

**XXVII ENCONTRO NACIONAL DO
CONPEDI SALVADOR – BA**

**DIREITO DO TRABALHO E MEIO AMBIENTE DO
TRABALHO II**

ELDA COELHO DE AZEVEDO BUSSINGUER

MARCO ANTÔNIO CÉSAR VILLATORE

Todos os direitos reservados e protegidos. Nenhuma parte destes anais poderá ser reproduzida ou transmitida sejam quais forem os meios empregados sem prévia autorização dos editores.

Diretoria – CONPEDI

Presidente - Prof. Dr. Orides Mezzaroba - UFSC – Santa Catarina

Vice-presidente Centro-Oeste - Prof. Dr. José Querino Tavares Neto - UFG – Goiás

Vice-presidente Sudeste - Prof. Dr. César Augusto de Castro Fiuza - UFMG/PUCMG – Minas Gerais

Vice-presidente Nordeste - Prof. Dr. Lucas Gonçalves da Silva - UFS – Sergipe

Vice-presidente Norte - Prof. Dr. Jean Carlos Dias - Cesupa – Pará

Vice-presidente Sul - Prof. Dr. Leonel Severo Rocha - Unisinos – Rio Grande do Sul

Secretário Executivo - Profa. Dra. Samyra Haydêe Dal Farra Naspolini - Unimar/Uninove – São Paulo

Representante Discente – FEPODI

Yuri Nathan da Costa Lannes - Mackenzie – São Paulo

Conselho Fiscal:

Prof. Dr. João Marcelo de Lima Assafim - UCAM – Rio de Janeiro

Prof. Dr. Aires José Rover - UFSC – Santa Catarina

Prof. Dr. Edinilson Donisete Machado - UNIVEM/UENP – São Paulo

Prof. Dr. Marcus Firmino Santiago da Silva - UDF – Distrito Federal (suplente)

Prof. Dr. Ilton Garcia da Costa - UENP – São Paulo (suplente)

Secretarias:

Relações Institucionais

Prof. Dr. Horácio Wanderlei Rodrigues - IMED – Santa Catarina

Prof. Dr. Valter Moura do Carmo - UNIMAR – Ceará

Prof. Dr. José Barroso Filho - UPIS/ENAJUM – Distrito Federal

Relações Internacionais para o Continente Americano

Prof. Dr. Fernando Antônio de Carvalho Dantas - UFG – Goiás

Prof. Dr. Heron José de Santana Gordilho - UFBA – Bahia

Prof. Dr. Paulo Roberto Barbosa Ramos - UFMA – Maranhão

Relações Internacionais para os demais Continentes

Profa. Dra. Viviane Coêlho de Séllos Knoerr - Unicuritiba – Paraná

Prof. Dr. Rubens Beçak - USP – São Paulo

Profa. Dra. Maria Aurea Baroni Cecato - Unipê/UFPB – Paraíba

Eventos:

Prof. Dr. Jerônimo Siqueira Tybusch (UFSM – Rio Grande do Sul)

Prof. Dr. José Filomeno de Moraes Filho (Unifor – Ceará)

Prof. Dr. Antônio Carlos Diniz Murta (Fumec – Minas Gerais)

Comunicação:

Prof. Dr. Matheus Felipe de Castro (UNOESC – Santa Catarina)

Prof. Dr. Liton Lanes Pilau Sobrinho (UPF/Univali – Rio Grande do Sul)

Dr. Caio Augusto Souza Lara (ESDHC – Minas Gerais)

Membro Nato – Presidência anterior Prof. Dr. Raymundo Juliano Feitosa - UNICAP – Pernambuco

D597

Direito do trabalho e meio ambiente do trabalho II [Recurso eletrônico on-line] organização CONPEDI/ UFBA

Coordenadores: Elda Coelho de Azevedo Bussinguer; Marco Antônio César Villatore – Florianópolis: CONPEDI, 2018.

Inclui bibliografia

ISBN: 978-85-5505-595-9

Modo de acesso: www.conpedi.org.br em publicações

Tema: Direito, Cidade Sustentável e Diversidade Cultural

1. Direito – Estudo e ensino (Pós-graduação) – Encontros Nacionais. 2. Assistência. 3. Isonomia. XXVII Encontro Nacional do CONPEDI (27 : 2018 : Salvador, Brasil).

CDU: 34



XXVII ENCONTRO NACIONAL DO CONPEDI SALVADOR – BA DIREITO DO TRABALHO E MEIO AMBIENTE DO TRABALHO II

Apresentação

Cumpre-nos apresentar os dezenove trabalhos selecionados para publicação que foram discutidos no Grupo de Trabalho “Direito do Trabalho e Meio Ambiente do Trabalho II”, apresentados no XXVII Congresso Nacional do CONPEDI - Conselho Nacional de Pesquisa e Pós-Graduação em Direito realizado em Salvador/BA, entre os dias 14 a 16 de junho de 2018.

Os artigos apresentados propiciaram uma excelente discussão, que são apresentados, de forma resumida, com a indicação de seus respectivos autores.

A primeira exposição ocorre com o trabalho “DA NECESSIDADE DE EFETIVAÇÃO DO PRINCÍPIO DA DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA DO TRABALHADOR FRENTE À PRÁTICA DO DUMPING SOCIAL NO AMBIENTE LABORAL” de MURIANA CARRILHO BERNARDINELI e de JOSSIANI AUGUSTA HONÓRIO DIAS, em que as autoras fazem uma análise sobre a efetivação do Princípio da Dignidade da Pessoa Humana em relação ao “Dumping” social.

Na sequência, MARCELO LUCCA e VÍVIAN DE GANN DOS SANTOS, no artigo “REFORMA TRABALHISTA E O TELETRABALHO SOB A ÓTICA DO PRINCÍPIO DA ISONOMIA”, discutem as modificações trazidas pela reforma trabalhista, principalmente em relação às normas de segurança do trabalho, cuja averiguação é complicada.

Neste momento a autora ÉRICA SILVA TEIXEIRA apresenta o tema “AS IMPLICAÇÕES JURÍDICAS SOBRE A PROIBIÇÃO DE RELACIONAMENTOS AFETIVOS ENTRE EMPREGADOS NO AMBIENTE DE TRABALHO”, em que aborda a possibilidade ou não de relacionamentos afetivos entre empregados, sendo importante a utilização de métodos de ponderação de interesses.

