



**FUNDAÇÃO PRESIDENTE ANTÔNIO CARLOS DE UBÁ- FUPAC**  
**FACULDADE DE DIREITO**  
**NOVEMBRO/2018**

**IMPACTOS DA REFORMA TRABALHISTA NA DISPENSA COLETIVA DE  
TRABALHADORES E A OFENSA AOS PRINCÍPIOS CONSTITUCIONAIS E  
TRABALHISTAS**

Cleverson de Freitas Chirico<sup>1</sup>

Missael Pinto Zampier<sup>2</sup>

**RESUMO**

O presente artigo objetiva analisar a alteração referente à dispensa coletiva gerada com o advento da Lei nº 13.467/2017, popularmente conhecida como reforma trabalhista. Introduziu-se o tema a partir de uma breve explicação histórica e conceitual sobre a modalidade dispensa coletiva. Posteriormente, analisou-se a inovação da reforma trabalhista a respeito da equiparação das modalidades de dispensa individual, plúrima e coletiva e a desnecessidade de autorização prévia do sindicato, de uma convenção coletiva ou acordo de trabalho para sua concretização. Abordou-se o atual posicionamento dos tribunais trabalhistas, discutiu-se os efeitos sociais da dispensa em massa, os principais impactos produzidos e quais normas e princípios constitucionais e trabalhistas estão sendo ofendidos com a citada alteração. Após, diante dos argumentos jurídicos apresentados acerca do tema, concluiu-se que ainda é fundamental a participação do sindicato da categoria na negociação coletiva para a realização da dispensa em massa, buscando a proteção dos direitos fundamentais dos trabalhadores.

**PALAVRAS-CHAVE:** dispensa individual; dispensa coletiva; reforma trabalhista; equiparação; direitos fundamentais.

**ABSTRACT**

The present article aims at analyzing the change related to the collective exemption generated with the advent of Law 13467/2017, popularly known as labor reform. The subject has been introduced from a brief historical and conceptual explanation of the mass dismissal modality. Subsequently, we analyzed the innovation of the labor reform with regard to the equalization of individual, collective and the lack of prior authorization of the labor union, a collective agreement or work agreement for its implementation. The current position of the labor courts was discussed, the social effects of the mass dismissal were discussed, the main impacts produced and what constitutional and labor norms and principles are being offended by the referred amendment. Then, in view of the legal arguments presented on the subjects, it is concluded that the participation of the labor category in the collective bargaining for the mass dismissal is still fundamental, seeking the protection of their fundamental rights modality.

**KEYWORDS:** individual dispensation; collective dispensation; labor reform; equalization; fundamental rights.

---

<sup>1</sup> Bacharel em Direito pela Fundação Presidente Antônio Carlos (FUPAC) Ubá. E-mail: -cleversonchirico@hotmail.com.

<sup>2</sup> Professor orientador. Graduado em Direito pela Fundação Presidente Antônio Carlos (FUPAC). Professor de Direito do Trabalho, Direito do Consumidor, Direito Ambiental e Conciliação, Mediação e Arbitragem da Fundação Presidente Antônio Carlos (FUPAC), Ubá/MG. E-mail: saelzampier@yahoo.com.br.

## **INTRODUÇÃO**

O referido estudo busca analisar os impactos da reforma trabalhista na dispensa coletiva de trabalhadores e a ofensa aos princípios constitucionais e trabalhistas.

Até o advento da Lei nº 13.467/2017, popularmente conhecida como reforma trabalhista, as Varas do Trabalho, os Tribunais Regionais do Trabalho e até mesmo o Tribunal Superior do Trabalho defendiam a necessidade da negociação coletiva para a realização da dispensa coletiva de trabalhadores para todos os casos de dispensa em massa posteriores ao ano de 2009.

Porém, a Reforma Trabalhista trouxe regramento em sentido totalmente contrário ao estabelecer expressamente que não há necessidade de autorização prévia do sindicato, de convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho para a realização da dispensa coletiva.

Deste modo, o presente estudo discutirá o tema, analisando se a não obrigatoriedade da intervenção sindical afronta a garantia do trabalhador constitucionalmente assegurada através da representação sindical.

