

# A DISPENSA COLETIVA NOS 30 ANOS DA CONSTITUIÇÃO FEDERAL: A INÉRCIA DO LEGISLADOR, A JURISPRUDÊNCIA DO TST E A REFORMA TRABALHISTA

Andréa Presas Rocha<sup>1</sup>

Resumo: Passados 30 anos da promulgação da Constituição Federal, o Legislador ainda não cuidou de disciplinar o procedimento e as consequências das despedidas em massa, conforme comando do Art. 7º, I. Diante do vácuo legislativo, o Tribunal Superior do Trabalho fixou a premissa, no paradigmático julgamento conhecido como “caso EMBRAER”, de que, nas dispensas em massa de trabalhadores, a negociação coletiva é imprescindível. Com o advento da Lei da Reforma Trabalhista, que introduziu o artigo 477-A na Consolidação das Leis do Trabalho, discute-se se, nas despedidas coletivas, persistem ou não as obrigações do empregador de negociar previamente com o sindicato profissional as consequências da dispensa, conforme entendimento anteriormente sedimentado pela jurisprudência do Tribunal Superior do Trabalho. Defende-se, neste trabalho, que subsistem as obrigações do empregador, não só de negociar previamente, como, também, de informar com antecedência aos empregados sobre a dispensa em massa e de comunicar os motivos, em decorrência da eficácia horizontal dos direitos fundamentais, da existência de legislação nacional suficiente, bem como da incidência dos princípios da boa-fé e da interveniência sindical na normatização coletiva.

Palavras-Chave: Despedida coletiva – 30 anos da Constituição Federal – Evolução da jurisprudência do TST – Reforma

---

<sup>1</sup> Doutora em Direito do Trabalho – PUC/SP. Juíza do Trabalho – TRT5/BA. Professora da Faculdade de Direito da UFBA.

Trabalhista – Deveres do empregador de negociação prévia, informação e comunicação – Eficácia horizontal dos direitos fundamentais – Princípio da boa-fé – Princípio da interveniência sindical na normatização coletiva.

## COLLECTIVE LAY-OFF IN 30 YEARS OF FEDERAL CONSTITUTION: THE LEGISLATOR INERTIA, THE SUPERIOR LABOUR COURT JURISPRUDENCE AND THE LABOR REFORM

Sumário: 1. Introdução; 2. Distinção entre dispensa individual, plúrima e coletiva; 3. A evolução histórica da despedida coletiva no Brasil pós Constituição de 1988; 3.1. A premissa fixada pelo TST no julgamento do caso Embraer; 3.2. A Reforma Trabalhista e a inserção do art. 477-A na CLT; 4. O Art. 7º, inciso I, da Constituição Federal e a eficácia dos direitos fundamentais nas relações entre os particulares; 5. A eficácia direta e imediata do direito fundamental do art. 7º, I, da CF; 6. A eficácia indireta e mediata do direito fundamental do art. 7º, I, da CF; 7. As despedidas coletivas e a imposição do dever de negociar previamente; 7.1. A dissociação entre a negociação coletiva e a celebração de acordo ou convenção coletiva de trabalho; 7.2. A obrigatória participação do sindicato profissional na negociação coletiva que precede à dispensa em massa, ante a aplicação do princípio da interveniência sindical na normatização coletiva; 8. As despedidas coletivas e a imposição dos deveres de esclarecer os motivos e informar previamente; 8.1. O princípio da boa-fé e os deveres de esclarecimento dos motivos da dispensa coletiva e de informação prévia da intenção de despedir; 8.2. As consequências jurídicas da inobservância dos deveres de comunicação e informação; 9. Conclusão; 10. Referências.

### 1. INTRODUÇÃO



assados 30 anos da promulgação da Constituição Federal e o Brasil ainda aguarda a edição da lei complementar prometida pelo Constituinte no inciso I do art. 7º:

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.

A regra de transição prevista no art. 10, I, do ADCT<sup>2</sup>, que fixa uma indenização transitória, não supre, de modo algum, a ausência da lei complementar. Esta, além de poder estabelecer indenizações diferenciadas para os atos despedida arbitrária ou sem justa causa, haveria de estabelecer outros direitos, bem como delinear os contornos do que se deve entender por despedida arbitrária ou sem justa causa, inclusive diferenciando as dispensas individuais, plúrimas e coletivas e suas consequências jurídicas, assim como o procedimento a ser adotado em cada caso.

A inércia do Legislador, contudo, não impediu que a jurisprudência do Tribunal Superior do Trabalho ocupasse parcialmente o vácuo legislativo e fixasse, ao menos para as despedidas em massa, a imprescindibilidade de negociação coletiva como condição de sua validade.

Assim foi que, no ano de 2009, em paradigmático julgamento, conhecido como “caso EMBRAER” (processo n. 30900-12.2009.5.15.0000), o TST fixou a premissa, para os casos futuros, de que “a negociação coletiva é imprescindível para a dispensa em massa de trabalhadores”.

Desde então, constituía condição de validade das dispensas coletivas a prévia negociação com o sindicato profissional, tendo tal entendimento perdurado pacificamente até o final de

---

<sup>2</sup> Art. 10. Até que seja promulgada a lei complementar a que se refere o art. 7º, I, da Constituição: I - fica limitada a proteção nele referida ao aumento, para quatro vezes, da porcentagem prevista no art. 6º, "caput" e § 1º, da Lei nº 5.107, de 13 de setembro de 1966;

2017, quando entrou em vigor a Lei da Reforma Trabalhista (Lei 13.467/17), que, introduzindo o art. 477-A na CLT, cuidou de equiparar as dispensas individuais, plúrimas e coletivas, dispensando a necessidade de autorização prévia da entidade sindical ou a celebração de convênio coletivo de trabalho para a sua efetivação:

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.

Diante da novidade, imediatamente após o início da vigência da Lei da Reforma Trabalhista (LRT), uma série de dispensas em massa passaram a ser realizadas, sem que houvesse prévia comunicação ou negociação com as entidades sindicais profissionais, tomando os trabalhadores da mais absoluta surpresa, conforme amplamente noticiado pela imprensa<sup>3</sup>.