A questão envolvendo os direitos da pessoa com deficiência em relação aos novos documentos, com o Estatuto, além da Convenção da Organização das Nações Unidas e da legislação brasileira é a discussão travada no artigo “O EMPREGO FORMAL DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA NO MERCADO DE TRABALHO BRASILEIRO”, por LARISSA DE OLIVEIRA ELSNER.

Em seguida foi abordado o problema que a globalização trouxe em relação à crise do Estado Social e as relações laborais, no artigo “REFLEXÕES SOBRE A CRISE DO ESTADO SOCIAL DEVIDO A GLOBALIZAÇÃO E SEUS REFLEXOS NO DIREITO DO TRABALHO”, apresentado por EUSELI DOS SANTOS.

As autoras ANNA LETICIA PICCOLI e ROSANE MACHADO CARNEIRO, com o seu trabalho intitulado “O BALANCING TEST COMO TÉCNICA DE PONDERAÇÃO NAS QUESTÕES DE LIMITAÇÃO DA LIBERDADE DE EXPRESSÃO DO PENSAMENTO DO TRABALHADOR”, discutem a utilização da técnica do “balancing test” como parâmetros analisando casos concretos, com o intuito de se chegar à efetiva liberdade de expressão do pensamento.

MIRELLA KAREN DE CARVALHO BIFANO MUNIZ, além de muito bem apresentar o tema “O TABELAMENTO DA INDENIZAÇÃO POR DANO EXTRAPATRIMONIAL NO DIREITO DO TRABALHO APÓS A REFORMA TRABALHISTA: VIOLAÇÃO AO PRINCÍPIO DA DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA” demonstrou a sua força de vontade em representar o coautor, Ronaldo Mayrink de Castro Garcia Dias, que infelizmente faleceu em um acidente de automóvel apenas um mês antes do Congresso.

As questões relativas ao Direito Coletivo do Trabalho com base no negociado sobre o legislado são tratadas por LEANDRA CAUNETO ALVÃO e LEDA MARIA MESSIAS DA SILVA no artigo “REFORMA TRABALHISTA - NEGOCIADO SE SOBREPÕE AO LEGISLADO: ANÁLISE À LUZ DA CONSTITUIÇÃO FEDERAL”.

A controvertida possibilidade de dispensas coletivas pela Lei 13.467/2017 é abordada no artigo “BREVES CONSIDERAÇÕES SOBRE AS DISPENSAS EM MASSA PÓS REFORMA TRABALHISTA DE 2017”, por KAROLYNNE GORITO DE OLIVEIRA.

A temática dos direitos fundamentais da Pessoa com Deficiência também foi objeto do artigo apresentado por Fernanda Resende Severino denominado “DIREITO FUNDAMENTAL DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA AO TRABALHO DIGNO NO ESTADO DEMOCRÁTICO DE DIREITO”.

De outra parte, YNES DA SILVA FÉLIX assenta comentários quanto à Convenção 158 da OIT e a necessidade de motivação para a dispensa, no artigo “DISPENSA IMOTIVADA NO BRASIL E A CONVENÇÃO Nº. 158 DA ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO”.

Em sequência, trata-se da questão da reforma trabalhista e a terceirização e sua relação com a subordinação no artigo “O IMPACTO DA TERCEIRIZAÇÃO DA ATIVIDADE-FIM NO CONCEITO DE SUBORDINAÇÃO ESTRUTURAL”, por THIAGO CIRILLO DE OLIVEIRA PORTO.

A seguir, WAGNER CAMILO MIRANDA aborda a figura do avanço da tecnologia e a possibilidade de surgir lista suja com não contratação de empregados que já tenham ajuizado ações trabalhistas, no artigo “A PUBLICIDADE DO NOME DO RECLAMANTE VIA APLICATIVO JTE (JUSTIÇA DO TRABALHO ELETRÔNICA) EM PAUTAS DE AUDIÊNCIAS E A PRÁTICA DISCRIMINATÓRIA ATRAVÉS DAS ‘LISTAS SUJAS’”.

No artigo “ESCRAVOS DA MODA: UMA ANÁLISE EMPÍRICA SOBRE O TRABALHO ESCRAVO CONTEMPORÂNEO NA INDÚSTRIA DA MODA”, uma das autoras LARISSA PIMENTEL GONÇALVES VILLAR, aborda questões em que a situação análoga à escravidão ocorre, inclusive na indústria da moda.

MARIA JÚLIA BRAVIEIRA CARVALHO explica o tem “INTERVALO INTRAJORNADA: UMA ANÁLISE DO ART. 611-A, III DA CLT SOB A PERSPECTIVA DA PROTEÇÃO À SAÚDE DO TRABALHADOR”, principalmente o problema da redução do intervalo para 30 minutos mesmo para os trabalhadores acima de seis horas de trabalho diárias.

O Juiz Trabalhista JOSÉ ARNALDO DE OLIVEIRA explicou o estudo doutrinário, além do jurisprudencial, sobre o tema “O DIREITO DE IMAGEM DO EMPREGADO E O USO DE FARDAMENTO COM LOGOMARCA E/OU IMAGENS DE PRODUTOS DOS FORNECEDORES DO EMPREGADOR”.

Com o artigo “A REGULAMENTAÇÃO DA PROSTITUIÇÃO E O COMBATE À MARGINALIZAÇÃO DOS TRABALHADORES DO SEXO”, SUIARA HAASE PACHECO traz luz à discussão a viabilidade da regularização do trabalho do profissional do sexo, sempre em respeito à legislação nacional.

“AS NOVAS TECNOLOGIAS COMO FERRAMENTA DE INCLUSÃO: UMA ANÁLISE DO TELETRABALHO COMO MEIO DE INSERÇÃO LABORAL DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA NO MERCADO DE TRABALHO” é o tema explicado pela autora MARYLAD MEDEIROS DA SILVA, sendo a reforma trabalhista e as novas tecnologias, como possíveis geradores de novos empregos a pessoas com deficiência.

Nesse compasso, os coordenadores do Grupo de Trabalho “DIREITO DO TRABALHO E MEIO AMBIENTE DO TRABALHO II”, do XXVII Congresso do CONPEDI, agradecem e parabenizam aos autores dos artigos que compõem esta obra, na certeza da valiosa contribuição científica proporcionada por cada um dos trabalhos apresentados, os quais merecem a leitura e, quiçá, a aplicação pelas comunidades acadêmica e jurídica.