Este estudo foi desenvolvido em cinco capítulos. No primeiro, estabeleceu-se um breve traço histórico da dispensa coletiva até o advento da Reforma Trabalhista, destacando ainda os aspectos doutrinários e conceito de dispensa coletiva. No segundo capítulo, foram trazidas à baila algumas inovações da reforma trabalhista, dentre elas a equiparação das dispensas individuais, plúrimas e coletivas para todos os fins. No terceiro, abordou-se sobre o atual posicionamento dos tribunais trabalhistas quanto à temática. Já no quarto capítulo, foram demonstrados os efeitos sociais negativos da dispensa coletiva sem a intervenção dos sindicatos da categoria profissional, e, por fim, no quinto, foram registradas as conclusões obtidas com o presente estudo.

Metodologicamente, serão utilizadas as seguintes diretrizes: a forma de abordagem será qualitativa, de caráter exploratório quanto ao objeto e às coletas de dados, onde se busca analisar os entendimentos doutrinários e as jurisprudenciais para solução desse conflito.

Os resultados serão analisados e problematizados conjuntamente com referenciais que colaboram com o tema, a fim de facilitar o alcance dos objetivos propostos.

### **1. DISPENSA COLETIVA: INVESTIGAÇÕES.**

## 1.1. BREVE HISTÓRICO

Anteriormente à Lei 13.467, de 13 de julho de 2017, conhecida como a Reforma Trabalhista, a dispensa coletiva não era regulamentada no Brasil. Em fevereiro de 2009, um caso de grande repercussão chamou atenção, quando a empresa Embraer de São José dos Campos – SP, dispensou cerca de quatro mil e duzentos trabalhadores, sem qualquer participação do sindicato da categoria.

O Tribunal Regional do Trabalho (TRT) da 15ª Região (Campinas-SP) julgou o dissídio coletivo e, por maioria absoluta, concluiu que não houve abuso na demissão da referida empresa. Entretanto, decidiram que as dispensas coletivas futuras só seriam possíveis se feitas através de acordo coletivo com o sindicato da categoria.

O entendimento dominante nos Tribunais trabalhistas em 2009 era o mesmo tratamento da dispensa individual, cuja legislação trabalhista facultava ao empregador o direito de dispensar o empregado sem justa causa.

Inconformados com a decisão proferida pelo TRT da 15ª Região, as partes envolvidas nesse conflito interpuseram Recurso Ordinário em Dissídio Coletivo (RODC) perante o Tribunal Superior do Trabalho, que manteve a decisão do TRT da 15ª Região.

Atualmente, a regra sobre a temática encontra respaldo no art. 477-A, da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), alterado pela Lei 13.467, de 13 de julho de 2017, que traz a seguinte redação: As dispensas imotivadas individuais, plúrimas ou coletivas equiparam-se para todos os fins, ou seja, não há necessidade de consentimento antecipado do ente sindical ou de uma convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho para sua concretização.

O novo artigo equipara, para todos os fins, as dispensas individuais, plúrimas e coletivas, sem observar a diferente natureza jurídica destes institutos, pois afasta a necessidade de prévia negociação coletiva ou qualquer participação sindical em relação a dispensas coletiva, passando um possível desequilíbrio contratual entre o empregador e o empregado por ser este a parte hipossuficiente nesta relação.

## 1.2. Aspectos doutrinários e conceito de dispensa coletiva

A dispensa coletiva pode ser intitulada como: dispensa em massa, despedimento coletivo, dispensa massiva, dispensa maciça e *licenziamento collettivo*, dentre outras terminologias.

Vale salientar que a Reforma Trabalhista (Lei nº 13.467/2017) foi a primeira norma a versar sobre a dispensa coletiva, porém não a conceituou e nem mesmo estabeleceu parâmetros legais.

O renomado jurista brasileiro Orlando Gomes, com propriedade, afirma que “a dispensa coletiva é a rescisão simultânea, por motivo único, de uma pluralidade de contratos de trabalho numa empresa, sem substituição dos empregados dispensados”. (GOMES, 1974, p. 575).

O professor-Doutor da PUC-SP, Renato Rua de Almeida, demonstra as diferenças entre a despedida individual e a coletiva, nos seguintes termos:

A despedida individual justifica-se por fato de natureza disciplinar (justa causa) imputável ao empregado ou por inaptidão profissional às mudanças técnicas da empresa. Já a despedida coletiva é arbitrária ou não, dependendo da existência comprovada de fato objetivo relacionado à empresa, causado por motivo de ordem econômico-conjuntural ou técnico-estrutural. (ALMEIDA, 2007, p.336-345).