Na mesma toada, os órgãos da imprensa divulgaram o ajuizamento de ações, com o escopo de reverter as dispensas coletivas, e a concessão de liminares, por juízes do trabalho de primeiro grau, reconhecendo a nulidade das dispensas<sup>4</sup>.

---

<sup>3</sup> Estácio de Sá demite 1,2 mil professores após reforma trabalhista. Folha de São Paulo, 05/12/2017. Disponível em: <http://www1.folha.uol.com.br/mercado/2017/12/1940980-estacio-de-sa-demite-12-mil-professores-apos-reforma-trabalhista.shtml>. Acesso em 24/01/2018.

Faculdades preparam demissões após corte em massa da Estácio. Folha de São Paulo, 17/12/2017. Disponível em: <http://www1.folha.uol.com.br/mercado/2017/12/1943965-faculdades-preparam-demissoes-apos-corte-em-massa-da-estacio.shtml>. Acesso em 24/01/2018.

<sup>4</sup> Justiça do Trabalho suspende demissões de professores da Estácio em todo o país. Revista Consultor Jurídico, 15/12/17. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2017-dez-15/justica-suspende-demissoes-docentes-estacio-todo-pais>. Acesso em 24/01/2018.

Justiça do Trabalho suspende demissão de professores da Estácio no Rio. Revista Consultor Jurídico, 08/12/17. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2017-dez-08/justica-suspende-demissao-1200-professores-estacio>. Acesso em 24/01/2018.

Liminar proíbe demissão de 210 funcionários de empresa de ônibus na BA. Correio, 20/12/2017. Disponível em: <http://www.correio24horas.com.br/noticia/nid/liminar-proibe-demissao-de-210-funcionarios-de-empresa-de-onibus-na-ba/>. Acesso em

Também foram noticiados recursos aos Tribunais Regionais do Trabalho, que ora mantiveram ora cassaram as decisões de primeiro grau<sup>5</sup>.

Ainda, com amplo destaque, foi objeto de larga divulgação na mídia a suspensão de liminar, pelo Tribunal Superior do Trabalho, que, em sede de correição parcial, reconheceu a legalidade das demissões sem intervenção do sindicato profissional<sup>6</sup>.

Toda a confusão instalada, e acima sintetizada com as idas e vindas de liminares, em evidente prejuízo à segurança jurídica, resultou da interpretação açodada de que as dispensas coletivas não mais precisavam de prévia negociação com o sindicato profissional, estando, assim, superada, pela lei superveniente, a jurisprudência consolidada do TST.

Neste artigo, analisaremos o impacto da LTR nas dispensas em massa e se, após o seu advento, houve mesmo a propalada mudança, permitindo-se ao empregador conduzir as despedidas coletivas da mesma forma que procede em relação às dispensas individuais.

Ressaltamos que os possíveis vícios de inconstitucionalidade formal e material<sup>7</sup>, que, segundo considerável parte da

---

24/01/2018.

Juiz reverte demissão em massa e diz que reforma é inconstitucional. Folha de São Paulo, 29/11/2017. 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 24/01/2018.

<sup>5</sup> TRT-4 afasta reforma trabalhista e proíbe demissões em universidade gaúcha. Fares Jurídicos, 22/12/2017. Disponível em: <https://www.farelosjuridicos.com.br/noticia/trt4-afasta-reforma-trabalhista-e-proibe-demissoes-em-universidade-gaucha>. Acesso em 24/01/2018.

TRT-1 suspende liminar e volta a permitir demissões de professores na Estácio. Revista Consultor Jurídico, 18/12/2017. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2017-dez-18/trt-suspende-liminar-volta-permitir-demissoes-estacio>. Acesso em 24/01/2018.

<sup>6</sup> TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. Presidente do TST aplica nova norma da CLT em liminar sobre dispensa coletiva da Estácio de Sá. Disponível em: [http://www.tst.jus.br/noticias/-/asset\\_publisher/89Dk/content/id/24503767](http://www.tst.jus.br/noticias/-/asset_publisher/89Dk/content/id/24503767). Acesso em 24/01/2018.

<sup>7</sup> Parte da doutrina sustenta que o art. 477-A é formalmente inconstitucional, porque,

doutrina, contaminam a norma do art. 477-A, ficarão *a latere* do presente estudo.

Portanto, partindo da premissa de que a lei é constitucional, em face da incidência do princípio da presunção de constitucionalidade das normas infraconstitucionais, e considerando que o art. 477-A se limita a afastar a “necessidade de autorização prévia de entidade sindical ou de celebração de convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho” para a efetivação da despedida em massa, propomos as seguintes indagações:

a) subsiste a necessidade de *prévia negociação coletiva* com o ente sindical profissional, como condição de validade das dispensas coletivas, na esteira do que já vinha decidindo o TST?

b) há necessidade de *esclarecimento dos motivos* para a dispensa em massa?

c) o empregador tem o *dever de informar*, com razoável antecedência, aos trabalhadores afetados acerca da sua intenção em despedir em massa, evitando que sejam tomados de surpresa?

Antes, porém, trataremos de distinguir as despedidas coletivas das individuais e plúrimas, bem como faremos uma rápida incursão histórica sobre a despedida coletiva no Brasil nos últimos 30 anos, passando pela análise dos fundamentos que levaram o TST a fixar a premissa da imprescindibilidade da negociação coletiva nas dispensas em massas, até chegar à Reforma Trabalhista de 2017.

## 2. DISTINÇÃO ENTRE DISPENSA INDIVIDUAL,

---

de acordo com o art. 7º, I, da Constituição Federal, a despedida arbitrária ou sem justa causa somente poderia ser regulamentada por lei complementar, e materialmente inconstitucional por tratar de forma igual dispensas individuais, plúrimas e coletivas, que são essencialmente desiguais. Por todos, confirmam-se: SILVA, Homero Batista Mateus da. Comentários à Reforma Trabalhista. São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, 2017, p. 90-92; MELO, Raimundo Simão de. Dispensa coletiva antes e depois da reforma trabalhista. Revista Consultor Jurídico, 1 de dezembro de 2017. Disponível em: <<https://www.conjur.com.br/2017-dez-01/reflexoes-trabalhistas-dispensa-coletiva-antes-depois-reforma-trabalhista>>. Acesso em: 23/01/2018.