Profa. Dra. Elda Coelho de Azevedo Bussinguer – Faculdade de Direito de Vitória

Prof. Dr. Marco Antônio César Villatore – PUCPR, UNINTER e UFSC

Nota Técnica: Os artigos que não constam nestes Anais foram selecionados para publicação na Plataforma Index Law Journals, conforme previsto no artigo 8.1 do edital do evento. Equipe Editorial Index Law Journal - publicacao@conpedi.org.br.

BREVES CONSIDERAÇÕES SOBRE AS DISPENSAS EM MASSA PÓS REFORMA TRABALHISTA DE 2017

BRIEF CONSIDERATIONS ON MASS DISMISSALS POST WORK REFORM 2017

Karolynne Gorito De Oliveira ¹
Tereza Fernanda Martuscello Papa ²

Resumo

Este trabalho apresenta um abreviado estudo sobre o fenômeno das dispensas em massa, notadamente após a vigência da Lei 13.467/2017, chamada Reforma Trabalhista, que alterou dispositivos da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT. Apesar das modificações legais que determinaram, pós reforma trabalhista, a desnecessidade de participação do sindicato nas despedidas coletivas, cabe uma profunda reflexão, posto que se a relação de emprego é pactuada de comum acordo por ambas as partes será, no mínimo, arbitrário submeter os trabalhadores a despedidas massivas sem nenhum tipo de amparo da respectiva organização sindical, em afronta ao artigo 8º da Constituição Federal.

Palavras-chave: Reforma trabalhista, Dispensas coletivas, Casos concretos, Efeitos, Retrocesso

Abstract/Resumen/Résumé

This paper presents an abridged study on the phenomenon of the recent mass layoffs that occurred after the enactment of Law 13467/2017, called Labor Reform, which changed the provisions of the Labor Law Consolidation (CLT). In spite of the legal changes that have led to postretirement, the union's lack of participation in collective farewells, it is worth reflecting, since if the employment relationship is agreed upon by both parties, it will be at least arbitrary to subject the workers to massive dismissals without any form of protection from their trade union organization, in defiance of article 8 of the Constitution.

Keywords/Palabras-claves/Mots-clés: Labor reform, Collective dismissals, Concrete cases, Effects, Kickback

¹ Mestranda em Direito na Universidade Veiga de Almeida (UVA). Docente e advogada.

² Mestranda em Direito na Universidade Veiga de Almeida (UVA). Docente e advogada.

Introdução

Após o advento da reforma trabalhista, através da Lei 13.467/17, vem se observando o crescimento do término da relação de emprego em massa promovida por algumas empresas. Referida reforma realizou mudanças relevantes na Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, em especial no que se refere à despedida coletiva ou em massa.

Com a regulamentação das despedidas coletivas, estas a partir de então poderão acontecer sem respeitar critérios, tais como a intervenção do sindicato e tentativa de negociação coletiva, o que fere a Constituição Federal/88.

Portanto, está o trabalhador em aparente situação de vulnerabilidade, cuja situação é, de forma indubitável, capaz de gerar insegurança jurídica nas relações juslaborativas. Por outro lado, a ocorrência das demissões em massa tende a aumentar os conflitos de interesses individuais e coletivos.

O objetivo deste estudo é demonstrar como era tratado o tema das dispensas coletivas antes da reforma, e fazer um paralelo diante da nova lei, denominada Reforma Trabalhista. Ademais, trazer para reflexão se a nova postura adotada pela Lei condiz com os ditames constitucionais.

Vale ressaltar que o tema é atual e relevante, considerando que ainda há muita evolução a se observar no que diz respeito à promoção do total cumprimento dos direitos dos trabalhadores previstos na Constituição Federal e demais instrumentos legais nacionais, internacionais e coletivos.

Para este estudo o método de abordagem utilizado será o hipotético dedutivo, que consiste na adoção tanto do procedimento racional quanto do procedimento experimental, como base para as premissas. Dessa forma, a pesquisa irá se desenvolver sobre preposições hipotéticas que se acreditam viáveis.

Quanto às técnicas, o aprofundamento do estudo será realizado com base em pesquisa bibliográfica, baseada em dados extraídos de livro, artigos científicos, publicações avulsas, revistas e periódicos qualificados dentro da temática proposta.

A Reforma Trabalhista de 2017

O Brasil, assim como vários outros países mundo afora, está sendo afetado por uma crise política e financeira, fato que vem de forma crescente provocando grande número de quebra de empresas e, conseqüentemente, aumentando o número de cidadãos desempregados.

Em meio a toda a crise vivenciada, a grande “solução” encontrada, sob a justificativa de melhorar o crescimento do país e, por conseguinte, equilibrar o desemprego foi inovar as leis trabalhistas, fazendo com que as normas legais se modernizem à dita realidade.

O que fundamenta a tese desta necessidade de modernização é a de que depois de 74 anos, a Consolidação das Leis do Trabalho, CLT, estaria atrasada.

As mudanças na legislação trabalhista foram polêmicas e são objeto de muita discussão no meio jurídico, inclusive já questionadas quanto à legalidade e/ou constitucionalidade em 22 processos no Supremo Tribunal Federal, até o momento.

Instituída através da Lei 13.467/17, com *vacatio legis* de 120 dias, mesmo que em apertada síntese, vale ressaltar que a reforma trabalhista entrou em vigor no dia 11/11/2017, e é alvo de severas críticas:

“Profundamente dissociada das ideias matrizes da Constituição de 1988, como a concepção de Estado Democrático de Direito, a principiologia humanística e social constitucional, o conceito constitucional de direitos fundamentais da pessoa humana no campo justarabalista e da compreensão constitucional do Direito como instrumento de civilização, a Lei n. 13.467/2017 tenta instituir múltiplos mecanismos em direção gravemente contrária e regressiva”.¹

O entendimento acima é corroborado por Vólia Bomfim Cassar e Leonardo Borges: “Ademais, a intenção do legislador constituinte foi a melhoria da condição social do trabalhador (art. 7º, *caput*), por isso, também nesse aspecto, a Reforma Trabalhista retrata verdadeiro retrocesso de direitos trabalhistas.”²

O eminente jurista Maurício Godinho Delgado complementa, ainda, destacando, entre outros, que a referida lei permite ‘a desmedida prevalência do poder econômico na principal relação de poder existente no âmbito da economia e da sociedade, a relação de emprego.’³

Cabe ressaltar que a lei trabalhista brasileira sofreu intensas alterações em momento político e econômico conturbado, após o *impeachment* da ex-presidente Dilma

¹ DELGADO, 2017, p. 40.