Vólia Bomfim, Desembargadora do TRT da 1ª Região relata que:

Os conflitos podem ser individuais ou coletivos. Os individuais são aqueles que têm por objeto interesses individuais concretos, de pessoas determinadas. Os coletivos de trabalho ocorrem quando existir divergência de interesses trabalhistas entre um grupo de trabalhadores e seus empregadores, para defesa de algum interesse coletivo do grupo ou dos membros que o compõem. (BOMFIM, 2015, p. 1244).

Diante do exposto, entende-se por Dispensa Coletiva quando uma empresa extingue, por motivo singular e comum a todos, vários contratos simultaneamente. A dispensa coletiva visa principalmente à redução do quadro de empregados da empresa, reduzindo o custo com a mão de obra e aumentando o lucro da empresa, não atingindo diretamente apenas um empregado determinado, mas sim, diversos empregados identificados por características não pessoais.

### **1.3. A dispensa coletiva na Constituição Federal de 1988**

Como dito, ao contrário da dispensa individual sem justa causa, a dispensa coletiva não está prevista na Constituição de 1988, muito embora possua dispositivos que regulem a ordem social, cuidando de uma série de direitos dos trabalhadores.

A dispensa do empregado pelo empregador pode ser classificada por duas razões: dispensa imotivada ou arbitrária, quando não há um motivo específico para a dispensa do obreiro; motivada ou sem justa causa, quando o obreiro é dispensado por razão de capacidade, tecnológicos, econômicos, financeiros; com justa causa, quando o obreiro incidir em falta grave.

No que se refere ao número de pessoas, pode ser individual, quando a dispensa atinge apenas um obreiro; plúrima, quando a dispensa atinge alguns obreiros, e coletiva, quando a dispensa atinge inúmeros empregados<sup>3</sup>.

É importante enfatizar que a Constituição Federal de 1988, não estabelece certa quantidade de trabalhadores atingidos, porém, conforme os artigos 7º, I, da CF/88 e 10, II, do ADCT da CF/88.<sup>4</sup>, encontra-se regulamentação somente a respeito da dispensa individual.

Com isso, é importante destacar que no Brasil inexistia lei específica que versasse sobre a dispensa coletiva até a Reforma Trabalhista, Lei 13.467, de 13 de julho de 2017, que passou a tratar de tal instituto no art. 477-A, que será oportunamente analisado.

Diante disso, a Constituição Federal em seu artigo 8º, inciso III, consagra como direito fundamental a participação do sindicato na defesa dos direitos e interesses coletivos dos trabalhadores, inclusive em questões judiciais e administrativas, ou seja, a dispensa coletiva está ligada diretamente a negociação coletiva, não podendo caminhar contrariamente ao que está estabelecido constitucionalmente.

## **2. INOVAÇÕES DA REFORMA TRABALHISTA NA DISPENSA COLETIVA DE TRABALHADORES**

A Lei nº 13.467/2017, conhecida como Reforma Trabalhista, acarretou sensíveis alterações na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), introduzindo o art. 477-A, que estabelece a equiparação entre dispensa individual, plúrima e coletiva e afasta a necessidade

---

<sup>3</sup>As modalidades de dispensa irão se diferenciar não em razão do número de pessoas, mas sim pelos efeitos que a decisão trás para cada grupo delas. Por exemplo, na dispensa individual, o efeito da sentença atinge apenas um empregado. Na ação plúrima, a decisão pode ser diferente para os litisconsortes e na coletiva será igual a todos.

<sup>4</sup>Art. 7º. São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:

I - relação de emprego protegida contra despedida arbitrária ou sem justa causa, nos termos de lei complementar, que preverá indenização compensatória, dentre outros direitos;

Art. 10. Até que seja promulgada a lei complementar a que se refere o art. 7º, I, da Constituição:

II - fica vedada a dispensa arbitrária ou sem justa causa:

a) do empregado eleito para cargo de direção de comissões internas de prevenção de acidentes, desde o registro de sua candidatura até um ano após o final de seu mandato;

b) da empregada gestante, desde a confirmação da gravidez até cinco meses após o parto.

de autorização prévia do sindicato da categoria ou a realização de uma convenção coletiva ou acordo coletivo para sua efetivação.

Com a citada alteração, o art. 477-A (Lei nº 13.467/2017), traz, agora, a seguinte redação:

As dispensas imotivadas individuais, plúrimas ou coletivas equiparam-se para todos os fins, não havendo necessidade de autorização prévia de entidade sindical ou de celebração de convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho para sua efetivação. (BRASIL, 2017).