## PLÚRIMA E COLETIVA

A dispensa individual atinge um único trabalhador identificado pelo empregador. Prevalece na doutrina o entendimento de que não existe óbice à dispensa do trabalhador individualmente considerado, ainda que sem motivação, pois o ato do empregador estaria amparado em suposto direito potestativo. Vale dizer, admite-se no Brasil a denúncia vazia na dispensa individual, entendendo-se que o empregador, sem motivo ou fundamentação, pode, simplesmente, pôr fim ao contrato de trabalho, desde que indenize o trabalhador<sup>8</sup>.

Não comungamos com esse posicionamento majoritário, consoante já nos manifestamos anteriormente<sup>9</sup>. Entendemos que subsiste o dever do empregador de informar ao trabalhador acerca dos motivos que o levaram àquela decisão, seja em face do que dispõe o art. 7º, I, da CF, que estatui a proteção da relação de emprego contra a despedida arbitrária ou sem justa causa<sup>10</sup>, seja em decorrência da incidência do princípio da boa-fé. Nada

---

<sup>8</sup> ALMEIDA, Renato Rua de. Subsiste no Brasil o direito potestativo do empregador nas despedidas em massa? São Paulo: Revista LTr, vol. 73-04, 2009, p. 391-393. Disponível também em: <<http://www.institutocesarinojunior.org.br/texto5rruademissmassa.pdf>>. Acesso em 24/01/2018.

<sup>9</sup> ROCHA, Andréa Presas. Despedida sem justa causa: direito potestativo ou ato ilícito do empregador? Jus.com.br, 03/2011. Disponível em: <<https://jus.com.br/artigos/63664/despedita-sem-justa-causa-direito-potestativo-ou-ato-ilicito-do-empregador>>. Acesso em 23/01/18.

<sup>10</sup> A despedida arbitrária é aquela que não se funda em motivos técnicos (tecnológicos), econômico-financeiros ou disciplinares. A dispensa sem justa causa é aquela amparada em motivos técnicos (tecnológicos) ou econômico-financeiros. Conforme Homero Batista Mateus da Silva, a dispensa arbitrária está normalmente associada com atos de retaliação ou má administração empresarial, ao passo que a despedida sem justa causa é mundialmente admitida “para os casos de crise financeira e econômica, bem como alteração de técnica ou de tecnologia e inadequação do empregado ao posto de trabalho ou à habilidade esperada” (*opus cit.*, p. 92). O Artigo 165 da CLT define como arbitrária a despedida que não se fundar em motivo disciplinar, técnico, econômico ou financeiro. A Convenção 158 da OIT veda o término da relação de emprego de um trabalhador sem que exista uma causa justificada relacionada com sua capacidade ou seu comportamento ou baseada nas necessidades de funcionamento da empresa, estabelecimento ou serviço.

obstante, não será objeto deste estudo a dispensa individual, razão pela qual remetemos o leitor à excelente obra sobre o tema, intitulada “Proteção efetiva contra a despedida arbitrária no Brasil”, de autoria da Magistrada do Trabalho Silvia Isabelle Ribeiro Teixeira do Vale.

De outra banda, nas dispensas plúrima e coletiva um grupo de trabalhadores é dispensado pelo empregador. Apesar de em ambas estar presente o rompimento contratual plural, elas se diferenciam, a um, pelos motivos que as embasaram, e, a dois, pela substituição ou não dos empregados dispensados.

Com efeito, enquanto na dispensa plúrima pode ou não existir uma única motivação, na coletiva o motivo único é imperativo. Outrossim, na dispensa plúrima os postos de trabalho são recuperados, ao passo que na coletiva não ocorre a substituição dos trabalhadores dispensados.

Em suma, podemos dizer que a dispensa coletiva se caracteriza pela conjugação de dois elementos: ela se ampara em fato único, decorrente de fatores econômico-financeiros ou técnicos (estruturais ou tecnológicos); e os postos dos trabalhadores dispensados são eliminados, havendo redução definitiva no quadro de pessoal.

Sobre a diferenciação das dispensas plúrima e coletiva, Orlando Gomes magistralmente já nos ensinava desde a década de 1970:

Dispensa coletiva é a rescisão simultânea, por motivo único, de uma pluralidade de contratos de trabalho numa empresa, sem substituição dos empregados dispensados.

Dois traços caracterizam a dispensa coletiva, permitindo distingui-la da dispensa plúrima. São:

a – a peculiaridade da causa;

b – a redução definitiva do quadro do pessoal.

Na dispensa coletiva é única e exclusiva a causa determinante. O empregador, compelido a dispensar certo número de empregados, não se propõe a despedir determinados trabalhadores, senão aqueles que não podem continuar no emprego. Tomando a medida de dispensar uma pluralidade de empregados não visa o empregador a pessoas concretas, mas a um grupo de



trabalhadores identificáveis apenas por traços não-pessoais, como a lotação em certa seção ou departamento, a qualificação profissional, ou o tempo de serviço. A causa da dispensa é comum a todos, não se prendendo ao comportamento de nenhum deles, mas a uma necessidade da empresa<sup>11</sup>.

Na mesma trilha, o TST, no julgamento do Dissídio Coletivo n. TST-RO-147-67.2012.5.15.0000, distinguiu a dispensa plúrima da coletiva, deixando evidente a diferenciação acima traçada:

RECURSO ORDINÁRIO. DISSÍDIO COLETIVO DE NATUREZA JURÍDICA. DEMISSÃO COLETIVA. CONFIGURAÇÃO. 1. A questão objeto do presente Recurso situa-se apenas em definir se o caso concreto amolda-se ao conceito de demissão em massa, premissa afastada pelo Órgão de origem e que resultou no indeferimento do pedido. Não se trata, portanto, de verificar os efeitos jurídicos de uma dispensa coletiva, mas se, sob o aspecto jurídico, tem ela essa conformação. 2. Versa o caso sobre a dispensa de 180 empregados num interregno de 4 meses, período esse de incremento de produção e recuperação de postos de trabalho. 3. A descaracterização da hipótese de demissão coletiva, no caso vertente, emerge já do seu aspecto causal, que constitui o núcleo do conceito, por se tratar de premissa básica e constante na sua formulação, segundo as normas de direito internacional e direito comparado. Não se verifica aqui a existência de fato único, seja ele de ordem econômica, tecnológica ou estrutural, alheio à pessoa do empregado, que possa moldar o caso à hipótese de demissão coletiva. Trata-se, na espécie, de dispensa plúrima. Recurso Ordinário a que se nega provimento (Disponível em: <https://www.conjur.com.br/dl/demissao-massa-secao-especializada.pdf>).