² BOMFIM, 2017, p. 18.

³ Idem ao 2.

Rousseff, com a promessa de criação de empregos⁴, sendo considerada, portanto, uma das medidas mais importantes do governo do novo presidente Michel Temer⁵, anunciando este o que chamou de ‘natal farto’ para os trabalhadores.

Contudo, de acordo com dados divulgados pelo Caged (Cadastro Geral de Empregados e Desempregados)⁶, publicados recentemente, o Brasil fechou vagas de empregos formais e interrompeu altas no primeiro mês em que a reforma trabalhista começou a vigorar, ou seja, contrariando as expectativas do governo e conseqüentemente prejudicando os trabalhadores.

Este cenário gera impactos sociojurídicoeconômicos severos. São impulsionados através de práticas como as recentes dispensas coletivas realizadas por empresas sob o argumento de recontração de profissionais através de outras modalidades laborativas regulamentadas pela nova lei, como o contrato de trabalho intermitente, por exemplo.

No próximo tópico serão analisadas algumas questões ligadas às recentes dispensas coletivas.

Das dispensas coletivas

As dispensas coletivas ocorrem quando empregadores rescindem o contrato de trabalho com vários empregados numa mesma oportunidade e pelo mesmo motivo, a exemplo de questões econômico-financeiras do empregador.

Antes da Reforma, no Brasil não havia regulamentação jurídica específica para esses casos, apenas leis internacionais tratavam sobre o tema.

Tal situação difere de outros países, em especial os países membros da Europa, que possuem medidas protetivas fortes nos casos de demissões em massa⁷.

Vale registrar que o caso exemplar quanto às demissões em massa foi o da EMBRAER, ocorrido em 2009. No caso em tela, o Tribunal Superior do Trabalho – TST entendeu à época que a negociação coletiva era necessária para a dispensa em massa de

⁴ Disponível em: <http://www.valor.com.br/politica/5195631/temer-promete-refis-para-microempresario-e-defende-reforma-trabalhista> Acesso em 29/12/17.

⁵ Disponível em: <https://www.24horasnews.com.br/noticia/temer-promete-natal-farto-e-diz-que-reforma-trabalhista-amplia-horizontes.html> Acesso em 29/12/17.

⁶ Disponível em: <https://economia.uol.com.br/empregos-e-carreiras/noticias/redacao/2017/12/27/caged-novembro-2017-saldo-empregos-carteira-assinada.htm> Acesso em 29/12/2017.

⁷ Disponível em: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/?uri=CELEX%3A31998L0059> Acesso em 04/04/2018.

trabalhadores. Assim, entendeu que não poderia ocorrer a dispensa de forma coletiva se não houvesse negociação coletiva.

Desde então o Tribunal Superior do Trabalho havia fixado entendimento de que as despedidas coletivas não poderiam ocorrer sem a participação do sindicato dos trabalhadores, ou seja, a intervenção deste órgão era obrigatória, sob pena de nulidade. Já o Supremo Tribunal Federal, declarou a repercussão geral do tema antes da vigência da Lei n.º 13.467/2017.

Vejamos decisão do Colendo Tribunal Superior do Trabalho⁸ (TST) neste sentido:

RECURSO ORDINÁRIO EM DISSÍDIO COLETIVO. DISPENSAS TRABALHISTAS COLETIVAS. MATÉRIA DE DIREITO COLETIVO. IMPERATIVA INTERVENIÊNCIA SINDICAL. RESTRIÇÕES JURÍDICAS ÀS DISPENSAS COLETIVAS. ORDEM CONSTITUCIONAL E INFRACONSTITUCIONAL DEMOCRÁTICA EXISTENTE DESDE 1988. A sociedade produzida pelo sistema capitalista é, essencialmente, uma sociedade de massas. A lógica de funcionamento do sistema econômico-social induz a concentração e centralização não apenas de riquezas, mas também de comunidades, dinâmicas socioeconômicas e de problemas destas resultantes. A massificação das dinâmicas e dos problemas das pessoas e grupos sociais nas comunidades humanas, hoje, impacta de modo frontal a estrutura e o funcionamento operacional do próprio Direito. Parte significativa dos danos mais relevantes na presente sociedade e das correspondentes pretensões jurídicas têm natureza massiva. O caráter massivo de tais danos e pretensões obriga o Direito a se adequar, deslocando-se da matriz individualista de enfoque, compreensão e enfrentamento dos problemas a que tradicionalmente perfilou-se. A construção de uma matriz jurídica adequada à massividade dos danos e pretensões característicos de uma sociedade contemporânea – sem prejuízo da preservação da matriz individualista, apta a tratar os danos e pretensões de natureza estritamente atomizada – é, talvez, o desafio mais moderno proposto ao universo jurídico, e é sob esse aspecto que a questão aqui proposta será analisada. As dispensas coletivas realizadas de maneira maciça e avassaladora, somente seriam juridicamente possíveis em um campo normativo hiperindividualista, sem qualquer regulamentação social,

⁸ Processo: ED-RODC – 30900-12.2009.5.15.0000 Data de Julgamento: 10/08/2009, Relator Ministro: Mauricio Godinho Delgado, Seção Especializada em Dissídios Coletivos, Data de Publicação: DEJT 04/09/2009.