De antemão, Pedro Paulo Teixeira Manus (2017) adverte que o legislador inadequadamente equiparou as dispensas imotivadas individuais, plúrimas e coletivas, como se fossem juridicamente passíveis de equiparação, sem observar que os efeitos da dispensa coletiva acarretam grandes impactos na sociedade.

Todavia, é possível distinguir as diferenças entre dispensa coletiva, plúrima e individual, entretanto, a legislação equipara essas três modalidades de dispensa para todos os fins, sendo este o principal impacto da reforma trabalhista na dispensa coletiva.

Maurício Godinho Delgado e Gabriela Neves Delgado compreendem que:

A Reforma pretende afastar a intervenção do sindicato de trabalhadores na dispensa coletiva, e acrescentam que o novo art. 477-A da CLT agrega mais um impactante elemento no rol de medidas tomadas pela Lei da Reforma Trabalhista no sentido de enfraquecer o sindicalismo de trabalhadores no País, afastando-o de suas bases profissionais e dos problemas mais candentes por estas enfrentadas. (DELGADO, e NEVES DELGADO, 2017, p. 180).

Em coautoria, Maurício Godinho Delgado e Gabriela Neves Delgado entendem que a reforma trabalhista desrespeita importantes princípios trabalhistas e, sobretudo, normas constitucionais. Afirmam que:

Todas essas várias normas constitucionais (princípios e regras da Constituição de 1988) continuam em plena vigência no País, embora, a partir da vigência da Lei n. 13.467/2017, mostrem-se claramente desrespeitadas pelo afastamento do ser coletivo obreiro da dinâmica das dispensas massivas deflagradas pelo empregador em sua empresa ou em estabelecimentos dela componentes. (DELGADO, NEVES DELGADO, 2017, p. 181).

Desta forma, pode-se definir que o segundo impacto da reforma trabalhista na dispensa coletiva é a não obrigatoriedade da intervenção do sindicato da categoria na dispensa de um número expressivo de trabalhadores, ferindo assim a regra constitucional prevista no

artigo art. 8º, incisos III e VI, da CF, que nas questões coletivas de trabalho deve haver a intervenção sindical.

### 3. ATUAL POSICIONAMENTO DOS TRIBUNAIS TRABALHISTAS

Em 2009 o Tribunal Superior do Trabalho (TST), se posicionou a respeito da dispensa coletiva para solucionar a omissão legislativa que preocupava o judiciário.

De acordo com Enoque dos Santos Ribeiro (SANTOS. 2010, p. 83 – 84), “o Brasil vivia em verdadeiro limbo jurídico, numa verdadeira ‘terra de ninguém’, pois faltava lei regulamentando a Dispensa Coletiva, mas, na prática, ocorriam inúmeros casos de dispensa em massa sem qualquer proteção aos empregados.”

Raimundo Simão de Melo faz um relato desse precedente do TST anterior à reforma:

Antes da reforma trabalhista (Lei 13.467/2017) a dispensa coletiva não era regulamentada no Brasil. A questão chamou atenção quando a Embraer de São José dos Campos dispensou cerca de 4,2 mil trabalhadores em 2009, da noite para o dia, sem um acordo com o sindicato dos trabalhadores. A questão, então, virou dissídio coletivo, julgado procedente em parte pelo Tribunal Regional Federal da 15ª Região (Campinas- SP), que declarou abusiva a dispensa coletiva, por ausência de negociação coletiva com o sindicato dos trabalhadores. Em seguida o Tribunal Superior do Trabalho apreciou o tema (DC- 00309/2009-000-15-00.4) e por maioria de votos, fixou entendimento no sentido de que demissão em massa, diante das graves consequências econômicas e sociais dela decorrente deve antes, ser submetida à negociação com o sindicato dos trabalhadores, com o objetivo não de proibi-la, porque não há lei que assim estabeleça, mas, para se encontrar mecanismos que diminuam seus impactos para a sociedade. (MELO, 2017, n.p.).

Diante da decisão supracitada, definiu-se a dessemelhança entre a dispensa coletiva para as dispensas individuais e as plúrimas, permitindo um tratamento diferenciado em relação aos direitos difusos, coletivos e individuais homogêneos e a indispensabilidade de uma negociação coletiva antecipada com o sindicato da categoria dos trabalhadores para que haja uma dispensa coletiva lícita, porém a Reforma Trabalhista dispôs em sentido totalmente contrário ao que já era um entendimento consolidado no ordenamento jurídico brasileiro, como será analisado.

O Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região (TRT3), por maioria dos desembargadores, entendeu que a Reforma Trabalhista expõe que a dispensa em massa não necessita de prévia aprovação do sindicato, porém, não versa sobre a prévia consulta sindical. Desta forma, entenderam que há uma necessidade de consultas prévias e diálogo social quando se trata de dispensa coletiva e ordenou a reintegração de todos os professores

dispensados “injustificadamente e de forma coletiva” da Sociedade de Ensino Superior Estácio de Sá de Minas Gerais, entre os meses de novembro e dezembro de 2017, tendo que ser cumprida dentro do prazo de 48 horas, sob pena de multa diária de R\$500,00 por professor não reintegrado.

O relator desembargador José Eduardo de Resende Chaves Júnior, afirmou:

Nem se argumente, aqui, com o disposto no art. 477-A da CLT, introduzido pela Lei n. 13.467/17, mesmo porque pela própria literalidade do mencionado dispositivo legal, que a despeito de esclarecer não ser necessária a ‘autorização prévia de entidade sindical ou de celebração de convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho para sua efetivação’, quedou-se silente a respeito da necessidade da instauração do diálogo social e da consulta prévia para sua validade, no que bem andou o legislador, pois não poderia mesmo avançar mais e derogar os preceitos internacionais que tratam da matéria. (JUNIOR, 2017, p.6).

Tal decisão foi fundamentada conforme o artigo 7º da Convenção OIT nº 154, promulgada pelo Decreto nº 1.256/1994, que aduz a respeito da consulta antecipada quando se trata de negociação coletiva e ordena que:

As medidas adotadas pelas autoridades públicas para estimular o desenvolvimento da negociação coletiva deverão ser objeto de consultas prévias e, quando possível, de acordos entre as autoridades públicas e as organizações patronais e as de trabalhadores. (OIT, 1992, n.p).

O recurso ao TRT3 foi interposto pelo Sindicato dos Professores do Estado de Minas Gerais, no mês dezembro de 2017, um mês depois da reforma trabalhista entrar em vigor, onde requeria a reintegração de todos os professores das unidades da universidade de Belo Horizonte/MG dispensados coletivamente.

Entretanto, mesmo com a decisão do TRT3, o Tribunal Superior do Trabalho (TST), amparado na Reforma, manteve as dispensas coletivas realizadas sem a prévia negociação sindical em pelo menos três decisões monocráticas em liminares referentes à instituição de ensino (Santa Catarina, São Paulo e Minas Gerais).

Ao fazer uma análise da decisão proferida pelo Tribunal Regional do Trabalho e o Tribunal Superior do Trabalho, volta-se à discussão referente ao instituto da dispensa coletiva, especialmente em razão de seus impactos sociais negativos.

No mesmo sentido, há convenções da OIT reconhecidas e vigentes no Brasil que estimulam a utilização da negociação coletiva para solução dos problemas sociais, são elas: a convenção nº 98 (aprovada pelo Decreto Legislativo nº 49, de 27.8.1952, e publicada pelo

Decreto nº 42.288, de 19.9.1957) que protege a utilização da negociação coletiva e o direito de sindicalização e a Convenção nº 154 (aprovada pelo Decreto Legislativo nº 22, de 22/05/1992, e publicada pelo Decreto nº 1.256, de 29/09/1994).

#### **4. OS EFEITOS SOCIAIS NEGATIVOS DA DISPENSA COLETIVA SEM A PRESENÇA DO ENTE SINDICAL**

Em uma relação de trabalho o empregado é a parte hipossuficiente, sendo assim, viu-se a necessidade de se criar o sindicato para assegurar os direitos da classe dos trabalhadores.

O sindicato tem como principal finalidade a proteção do empregado, sendo sua função social a representação dos trabalhadores diante de negociações coletivas e das atividades relacionadas ao trabalho, não permitindo assim que, estes sejam prejudicados por seus empregadores quanto aos seus direitos trabalhistas, tais como a inobservância da legislação trabalhista pelo empregador, o não pagamento de salários, horas extraordinárias, férias, entre outros. Esta função social encontra-se amparada no art. 513, da CLT, que expressamente descreve as prerrogativas sindicais.