Postas as diferenciações acima, passamos, na sequência, a uma sumária análise histórica da dispensa coletiva no Brasil a partir da Constituição Republicana de 1988.

### 3. A EVOLUÇÃO HISTÓRICA DA DESPEDIDA COLETIVA

---

<sup>11</sup> *In*: Dispensa coletiva na reestruturação da empresa – aspectos jurídicos do desemprego tecnológico. LTr: revista de legislação do trabalho, São Paulo, v. 38, n. 7, p. 575-579, jul. 1974.

## NO BRASIL PÓS CONSTITUIÇÃO DE 1988

Diversamente do que ocorre em outros países<sup>12</sup>, não existe, no Brasil, uma regulamentação sobre a despedida coletiva.

A despeito da Carta Política de 2018 remeter à lei complementar a tarefa de disciplinar as despedidas arbitrária e sem justa causa, a verdade é que, até hoje, nada foi feito pelo Estado-Legislador a esse respeito.

Diante do vácuo legislativo, o TST, considerando a relevante repercussão econômica e social das dispensas em massa, terminou por estabelecer, no ano de 2009, importante premissa, durante o julgamento do famoso “caso EMBRAER”, condicionando a validade dos despedimentos coletivos à prévia negociação com a entidade sindical dos trabalhadores.

Em 2017, a LRT, em franca oposição à jurisprudência do TST, equipara as despedidas coletivas às individuais, e, ainda, afasta a necessidade de autorização da entidade sindical e da celebração de convenção ou acordo coletivo para a sua efetivação.

Esses dois momentos importantes da história nacional serão brevemente examinados nos tópicos abaixo.

### 3.1. A PREMISSA FIXADA PELO TST NO JULGAMENTO DO CASO EMBRAER

No ano de 2009, a Embraer dispensou 4.200 trabalhadores em São José dos Campos, que correspondiam a cerca de 20% do seu quadro local, sem justa causa ou sob o fundamento de

---

<sup>12</sup> A título de exemplo, tem-se: a Diretiva 98/59/CE, de 20 de julho de 1998, da União Europeia; o art. 359º do Código do Trabalho de Portugal; a Ley n. 24.013/91 da Argentina; o Estatuto de los Trabajadores de 1995 da Espanha; a Lei do Trabalho de 1995 da França; a Lei n. 223/91 da Itália; e a Ley Federal del Trabajo de 1970, com as alterações de 2006, do México (CHEHAB, Gustavo Carvalho. A dispensa coletiva e a ordem social. 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)>. Acesso em 17/06/2018).

dificuldades financeiras decorrentes da crise econômica global.

O Sindicato dos Metalúrgicos de São José dos Campos e Região e outros entes sindicais ajuizaram dissídio coletivo de natureza jurídica<sup>13</sup>, requerendo a concessão de medida liminar, para que fosse determinada a suspensão cautelar das rescisões contratuais, e, ao fim do processo, a declaração de nulidade das dispensas coletivas efetivadas sem observância da necessária negociação prévia com os sindicatos.

Após o julgamento do Dissídio pelo Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região, as partes recorreram ordinariamente ao TST, e, ali chegando, o episódio teve repercussão nacional.

No emblemático julgamento (processo n. 30900-12.2009.5.15.0000), o TST, amparando-se em princípios constitucionais e diplomas internacionais, fixou o entendimento, para os casos futuros, de que “a negociação coletiva é imprescindível para a dispensa em massa de trabalhadores”, diante das graves consequências sociais e econômicas dela decorrente, conforme se extrai da extensa ementa do acórdão correspondente, parcialmente transcrita abaixo:

RECURSO ORDINÁRIO EM DISSÍDIO COLETIVO. DISPENSAS TRABALHISTAS COLETIVAS. MATÉRIA DE DIREITO COLETIVO. IMPERATIVA INTERVENIÊNCIA SINDICAL. RESTRIÇÕES JURÍDICAS ÀS DISPENSAS COLETIVAS. ORDEM CONSTITUCIONAL E INFRA-CONSTITUCIONAL DEMOCRÁTICA EXISTENTE DESDE 1988<sup>14</sup>.

Em apertada síntese, o TST entendeu que as dispensas em massa, por se tratarem de fato coletivo, afeto, portanto, ao

---

<sup>13</sup> Em 18/12/17, o Pleno do TST, no julgamento do RO - 10782-38.2015.5.03.0000, firmou o entendimento de que “O Dissídio Coletivo não é a via adequada para tratar da dispensa coletiva de trabalhadores, já que não há pedido de interpretação de normas autônomas ou heterônomas específicas da categoria. Hipótese de Dissídio Individual para tutelar interesse concreto do trabalhador”.

<sup>14</sup> A íntegra da Ementa e o Acórdão respectivo estão disponíveis na consulta pública no site do TST: <http://aplicacao4.tst.jus.br/consultaProcessual/consultaTstNumUnica.do?consulta=Consultar&conscsjt=&numeroTst=30900&digitoTst=12&anoTst=2009&orgaoTst=5&tribunalTst=15&varaTst=0000&submit=Consultar>.

Direito Coletivo do Trabalho, e não ao Direito Individual do Trabalho, exigem a participação do respectivo sindicato profissional, conforme promana da ordem constitucional e infraconstitucional brasileira e de Convenções da OIT ratificadas pelo Brasil, não se permitindo, assim, o manejo meramente unilateral e potestativo como se admite nas dispensas individuais.