instigador da existência de mercado hobbesiano na vida econômica, inclusive entre empresas e trabalhadores, tal como, por exemplo, respaldado por Carta Constitucional como a de 1891, já há mais um século superada no país. Na vigência da Constituição de 1988, das convenções internacionais da OIT ratificadas pelo Brasil relativas a direitos humanos e, por consequência, direitos trabalhistas, e em face da leitura atualizada da legislação infraconstitucional do país, é inevitável concluir-se pela presença de um Estado Democrático de Direito no Brasil, de um regime de império da norma jurídica (e não do poder incontrastável privado), de uma sociedade civilizada, de uma cultura de bem-estar social e respeito à dignidade dos seres humanos, tudo repelindo, imperativamente, dispensas massivas de pessoas, abalando empresa, cidade e toda uma importante região. Em consequência, fica fixada, por interpretação da ordem jurídica, a premissa de que “a negociação coletiva é imprescindível para a dispensa em massa de trabalhadores”. DISPENSAS COLETIVAS TRABALHISTAS. EFEITOS JURÍDICOS. A ordem constitucional e infraconstitucional democrática brasileira, desde a Constituição de 1988 e diplomas internacionais ratificados (Convenções OIT n. 11, 87, 98, 135, 141 e 151, ilustrativamente), não permite o manejo meramente unilateral e potestativista das dispensas trabalhistas coletivas, por de tratar de ato/fato coletivo, inerente ao Direito Coletivo do Trabalho, e não Direito Individual, exigindo, por consequência, a participação do(s) respectivo(s) sindicato(s) profissional(is) obreiro(s). Regras e princípios constitucionais que determinam o respeito à dignidade da pessoa humana (art. 1º, III, CF), a valorização do trabalho e especialmente do emprego (arts. 1º, IV, 6º e 170, VIII, CF), a subordinação da propriedade à sua função socioambiental (arts. 5º, XXIII e 170, III, CF) e a intervenção sindical nas questões coletivas trabalhistas (art. 8º, III e VI, CF), tudo impõe que se reconheça distinção normativa entre as dispensas meramente tópicas e individuais e as dispensas massivas, coletivas, as quais são social, econômica, familiar e comunitariamente impactantes. Nesta linha, seria inválida a dispensa coletiva enquanto não negociada com o sindicato de trabalhadores, espontaneamente ou no plano do processo judicial coletivo. A d. Maioria, contudo, decidiu apenas fixar a premissa, para casos futuros, de que “a negociação coletiva é imprescindível para a dispensa em massa de trabalhadores”, observados os fundamentos supra. Recurso ordinário a que se dá provimento parcial.

A justificativa para mencionada intervenção do sindicato era a de que por se tratar de um direito coletivo a participação do sindicato representativo da categoria se fazia imprescindível.

Porém, a partir de agora não é mais obrigatória a intervenção sindical no caso de despedidas em massa, nos termos do artigo 477-A da CLT⁹, incluído pela lei da reforma trabalhista. De fato, fica evidenciado o enfraquecimento maior do empregado em relação ao empregador nesses episódios.

Também é ressaltado por Maurício Godinho Delgado¹⁰ o conseqüente enfraquecimento da atividade sindical, que não atuará mais em ocasiões como as despedidas coletivas, nas quais os empregados encontram-se em situação problemática. E continua:

A leitura gramatical e literalista do novo preceito normativo apenas demonstra a compulsão da Lei n. 13.467/2017 no sentido de enxergar, no mundo do trabalho, estritamente os interesses unilaterais dos empregadores.¹¹

No que tange ao mencionado enfraquecimento, é fato que a reforma proporciona ao empregador a não obrigatoriedade em procurar o sindicato. Ademais do fato de não mais precisar demonstrar a necessidade de dispensar por motivo de ordem técnica ou econômica. Assim, não há critérios estabelecidos para a demissão.

Segundo o ex-Ministro do Tribunal Superior do Trabalho, Pedro Paulo Manaus: “Verifica-se, pois, que o legislador, infelizmente, equipara as dispensas imotivadas individuais, plúrimas e coletivas, como se fossem figurar jurídicas passíveis de equiparação.”¹²

O dispositivo legal é ainda alvo de críticas no que tange à constitucionalidade.

Isso porque o art. 7º, I¹³, da Constituição Federal veda a dispensa arbitrária ou injusta, enquanto a legislação infraconstitucional, denominada “Reforma Trabalhista”, vem em sentido contrário, em possível privilégio ao poder potestativo de demitir do empregador.

⁹ Art. 477-A. 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.

¹⁰ DELGADO, 2017. P. 180.

¹¹ Idem.

¹² Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2017-set-15/reflexoes-trabalhistas-reforma-trabalhista-descaso-despedida-coletiva-trabalhadores> Acesso em 05/01/2018.

¹³ Art. 7º [..]

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

Há de se pensar que, em regra, não há arbitrariedade ou injustiça nas demissões em massa, as quais são unicamente baseadas no poder do empregador de demissão. Contudo, não se deve esquecer que na demissão em massa, há um despejo no meio social de desempregados, em sua maioria pessoas com mesmo perfil profissional, fato que abala toda uma estrutura social.

Neste tocante, a garantia da Constituição Federal quanto à proteção nos casos de dispensa arbitrária e imotivada, encontra razão. Neste sentido, vale trazer as origens da garantia ao emprego no ordenamento pátrio, como bem assevera o professor Pedro Paulo Teixeira Manus¹⁴:

“[...] A garantia de emprego, compreendida como a estabilidade, isto é, não perder o empregado seu posto de trabalho, desde que a tanto não dê causa, tem origem anterior ao advento da Consolidação das Leis do Trabalho e tem raiz previdenciária, embora diga respeito à manutenção do contrato individual de trabalho. [...] foi uma lei de natureza previdenciária, Lei nº 4.682, de 24/01/1923, que instituiu a caixa aposentadoria e pensões dos trabalhadores ferroviários, cujo projeto foi de autoria do deputado federal e advogado paulista Eloy Chaves, que criou a ideia da estabilidade decenal. A referida instituiu um fundo constituído por contribuições mensais dos empregados e do empregador, cuja finalidade era de assistir os empregados no curso do contrato, e o recebimento de uma aposentadoria, já que à altura não existia a previdência oficial. Deste modo, quanto mais tempo um empregado mantivesse seu emprego maior seria a contribuição a ser paga, já que calculada esta como um percentual sobre a remuneração percebida, que aumentava seu valor com as promoções e reajuste recebidos. Por outro lado, na medida que o fundo passava a pagar valores devidos aos participantes, necessitava garantir sua receita, a fim de manter o equilíbrio financeiro essencial a sua existência, daí porque a lei estabeleceu, em seu artigo 42, a garantia de estabilidade aos empregados que alcançassem dez anos de serviços na mesma empresa, como forma de evitar a dispensa dos que tinham maiores salários e mantinham o fundo. Com o advento do importante benefício aos trabalhadores ferroviários, outras categorias profissionais de maior

¹⁴ MANUS, Pedro Paulo Teixeira. Dispensa coletiva e negociação prévia *In Reforma trabalhista – aspectos jurídicos*. Antonio Carlos Aguiar (Coord.). São Paulo: Quartier Latin, 2017, p. 296-297.

envergadura igualmente criaram os seus programas de aposentadoria e pensões, consagrando igualmente aos beneficiários a estabilidade, até o advento da Consolidação das Leis do Trabalho, em 1º de maio e 1943, que em seu artigo 429 consolidou o reconhecimento da estabilidade decenal a todos os empregados. A noção de estabilidade, é importante assinalar, diz respeito à garantia pela lei de que o empregado não poderá ser despedido por ato direto do empregador. [...]"