Como já visto anteriormente, a Reforma Trabalhista retira a necessidade da intervenção sindical para a realização da dispensa em massa, afrontando as garantias dos trabalhadores constitucionalmente asseguradas, ferindo regras e princípios constitucionais que tratam do respeito à dignidade da pessoa humana, a valorização do trabalho e do emprego, e a intervenção sindical nas questões coletivas trabalhistas, órgão criado com a finalidade de salvaguardar os direitos dos trabalhadores e evitar os impactos sociais negativos de uma dispensa em massa, como o desemprego, por exemplo.

A justificativa para tal alteração na CLT está ligada diretamente a questão burocrática, pois não há a necessidade do sindicato revisar a rescisão do contrato de trabalho, ou seja, ao limitar a atuação do sindicato na defesa e na proteção dos direitos dos trabalhadores, estes pedem a ficar desprotegidos, gerando assim, um possível efeito social negativo.

Quando uma empresa dispensa um grande número de empregados coletivamente, atinge não apenas os trabalhadores despedidos, mas a comunidade e a sociedade em seu todo, podendo gerar assim um aumento da pobreza extrema e até o aumento da própria criminalidade.

Segundo Nelson Mannrich “uma dispensa coletiva envolve o trabalhador e sua família, a empresa e toda a comunidade, verificando-se o envolvimento de interesses de toda ordem, econômica especialmente, além da social”. (MANNRICH, 2000. p. 14)

Não há dúvidas que dispensa individual causa menor impacto na sociedade do que a dispensa coletiva, sendo assim, esta não pode receber o mesmo tratamento jurídico daquela, sob pena de ofensa às regras constitucionais e trabalhistas atualmente vigentes.

## **5. CONSIDERAÇÕES FINAIS**

Como se observou no decorrer deste estudo, antes da Lei nº 13.467 de 2017, não havia uma norma que regulamentava a dispensa coletiva no Brasil. Porém, em 2009, os Tribunais Trabalhistas, vendo a importância do tema, decidiram que a dispensa em massa só seria permitida após prévia negociação com o sindicato.

A dispensa coletiva se caracteriza com a extinção de múltiplos contratos de trabalhos de uma determinada empresa, por ato unilateral do empregador baseado em motivos alheios a conduta do empregado. Isto quer dizer que, não estão vinculados à pessoa do empregado. Ao realizar a dispensa em massa o empregador não visa a substituição da mão de obra, mas sim reduzir o quadro de empregados. Normalmente, tem como causas os motivos de natureza estrutural, organizacional, econômicas, financeiro e de produção.

Em sentido contrário ao que já estava fixado a respeito da dispensa coletiva o artigo 477-A, expressamente prevê a desnecessidade da autorização do sindicato para as dispensas em massa de trabalhadores.

O presente estudo possibilitou uma análise dos principais impactos da Reforma Trabalhista na dispensa coletiva sem a necessidade de intervenção sindical, e restou amplamente demonstrado que tal alteração realizada pela Lei n. 13.467 de 2017 afronta a garantia do trabalhador constitucionalmente assegurada, através da representação sindical.

Assim sendo, foi possível identificar dois principais impactos produzidos pelo artigo 477-A da Reforma Trabalhista na dispensa coletiva. O primeiro deles é a equiparação para todos os fins das dispensa em massa com as outras modalidades de dispensa (individual e plúrima), contrariando assim todo entendimento até então fixado pelo judiciário e pela doutrina. O segundo impacto é o afastamento da prévia autorização sindical, de realização de convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho, com o cerceamento da atuação do sindicato da categoria profissional, em um instituto que traz como visto inúmeras

consequências para a sociedade.

Por todo exposto, conclui-se que ainda é fundamental a participação do sindicato da categoria na negociação coletiva para a realização da dispensa em massa, buscando a proteção dos direitos fundamentais dos trabalhadores.

## REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ALMEIDA, Renato Rua. **O regime geral do direito do trabalho contemporâneo sobre a proteção da relação de emprego contra a despedida individual sem justa causa: estudo comparado entre a legislação brasileira e as legislações portuguesa, espanhola e francesa.** Revista LTR, São Paulo, v. 71, n. 03, p. 336-345, mar. 2007.

ANDRADE, Livia Maria Dias. **O Papel dos Sindicatos frente ao Direito Coletivo do Trabalho.** Jusbrasil, 2016. Disponível em: <<https://livandrade.jusbrasil.com.br/artigos/377176968/o-papel-dos-sindicatos-frente-ao-direito-coletivo-do-trabalho>>. Acessado em: 22 out. 2018.