Com efeito, ressaltou-se no referido julgado que, em face do forte impacto social, familiar e comunitário das dispensas em massa, é mister distingui-las das dispensas individuais, diante da incidência dos princípios da dignidade da pessoa humana (art. 1º, III, CF), do valor social do trabalho e da busca do pleno emprego (artigos 1º, IV, 6º e 170, VIII, CF), da função social da propriedade (artigos 5º, XXIII, e 170, III, CF) e da intervenção sindical nas questões coletivas trabalhistas (art. 8º, III e VI, CF), bem como das normas internacionais ratificadas pelo Brasil, especialmente as Convenções da OIT n. 11, 87, 98, 135, 141 e 151.

Curial registrar que não houve reconhecimento de garantia no emprego. Pontuou-se naquele julgamento a necessidade da negociação coletiva, com o objetivo de as partes, coletivamente, estabelecerem condutas para o enfrentamento da crise econômica empresarial, atenuando o impacto da dispensa coletiva, com a adoção de certas medidas a serem aplicadas ao conjunto de trabalhadores atingidos. Ou seja, a prévia negociação coletiva teria o objetivo, não de proibir a dispensa em massa, “porque não há lei que assim estabeleça, mas, para se encontrar mecanismos que diminuam seus impactos para a sociedade”<sup>15</sup>.

Posteriormente, em outros julgamentos, o TST deixou claro o seu entendimento de que as dispensas em massa exigem prévia negociação, não havendo direito a reintegração (RO-0000173-02.2011.5.15.0000, julgado em 13/08/12; RO-000006-61.2011.5.05.0000, julgado em 11/12/12; CorPar-003842-12.2013.5.00.0000, decidida em 07/05/13).

---

<sup>15</sup> MELO, Raimundo Simão de. Op. cit.

### 3.2. A REFORMA TRABALHISTA E A INSERÇÃO DO ART. 477-A NA CLT

Em 2017, a LRT inseriu na CLT o art. 477-A, o qual preconiza que as dispensas imotivadas coletivas se equiparam às individuais 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

A partir de vigência de tal norma, foi posta em dúvida a permanência da necessidade do empregador de negociar previamente as consequências de tal ato com as entidades sindicais, na esteira do quanto sedimentado pela jurisprudência do TST.

Entendemos que a circunstância do Legislador ter exonerado o empregador de obter autorização prévia da entidade sindical ou mesmo de celebrar convênios coletivos, não afasta o seu dever jurídico de negociar previamente com o sindicato profissional.

A prévia autorização da entidade sindical e a celebração de convênio coletivo não se confundem com o dever de negociar previamente. São coisas distintas e independentes.

Com efeito, o art. 477-A da CLT exime o empregador de pedir prévia autorização da entidade sindical ou mesmo de celebrar convênio coletivo, quando realiza despedida coletiva.

Contudo, a Lei não isenta o empregador da necessidade de previamente negociar com o sindicato profissional as condições em que se darão a despedida. Esta é a exegese que se extrai do art. 477-A da CLT, em conformidade com a Constituição Federal e o arcabouço normativo infraconstitucional que rege as relações contratuais.

Afinal, a dispensa em massa insere-se no campo do Direito Coletivo do Trabalho, que tem na negociação coletiva um de seus fundamentos essenciais, daí resultando o dever do empregador de negociar com o sindicato as consequências da sua

conduta, como corolário da aplicação dos princípios do devido processo legal e da interveniência sindical na normatização coletiva.

Defendemos, portanto, que a jurisprudência sedimentada pelo TST, quando do julgamento do caso EMBRAER, não foi afetada pela LRT, permanecendo incólume, conforme se verá ao longo deste trabalho.

#### 4. O ART. 7º, INCISO I, DA CONSTITUIÇÃO FEDERAL E A EFICÁCIA DOS DIREITOS FUNDAMENTAIS NAS RELAÇÕES ENTRE OS PARTICULARES

A parte inicial do inciso I, art. 7º, da Constituição Federal encarta direito fundamental dos trabalhadores, consistente na proteção contra a despedida arbitrária ou sem justa causa.

A hermenêutica constitucional contemporânea converge no sentido de que os direitos fundamentais vinculam, não apenas o Estado, mas, também se irradiam para os particulares, sendo, assim, admitida a eficácia horizontal desses direitos. A divergência concerne ao modo de vinculação desses particulares aos direitos fundamentais, isto é, se os direitos fundamentais possuem aplicabilidade imediata e direta sobre os particulares, independentemente, portanto, de qualquer regulamentação infraconstitucional, ou aplicabilidade mediata e indireta, dependendo, por isso, de regulamentação por atuação do legislador<sup>16</sup>.

#### 5. A EFICÁCIA DIRETA E IMEDIATA DO DIREITO

---

<sup>16</sup> ROCHA, Andréa Presas. A efetividade dos direitos de cidadania nas relações de emprego: em defesa de uma eficácia direta. In: ALMEIDA, Renato Rua de (coordenador); CALVO, Adriana, ROCHA, Andrea Presas (organizadoras). Direitos fundamentais aplicados ao direito do trabalho. São Paulo: LTr, 2010, p. 29-46. SARMENTO, Daniel; GOMES, Fábio Rodrigues. A eficácia dos direitos fundamentais nas relações entre particulares: o caso das relações de trabalho. Disponível em: <[http://www.ufjf.br/siddharta\\_legale/files/2014/07/A-efic%C3%83%C2%A1cia-dos-Direitos-Fundamentais-nas-rela%C3%83%C2%A7%C3%83%C2%B5es-entre-particulares.pdf](http://www.ufjf.br/siddharta_legale/files/2014/07/A-efic%C3%83%C2%A1cia-dos-Direitos-Fundamentais-nas-rela%C3%83%C2%A7%C3%83%C2%B5es-entre-particulares.pdf)>. Acesso em 24/06/2018.

## FUNDAMENTAL DO ART. 7º, I, DA CF

Os que defendem a eficácia horizontal direta e imediata pontuam que a regra do inciso I do art. 7º, “encerra norma constitucional de eficácia plena, assegurando a proteção em face da despedida arbitrária ou sem justa causa, remetendo a Constituição ao Legislador apenas a previsão de indenização pela dispensa e o modo como tal deverá ser processada”<sup>17</sup>.