Ademais, sem a intervenção de qualquer terceiro em tais demissões, não se há ciência de que as obrigações oriundas da rescisão estão sendo cumpridas e os efeitos de tais demissões podem, inclusive, gerar mais problemas na seara trabalhista.

Portanto, o que se analisa é que o dispositivo autorizador das demissões em massa parece ir a desencontro à valorização do trabalho humano e redução das desigualdades sociais.

Além disso, há possível afronta ao inciso III¹⁵, do artigo 8º da Constituição Federal. Nesse sentido, o ex-Ministro supracitado afirmou: “Para nós perdeu a reforma trabalhista uma boa oportunidade para regular o procedimento necessários das dispensas coletivas, incumbindo o Ministério do Trabalho e Emprego a intermediar as negociações com os sindicatos profissionais na melhor condução para solução deste grave problema no âmbito do Direito do Trabalho brasileiro.”¹⁶

Em sentido contrário, os autores Vólia Bomfim e Leonardo Borges destacam que:

A novidade soterra a discussão a respeito da validade ou não da renúncia à Convenção 158 da OIT. Portanto, agora as dispensas coletivas ou plúrimas fazem parte do poder potestativo do empregador.¹⁷

Os autores em apreço se remetem à Ação Direta de Inconstitucionalidade (ADI) 1.625 que questiona no Supremo Tribunal Federal o decreto que renunciou à convenção nº 158 da OIT, que impedia as dispensas coletivas.

¹⁵ Art. 8º [...]

III - ao sindicato cabe a defesa dos direitos e interesses coletivos ou individuais da categoria, inclusive em questões judiciais ou administrativas.

¹⁶ Idem ao 11.

¹⁷ BOMFIM, 2017. P. 60.

O Ministério Público do Trabalho do Rio de Janeiro (MPT-Rio)¹⁸, por exemplo, atuou para garantir que não se concretizassem possíveis fraudes decorrentes das referidas despedidas, considerando que houve considerável repercussão de dois casos, o da Universidade Estácio de Sá¹⁹ que promoveu a despedida de 1.200 professores e da Rede D'Or, alegando questões econômicas que não restaram claras.

Contudo, em que pese o trabalho do Ministério Público do Trabalho do Rio de Janeiro, as demissões foram concretizadas por meio de decisão proferida pelo TRT fluminense²⁰.

Outro exemplo importante, que merece atenção, é a do Centro Universitário Uniritter, cuja demissão foi de 150²¹ professores. O caso em comento chama atenção pelo fato de, em sede de liminar, o TRT da 4ª Região negou a aplicação do art. 477-A, da CLT, fundamentando que:

Partindo-se da premissa de que há sim um movimento de despedida imotivada de uma coletividade, ***a ausência de prévia mediação no plano da representação coletiva do Direito do Trabalho encontra óbice na Ordem Constitucional*** como apontado na decisão atacada. (...) De resto, a ***doutrina e jurisprudência*** pertinentes - a magistrada de primeiro grau transcreve farta jurisprudência sobre a matéria - ***sempre entendeu pela necessidade da intervenção sindical em se tratando de dispensas em massa***, justamente em virtude do grave prejuízo social daí decorrente. Ainda, e tal como assentado pela magistrada de primeiro grau, ***os princípios constitucionais que sempre autorizaram a adoção desse entendimento permanecem vigentes, a despeito da regra introduzida pelo artigo 477-A da CLT alterada pela lei 13.467/17.***

Contudo, mencionada decisão foi reformada, em sede de correição parcial, pelo então Presidente do TST – Ministro Ives Gandra da Silva Martins Filho, sob o seguinte fundamento²²:

¹⁸ Disponível em: <https://veja.abril.com.br/economia/ministerio-publico-investiga-demissoes-apos-reforma-trabalhista/> Acesso em 29/12/2017.

¹⁹ Disponível em: <https://g1.globo.com/economia/noticia/estacio-promove-demissao-em-massa-de-professores-diz-sindicato.ghtml> Acesso em 29/12/2017.

²⁰ Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2017-dez-18/trt-suspende-liminar-volta-permitir-demissoes-estacio>

²¹ Disponível em: <http://www.extraclasse.org.br/exclusivoweb/2017/12/uniritterlaureate-demite-professores-em-massa/> Acesso em 05/01/2018.

²² Disponível em: <https://gauchazh.clicrbs.com.br/educacao-e-emprego/noticia/2018/01/tribunal-superior-do-trabalho-mantem-demissao-de-150-professores-da-uniritter-cjc6qieiev01g701p5t8advswz.html>

ao arrepio da lei e do princípio da legalidade, recomenda a intervenção da Corregedoria-Geral da Justiça do Trabalho, ocasionalmente exercida pela presidência do TST, para restabelecer o império da lei e impedir o dano irreparável que sofrerá a entidade de ensino, cerceada no gerenciamento de seus recursos humanos, financeiros e orçamentários, comprometendo planejamento de aulas, programas pedagógicos e sua situação econômica.

Assim sendo, é notório que a tão comentada flexibilização trabalhista introduzida no ordenamento jurídico, que até então tinha como principal anseio propiciar mais empregos está, em verdade, desencadeando o fenômeno negativo das despedidas massivas de trabalhadores, fato que parece resultar em mais precarização e desvalorização do trabalho e dos empregados.

Não se pode esquecer que a dispensa em massa pode, ainda, ter outro aspecto negativo, haja vista que pode ser utilizada como um mecanismo para que empregadores ceifem o direito de movimentos grevistas, em verdadeira represália contra eventual atuação sindical.