BRASIL, **Lei nº 13.467, de 13 de Julho de 2017.** Diário Oficial da União - Seção 1 – 14 de julho de 2017, Página 1. Disponível em: <<http://www2.camara.leg.br/legin/fed/lei/2017/lei-13467-13-julho-2017-785204-publicacaooriginal-153369-pl.html>>. Acessado em: 21 ago. 2018.

BRASIL. Constituição Federal de 1988. **Constituição da República Federativa do Brasil.** Promulgada em 05 de outubro de 1988. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/Constituicao/Constituicao.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao.htm)>. Acesso em: 15 de set. 2018.

CHEHAB, Gustavo Carvalho. **A dispensa coletiva e a ordem social.** Revista de Informação Legislativa, 2015. Disponível em: <[https://www12.senado.leg.br/ril/edicoes/52/205/ril\\_v52\\_n205\\_p281.pdf](https://www12.senado.leg.br/ril/edicoes/52/205/ril_v52_n205_p281.pdf)>. Acessado em: 26 ago. 2018.

DANTAS, Luzia Maria Fontenele. **A função social do sindicato e seu aspecto constitucional nas relações trabalhistas atuais.** Jusbrasil, 2016. Disponível em: <<https://odetedantas.jusbrasil.com.br/artigos/358424431/a-funcao-social-do-sindicato-e-seu-aspecto-constitucional-nas-relacoes-trabalhistas-atuais>>. Acessado em: 22 out. 2018.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho.** 17. ed. São Paulo: LTr, 2018.

FONSECA, Kenya Robertina Filgueira. **A dispensa coletiva no Brasil.** Boletim Jurídico, Uberaba/MG, a. 13, no 1530. Disponível em: <<https://www.boletimjuridico.com.br/doutrina/artigo/4614/a-dispensa-coletiva-brasil>>. Acesso em: 26 ago. 2018.

GOMES, Orlando. **Dispensa coletiva na reestruturação da empresa: aspectos jurídicos do desemprego tecnológico.** Revista LTr, São Paulo, a. 38, n. 7, jul. 1974.

MANNRICH, Nelson. **Dispensa coletiva: da liberdade contratual à responsabilidade social**. São Paulo: LTr, 2000. p. 14.

MELO, Raimundo Simão. **Dispensa coletiva antes e depois da reforma trabalhista**. Consultor Jurídico, São Paulo/SP, 1º dez. 2017. Disponível em: <<https://www.conjur.com.br/2017-dez-01/reflexoes-trabalhistas-dispensa-coletiva-antes-depois-reforma-trabalhista>>. Acessado em: 26 ago. 2018.

ROCHA, Cláudio Jannotti. **Reflexões Sobre a Dispensa Coletiva Brasileira**. Rev. Trib. Reg. Trab. 3ª Reg., Belo Horizonte, v.51, n.81, p.219-228, jan./jun.2010. Disponível em: <[https://www.trt3.jus.br/escola/download/revista/rev\\_81/claudio\\_jannotti\\_da\\_rocha.pdf](https://www.trt3.jus.br/escola/download/revista/rev_81/claudio_jannotti_da_rocha.pdf)>. Acessado em: 06 set. 2018.

SANTOS , Filipe Santos. **Impactos da reforma trabalhista na dispensa coletiva de trabalhadores**. Revista Jus Navigandi, ISSN 1518-4862, Teresina, ano 23, n. 5532, 24 ago. 2018. Disponível em: <<https://jus.com.br/artigos/68249/impactos-da-reforma-trabalhista-na-dispensa-coletiva-de-trabalhadores>>. Acesso em: 26 ago. 2018.

SCOCUGLIA, Livia. **Reforma Trabalhista: TRT3 determina reintegração de professores da Estácio de Sá de Minas**. Jota. 2018. Disponível em: <<https://www.jota.info/tributos-e-empresas/trabalho/trt3-determina-reintegracao-professores-estacio-de-sa-06052018>>. Acessado em: 15 set. 2018.

SILVA, Ella Lorany Ferreira. **Análise sobre a dispensa coletiva**. Migalhas, 2013. Disponível em: <<https://www.migalhas.com.br/dePeso/16,MI185637,21048-Analise+sobre+a+dispensa+coletiva>>. Acessado em: 30 ago. 2018.