Assim, em decorrência da plena eficácia, é proibida a despedida sem motivação pelo empregador<sup>18</sup>. Nessa senda, o dever motivacional decorreria do devido processo legal e das garantias que lhe são decorrentes nas relações privadas, tal como ocorre no dever de motivação dos atos punitivos nas entidades privadas, paradigma acolhido pela lei, pela doutrina e pela jurisprudência, inclusive do Supremo Tribunal Federal<sup>19</sup>.

Com arrimo em densos argumentos, os sectários da eficácia direta dos direitos fundamentais nas relações privadas, sustentam que o art. 477-A da CLT, ao permitir a denúncia contratual vazia, claramente ofende o art. 7º, I, da CF, bem assim o princípio do devido processo legal, que vincula particulares e penetra na relação de emprego, impedindo a cessação contratual sem motivos justos, sendo, portanto, materialmente inconstitucional<sup>20</sup>.

## 6. A EFICÁCIA INDIRETA E MEDIATA DO DIREITO FUNDAMENTAL DO ART. 7º, I, DA CF

---

<sup>17</sup> VALE, Silvia Isabelle Ribeiro Teixeira do. A inconstitucionalidade da despedida coletiva imotivada. *Rev. Trib. Reg. Trab. 3ª Reg.*, Belo Horizonte, v. 63, n. 96, p. 67-118, jul./dez. 2017.

<sup>18</sup> GEMIGNANI, Tereza Aparecida Asta; GEMIGNANI, Daniel. A eficácia dos direitos fundamentais nas relações de trabalho. Disponível em: <[https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/74281/2009\\_gemignani\\_tereza\\_eficacia\\_direitos.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/74281/2009_gemignani_tereza_eficacia_direitos.pdf?sequence=1&isAllowed=y)>. Acesso em 23/06/18.

<sup>19</sup> VALE, Silvia Isabelle Ribeiro Teixeira do. A inconstitucionalidade...

<sup>20</sup> Idem, ibidem.

Do outro lado, estão os que entendem que o dispositivo em tela contém regra de eficácia limitada, e, assim, não pode ser aplicado até que venha uma norma infraconstitucional tratando sobre o assunto. Essa é a posição da doutrina e da jurisprudência dominantes.

Mesmo que se entenda, como a maioria, que a eficácia horizontal do direito fundamental da proteção contra a despedida arbitrária ou sem justa causa nas relações privadas incide, não de forma direta e imediata, mas de forma indireta e mediata, e, portanto, dependeria de regulamentação infraconstitucional, ainda assim poderiam ser exigidos a prévia negociação com as entidades sindicais, a indicação dos motivos da dispensa coletiva e o cumprimento do dever de informar antecipadamente sobre a intenção de despedir, com forte amparo na ordem jurídica interna, como se verá nos tópicos seguintes.

Outrossim, as normas internacionais obrigam o cumprimento dos deveres de previamente negociar e informar, consoante se infere, por exemplo, das Convenções 98, 135, 151 e 154, da Organização Internacional do Trabalho, devidamente ratificadas pelo Brasil, bem como das Recomendações 94 e 129 exaradas por tal organismo internacional<sup>21</sup>.

## 7. AS DESPEDIDAS COLETIVAS E A IMPOSIÇÃO DO DEVER DE NEGOCIAR PREVIAMENTE

No âmbito da doutrina, os autores são uníssomos em afirmar a necessidade de prévia negociação coletiva como condição de validade das dispensas coletivas, por se tratar de fato inerente ao Direito Coletivo do Trabalho.

Nessa trilha, a doutrina ensina que o Direito Sindical se compõe de quatro partes: a organização sindical; a ação e as funções dos entes sindicais, em especial a negociação coletiva e os contratos coletivos de trabalho; os conflitos coletivos de trabalho

---

<sup>21</sup> ALMEIDA, Renato Rua de. Op. cit.



e suas formas de composição; e a representação não sindical ou mista dos trabalhadores na empresa<sup>22</sup>.

Assim, por abarcar uma coletividade de trabalhadores, a dispensa em massa se trata de fato inerente ao Direito Coletivo do Trabalho, o qual tem na negociação coletiva um dos seus pilares fundamentais, daí resultando o dever do empregador de negociar as consequências da sua conduta.

Ainda, as dispensas em massa, pela grande repercussão social que produzem, geram conflito que abarca uma coletividade de trabalhadores, sendo a negociação coletiva o melhor instrumento para a sua solução.

Com efeito, em se tratando de conflito coletivo entre capital e trabalho, a mais satisfatória forma de solução é a negociação coletiva direta entre as partes<sup>23</sup>, pois os sujeitos envolvidos são os que bem conhecem as dificuldades e possibilidades econômicas e sociais, sendo, assim, os que possuem melhores condições de apresentarem propostas e resolverem os conflitos trabalhistas.

Portanto, uma vez que a negociação coletiva se constitui como pilar do Direito Sindical, sendo, também, a melhor forma de solução de conflitos coletivos, deve preceder às dispensas em massa, seja porque estas são afetas ao Direito Coletivo do Trabalho, seja porque elas potencialmente produzem conflitos coletivos.

No campo da legislação, a negociação prévia é também obrigatória para as dispensas em massa.

Internacionalmente, a negociação coletiva é um dos aspectos mais importantes das relações laborais, tanto que a OIT dela se ocupa em diversos textos normativos, podendo ser citadas as Convenções 98, 151 e 154<sup>24</sup>, todas ratificadas pelo Brasil.

---

<sup>22</sup> NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Compêndio de direito sindical*. 3ª ed. São Paulo: LTr, 2003, p. 24-25.

<sup>23</sup> RUPRECHT, Alfredo J. *Relações coletivas de trabalho*. São Paulo: LTr, 1995, p. 261.

<sup>24</sup> BRITO FILHO, José Cláudio de. *Direito sindical - análise do modelo brasileiro de*

No plano constitucional interno, a negociação é absolutamente impositiva nos dissídios coletivos, conforme estatuído pelos §§1º e 2º, do art. 114, da CF<sup>25</sup>.

Aliás, a jurisprudência do Tribunal Superior do Trabalho é pacífica no sentido de reconhecer a negociação coletiva prévia como pressuposto objetivo do cabimento da ação de dissídio coletivo (Precedente: RO - 7425-82.2012.5.02.0000, Seção Especializada em Dissídios Coletivos, DEJT 20/06/2014).