Mas, mais importante que isso, é inegável o impacto social e econômico das dispensas em massa está gerando na sociedade. E quanto a isso, vale a reflexão de que a dispensa coletiva também parece ofender o disposto nos arts. 1º, IV, 170 e 193²³ da Constituição Federal/88.

Conforme se extrai dos dispositivos acima, o valor social do trabalho é fundamento do Estado Democrático de Direito e da ordem econômica, sendo, ainda, pilar da ordem social.

Os posicionamentos do judiciário tendem a se consolidar no sentido de que tais despedidas coletivas necessitam ser analisadas com mais cautela, como observamos nas decisões proferidas pelos TRT's nos casos concretos retro mencionados. No entanto, é importante o acompanhamento das decisões finais em sede do Tribunal Superior Trabalhista – TST.

Necessário, ademais, que cada caso seja examinado com atenção, para que se observe se a Convenção Coletiva vigente da categoria dispõe sobre a obrigatoriedade ou não de negociação prévia, se as dispensas estão cumprindo os direitos trabalhistas dos empregados.

²³ Art. 1º [...]

IV - os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa;

Art. 170. A ordem econômica, fundada na valorização do trabalho humano e na livre iniciativa, tem por fim assegurar a todos existência digna, conforme os ditames da justiça social, observados os seguintes princípios.

Art. 193. A ordem social tem como base o primado do trabalho, e como objetivo o bem-estar e a justiça sociais.

É de conhecimento que a prévia negociação coletiva não tem o condão de impedir a dispensa em massa, no entanto tem a possibilidade de equilibrar os interesses, notadamente dos empregados e da própria sociedade. Além disso, com a intervenção dos sindicatos há uma probabilidade de se reduzir os processos judiciais individuais envolvidos em uma celeuma coletiva.

Por fim, os casos concretos ocorridos, de forma tão grave e rápida, colocam em xeque o dispositivo legal consubstanciado no artigo 477-A da CLT, já que também o princípio da vedação ao retrocesso social²⁴ deverá ser observado.

Alguns possíveis efeitos das despedidas coletivas

Ainda é precoce afirmar as possíveis consequências das despedidas em massa, considerando ser o fenômeno recente e inesperado. Porém, algumas alternativas são verificadas, conforme abaixo.

Empresas estão considerando a hipótese de estabelecer a contratação de profissionais através da chamada pejetização, prestação de serviços de pessoa física por meio de pessoa jurídica, o que vinha sendo considerado anteriormente fraude pelos tribunais. É de se considerar, ainda, a previsão contida no art. 442-B da CLT²⁵ que permite a contratação de trabalhador autônomo, com ou sem exclusividade.

Outra hipótese ventilada é o teletrabalho²⁶, agora regulamentado. Mas as dúvidas são

²⁴ A vedação ao retrocesso social pode ainda ser encarada como apenas um dos aspectos de uma vedação ao retrocesso em matéria de direitos fundamentais. Ou seja, poder-se-ia admitir a existência de um princípio que proíbe atos estatais retrocessivos não só em matéria de direitos sociais, mas com relação a todos os direitos fundamentais, inclusive as denominadas liberdades clássicas.

²⁵ Art. 442-B. A contratação do autônomo, cumpridas por este todas as formalidades legais, com ou sem exclusividade, de forma contínua ou não, afasta a qualidade de empregado prevista no art. 3º desta Consolidação.

²⁶ DO TELETRABALHO

Art. 75-A. A prestação de serviços pelo empregado em regime de teletrabalho observará o disposto neste Capítulo.

Art. 75-B. Considera-se teletrabalho a prestação de serviços preponderantemente fora das dependências do empregador, com a utilização de tecnologias de informação e de comunicação que, por sua natureza, não se constituam como trabalho externo.

Parágrafo único. O comparecimento às dependências do empregador para a realização de atividades específicas que exijam a presença do empregado no estabelecimento não descaracteriza o regime de teletrabalho.

Art. 75-C. A prestação de serviços na modalidade de teletrabalho deverá constar expressamente do contrato individual de trabalho, que especificará as atividades que serão realizadas pelo empregado.

§ 1º Poderá ser realizada a alteração entre regime presencial e de teletrabalho desde que haja mútuo acordo entre as partes, registrado em aditivo contratual.

§ 2º Poderá ser realizada a alteração do regime de teletrabalho para o presencial por determinação do empregador, garantido prazo de transição mínimo de quinze dias, com correspondente registro em aditivo contratual.

muitas, inclusive sobre se empresas irão repassar aos empregados os custos dos equipamentos e/ou insumos utilizados para o trabalho, já que, via de regra, o risco da atividade econômica é do empregador.

Já o contrato de trabalho intermitente, *novel* instituto previsto no artigo 443, §3º²⁷ da CLT, através do qual a prestação de serviços ocorre apenas quando solicitado em determinados períodos, também é considerado pelas empresas, apesar da quarentena, que busca evitar despedida e recontração de empregados, editada através de recente medida provisória. Porém, muitas questões controversas ainda persistem.

Também é possível a terceirização da atividade fim da empresa, o que era vedado antes da aprovação da reforma. A mudança foi promovida no artigo 4º-A²⁸ da Lei 6.019/74.

Em razão de ser resumido o estudo, não será possível apontar todos os possíveis efeitos das despedidas coletivas, mas a redução dos salários em razão da lei da oferta e da procura talvez seja o mais desastroso deles.

Considerações finais

As referidas despedidas coletivas vistas à luz da Constituição Federal/88 se apresentam como um retrocesso na legislação trabalhista.

Isso porque, conforme os casos concretos estão se apresentando, o que se verifica é a existência de um efeito cascata, que não só está se refletindo, indubitavelmente, de forma negativa na seara psicológica do trabalhador, posto que sem critério ou proteção podem ser demitidos de uma só vez, haja vista que o poder de demissão pertence em caráter exclusivo ao empregador, e, inclusive, atualmente com certa chancela do Poder Judiciário.

Art. 75-D. As disposições relativas à responsabilidade pela aquisição, manutenção ou fornecimento dos equipamentos tecnológicos e da infraestrutura necessária e adequada à prestação do trabalho remoto, bem como ao reembolso de despesas arcadas pelo empregado, serão previstas em contrato escrito.