Tendo em vista que nas dispensas em massa o conflito coletivo é inerente, não é possível outra conclusão, se não a de que, também ali, será imperativa a negociação coletiva prévia.

No âmbito infraconstitucional, o Art. 3º da Lei de Greve<sup>26</sup> de há muito prevê a imprescindibilidade da tentativa de negociação coletiva antes da deflagração do movimento paradedista, sob pena de restar configurada a abusividade da paralisação.

Mais recentemente, a LRT exacerbou a importância da negociação coletiva, ao estabelecer no Art. 611-A<sup>27</sup> que o negociado prevalece sobre o legislado, pelo que não tem nenhuma lógica em se deixar de fora da negociação coletiva a despedida coletiva.

Por conseguinte, havendo conflito coletivo, a ordem jurídica nacional impõe a obrigatoriedade da negociação coletiva.

## 7.1. A DISSOCIAÇÃO ENTRE A NEGOCIAÇÃO

---

relações coletivas de trabalho à luz do direito comparado e da doutrina da OIT: proposta de inserção da comissão de empresa. São Paulo: LTr, 2000, p. 175.

<sup>25</sup> § 1º Frustrada a negociação coletiva, as partes poderão eleger árbitros. § 2º Recusando-se qualquer das partes à negociação coletiva ou à arbitragem, é facultado às mesmas, de comum acordo, ajuizar dissídio coletivo de natureza econômica, podendo a Justiça do Trabalho decidir o conflito, respeitadas as disposições mínimas legais de proteção ao trabalho, bem como as convencionadas anteriormente.

<sup>26</sup> Art. 3º Frustrada a negociação ou verificada a impossibilidade de recursos via arbitral, é facultada a cessação coletiva do trabalho.

<sup>27</sup> Art. 611-A. A convenção coletiva e o acordo coletivo de trabalho têm prevalência sobre a lei quando, entre outros, dispuserem sobre: (...)

## COLETIVA E A CELEBRAÇÃO DE ACORDO OU CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO

Conveniente salientar que a negociação, que é meio de solução de conflitos, caracterizando-se como processo dialógico, não se confunde com os convênios coletivos, que constituem forma de materialização do consenso ou do sucesso obtido com a negociação, ou com outro meio de composição de conflitos, como, *v.g.*, a mediação ou a arbitragem<sup>28</sup>.

Nessa esteira, conforme se extrai da definição de “negociação coletiva” contida no Artigo 2º da Convenção 154 da OIT, introduzida no ordenamento jurídico nacional em 1994, pelo Decreto 1.256, ela nem sempre é restrita às condições de trabalho, “servindo, também, para se discutir a forma de relacionamento entre os empregadores e suas organizações sindicais e as organizações ou grupos que representam os trabalhadores”<sup>29</sup>.

De efeito, conforme o referido Artigo 2º da citada norma internacional, a expressão “negociação coletiva” compreende:

todas as negociações que tenham lugar entre, de uma parte, um empregador, um grupo de empregadores ou uma organização ou várias organizações de empregadores, e, de outra parte, uma ou várias organizações de trabalhadores, com o fim de:

- a) fixar as condições de trabalho e emprego; ou
- b) regular as relações entre empregadores e trabalhadores; ou
- c) regular as relações entre os empregadores ou suas organizações e uma ou várias organizações de trabalhadores, ou alcançar todos estes objetivos de uma só vez.

Por seu turno, o Artigo 3º prevê que, quando a lei ou a prática nacionais reconhecerem a existência de representantes de trabalhadores, as mesmas lei ou prática nacionais poderão determinar até o ponto a expressão “negociação coletiva” pode igualmente se estender às negociações com tais representantes.

Portanto, a negociação coletiva, além de poder, em

---

<sup>28</sup> BRITO FILHO, José Cláudio de. Op. cit., p. 177.

<sup>29</sup> Idem, *Ibidem*, p. 176.

tese<sup>30</sup>, ser conduzida pela representação de empregados, pode resultar ou não na celebração de convenção ou acordo coletivo de trabalho.

Assim, somente haverá acordo ou convenção coletiva quando as partes, tendo de um lado um sindicato de trabalhadores, por meio da negociação, estabelecerem, em ajuste normativo, condições de trabalho e emprego (CLT, art. 611<sup>31</sup>).

Diversamente, as tratativas poderão ficar apenas no campo da negociação, sem a subsequente celebração de acordo ou convenção coletiva, quando os interlocutores sociais estiverem discutindo a forma de relacionamento.

A título ilustrativo, apresentamos duas situações hauridas da ordem infraconstitucional em que é possível a negociação divorciada do convênio coletivo.

Nesse rumo, a Lei de Greve, no art. 9º, prevê a possibilidade de a comissão de negociação, instituída pela assembleia geral dos trabalhadores, negociar, com a entidade patronal ou diretamente com o empregador, a manutenção de equipes com o propósito de assegurar os serviços cuja paralisação resulte em prejuízo irreparável e daqueles essenciais à retomada das atividades da empresa quando da cessação do movimento. Também estatui a possibilidade da comissão de negociação, na falta de entidade sindical, representar os interesses dos trabalhadores nas negociações.

É evidente que as negociações estabuladas pela comissão de negociação não poderão ensejar a celebração de convênio

---

<sup>30</sup> No Brasil, por imposição constitucional, é obrigatória a participação dos sindicatos nas negociações coletivas de trabalho (CF, Art. 8º, VI).

<sup>31</sup> Art. 611 - Convenção Coletiva de Trabalho é o acôrdo de caráter normativo, pelo qual dois ou mais Sindicatos representativos de categorias econômicas e profissionais estipulam condições de trabalho aplicáveis, no âmbito das respectivas representações, às relações individuais de trabalho.

§ 1º É facultado aos Sindicatos representativos de categorias profissionais celebrar Acordos Coletivos com uma ou mais emprêsas da correspondente categoria econômica, que estipulem condições de trabalho, aplicáveis no âmbito da emprêsa ou das acordantes respectivas relações de trabalho.

coletivo, o qual, necessariamente, deve ser firmado, do lado dos trabalhadores, pelo respectivo sindicato profissional (CLT, art. 611).