Parágrafo único. As utilidades mencionadas no caput deste artigo não integram a remuneração do empregado.

Art. 75-E. O empregador deverá instruir os empregados, de maneira expressa e ostensiva, quanto às precauções a tomar a fim de evitar doenças e acidentes de trabalho.

Parágrafo único. O empregado deverá assinar termo de responsabilidade comprometendo-se a seguir as instruções fornecidas pelo empregador.

²⁷ Art. 443.

§ 3º Considera-se como intermitente o Contrato de Trabalho no qual a prestação de serviços, com subordinação, não é contínua, ocorrendo com alternância de períodos de prestação de serviços e de inatividade, determinados em horas, dias ou meses, independentemente do tipo de atividade do empregado e do empregador, exceto para os aeronautas, regidos por legislação própria.

²⁸ Art. 4º-A. Considera-se prestação de serviços a terceiros a transferência feita pela contratante da execução de quaisquer de suas atividades, inclusive sua atividade principal, à pessoa jurídica de direito privado prestadora de serviços que possua capacidade econômica compatível com a sua execução.

Outra questão que merece ser vislumbrada é que tais demissões estão refletindo também na economia, a exemplo da conseqüente diminuição do poder de compra e/ou consumo das famílias, gerando insegurança.

Em que pese as recentes decisões chancelando as demissões em massa, sob o fundamento de se estar se cumprindo o artigo 477-A, da CLT, ainda há muito a se refletir e considerar e neste ponto o judiciário trabalhista será determinante, principalmente pela função que exerce para e com os empregados. O posicionamento do Supremo Tribunal Federal nas ADIN's propostas ainda é aguardado.

Há de ressaltar também que o tem não pode fugir aos olhos do meio acadêmico, considerando que o Direito deverá alinhar prática e teoria.

Assim sendo, ao menos por enquanto, parece que a reforma trabalhista não cumpriu com a finalidade a que veio, pois está gerando mais precarização, desemprego e desigualdades no mercado de trabalho no Brasil.

Referências

ALVARENGA, Darlan. TREVIZAN, Karina. Estácio anuncia 'demissão em massa' de professores, diz sindicato. Disponível em <https://g1.globo.com/economia/noticia/estacio-promove-demissao-em-massa-de-professores-diz-sindicato.ghtml> Acesso em 29/12/2017.

Após reforma, país interrompe 7 altas e fecha 12,3 mil vagas com carteira Disponível em: <https://economia.uol.com.br/empregos-e-carreiras/noticias/redacao/2017/12/27/caged-novembro-2017-saldo-empregos-carreira-assinada.htm> Acesso em 29/12/2017.

BRASIL. Decreto-Lei N.º 5.452, de 1º de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/De15452compilado.htm. Acesso em 05/01/2018.

_____. Constituição da República Federativa do Brasil de 1988. Disponível em http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm. Acesso em 05/01/2018.

_____. Lei No 6.019, de 3 de janeiro de 1974. Dispõe sobre o Trabalho Temporário nas Empresas Urbanas, e dá outras Providências. Disponível em http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L6019.htm. Acesso em 05/01/2018.

CASSAR, Vólia Bomfim. Borges, Leonardo Dias. Comentários à reforma trabalhista. Rio de Janeiro: Forense. São Paulo: Método, 2017.

DELGADO, Mauricio Godinho. Delgado, Gabriela Neves. A reforma trabalhista no Brasil : com os comentários à Lei n. 13.467/2017. São Paulo: LTr, 2017.

GÓES, Ancelmo. Universidade Castelo Branco demite 25% dos seus professores. Disponível em: <http://blogs.oglobo.globo.com/ancelmo/post/universidade-castelo-branco-demite-25-de-seus-professores.html>. Acesso em 05/01/2018.

JUBÉ, Andrea. BONFANTI, Cristiane. Temer promete Refis para microempresário e defende reforma trabalhista. Disponível em: <http://www.valor.com.br/politica/5195631/temer-promete-refis-para-microempresario-e-defende-reforma-trabalhista> Acesso em 29/12/17.

MANUS, Pedro Paulo Teixeira. Dispensa coletiva e negociação prévia *In Reforma trabalhista – aspectos jurídicos*. Antonio Carlos Aguiar (Coord.). São Paulo: Quartier Latin, 2017.

MANUS, Pedro Paulo Teixeira. Reforma trabalhista e o descaso com a despedida coletiva de trabalhadores. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2017-set-15/reflexoes-trabalhistas-reforma-trabalhista-descaso-despedida-coletiva-trabalhadores> Acesso em 05/01/2018.

PINTO E NETTO, Luísa Cristina. O Princípio da Proibição de Retrocesso Social. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2010.

PORTINARI, Natalia. Juiz reverte demissão em massa e diz que reforma é inconstitucional. Disponível em: <http://www1.folha.uol.com.br/mercado/2017/11/1939191-juiz-reverte-demissao-em-massa-e-diz-que-reforma-e-inconstitucional.shtml> Acesso em 29/12/2017.

Reforma: MPT investiga demissões na Estácio e Rede D'Or. Disponível em: <https://veja.abril.com.br/economia/ministerio-publico-investiga-demissoes-apos-reforma-trabalhista/> Acesso em 29/12/2017.

SANTOS, Enoque Ribeiro dos. A dispensa coletiva na Lei n. 13.467/2017 da Reforma Trabalhista. Disponível em: <http://genjuridico.com.br/2017/07/26/dispensa-coletiva-na-lei-n-13-4672017-da-reforma-trabalhista/> Acesso em 05/04/2018.

STURMER, Gilberto. Direito Constitucional do Trabalho no Brasil. São Paulo: Atlas, 2014.

Temer promete 'Natal farto' e diz que reforma trabalhista 'amplia horizontes'. Disponível em: <https://www.24horasnews.com.br/noticia/temer-promete-natal-farto-e-diz-que-reforma-trabalhista-amplia-horizontes.html> Acesso em 29/12/2017.

TRT-1 suspende liminar e volta a permitir demissões de professores na Estácio. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2017-dez-18/trt-suspende-liminar-volta-permitir-demissoes-estacio> Acesso em 05/01/2018.

UniRitter/Laureate demite professores em massa. Disponível em: <http://www.extraclasse.org.br/exclusivoweb/2017/12/uniritterlaureate-demite-professores-em-massa/> Acesso em 05/01/2018.