Outrossim, o novo Título IV-A da CLT (Artigos 510-A a 510-E), dispõe que a comissão de representantes dos empregados terá como atribuições: I - representar os empregados perante a administração da empresa; II - aprimorar o relacionamento entre a empresa e seus empregados com base nos princípios da boa-fé e do respeito mútuo; III - promover o diálogo e o entendimento no ambiente de trabalho com o fim de prevenir conflitos; IV - buscar soluções para os conflitos decorrentes da relação de trabalho, de forma rápida e eficaz, visando à efetiva aplicação das normas legais e contratuais; V - assegurar tratamento justo e imparcial aos empregados, impedindo qualquer forma de discriminação por motivo de sexo, idade, religião, opinião política ou atuação sindical; VI - encaminhar reivindicações específicas dos empregados de seu âmbito de representação; VII - acompanhar o cumprimento das leis trabalhistas, previdenciárias e das convenções coletivas e acordos coletivos de trabalho (CLT, Art. 510-B).

Nesses misteres, a comissão poderá empreender negociação coletiva, desde que com a participação obrigatória do sindicato (CF, art. 8º, III e VI), com o fito, por exemplo, de buscar soluções para conflitos no ambiente de trabalho, sem que haja celebração de nenhum convênio coletivo ao final.

## 7.2. A OBRIGATÓRIA PARTICIPAÇÃO DO SINDICATO PROFISSIONAL NA NEGOCIAÇÃO COLETIVA QUE PRECEDE À DISPENSA EM MASSA, ANTE A APLICAÇÃO DO PRINCÍPIO DA INTERVENIÊNCIA SINDICAL NA NORMALIZAÇÃO COLETIVA

Diante da incidência do princípio da interveniência

sindical na normatização coletiva<sup>32</sup>, expressamente previsto no art. 8º, VI, da CF, é impositiva a participação dos sindicatos na negociação coletiva, qualquer que seja a causa que a motivou, ainda que dela não resulte, ao final, consenso ou a celebração de convênio coletivo.

Em arremate ao que foi dito até aqui, concluímos que, também nas situações de dispensa coletiva, deverá haver prévia negociação coletiva, envolvendo-se o sindicato profissional, diante da incidência do princípio da interveniência sindical na normatização coletiva, com o objetivo, não de coibir a dispensa em massa, mas com a finalidade de que as partes, conjuntamente, busquem estabelecer medidas a serem adotadas para o enfrentamento da crise econômica empresarial e a mitigação dos impactos da dispensa coletiva.

À guisa de ilustração, pode-se imaginar a situação em que, após intensa negociação entre o empregador e uma comissão de trabalhadores assistida pelo sindicato profissional, as partes decidam pela adoção de um plano de demissão incentivada, ao invés da drástica dispensa coletiva.

Outras soluções são possíveis de serem imaginadas, de que são exemplos aquelas mencionadas no emblemático acórdão do TST sobre o caso EMBAER:

É que a negociação coletiva ou a sentença normativa fixarão as condutas para o enfrentamento da crise econômica empresarial, atenuando o impacto da dispensa coletiva, com a adoção de certas medidas ao conjunto dos trabalhadores ou a uma parcela deles, seja pela adoção da suspensão do contrato de trabalho para participação do empregado em curso ou programa de qualificação profissional oferecido pelo empregador (art. 476-a da CLT), seja pela criação de Programas de Demissão Voluntária, seja pela observação de outras fórmulas atenuantes instituídas

---

<sup>32</sup> “O princípio da interveniência sindical na normatização coletiva propõe que a validade do processo negocial coletivo submeta-se à necessária intervenção do ser coletivo institucionalizado obreiro – no caso brasileiro, o sindicato” (DELGADO, Mauricio Godinho. *Direito coletivo do trabalho e seus princípios informadores*. Rev. TST, Brasília, vol. 67, n. 2º, abr/jun 2001, p. 91).

pelas partes coletivas negociadas.

Além disso, para os casos em que a dispensa seja inevitável, critérios de preferência social devem ser eleitos pela negociação coletiva, tais como a despedida dos mais jovens em benefício dos mais velhos, dos que não tenham encargos familiares em benefício dos que tenham, e assim sucessivamente. Evidentemente que os trabalhadores protegidos por garantias de emprego, tais como licença previdenciária, ou com debilidades físicas reconhecidas, portadores de necessidades especiais, gestantes, dirigentes sindicais e diretores eleitos de CIPAs, além de outros casos, se houver, deverão ser excluídos do rol dos passíveis de desligamento.

Evidentemente que, uma vez empreendida a negociação, as partes poderão eventualmente decidir por não dar cabo à dispensa coletiva, optando-se por uma medida que socialize os prejuízos entre todos os trabalhadores, tal como uma redução geral de salários, como autorizado pelo Art. 7º, VI, da CF, e pela Lei 13.189/15, que institui o Programa Seguro-Emprego - PSE.

Como visto, ainda que o empregador não esteja impedido de dispensar coletivamente, deverá, antes, negociar os efeitos do seu ato com o sindicato profissional, de molde a permitir que as partes, coletivamente, busquem melhores soluções à radical medida.

Ressaltamos por derradeiro que, embora a negociação possa ser iniciada por uma comissão de trabalhadores, designada pelos seus pares para este fim, ou pela representação de empregados, a participação do ente sindical da categoria profissional é obrigatória, em face do disposto no art. 8º, III e VI<sup>33</sup>, da Constituição Federal, e da incidência do princípio da interveniência sindical na normatização coletiva.

## 8. AS DESPEDIDAS COLETIVAS E A IMPOSIÇÃO DOS DEVERES DE ESCLARECER OS MOTIVOS E INFORMAR

---

<sup>33</sup> III - ao sindicato cabe a defesa dos direitos e interesses coletivos ou individuais da categoria, inclusive em questões judiciais ou administrativas;

VI - é obrigatória a participação dos sindicatos nas negociações coletivas de trabalho.

## PREVIAMENTE

Na situação específica das despedidas em massa, dada a sua relevância social, ainda que se entenda que a legislação trabalhista nacional não impõe ao empregador o dever negociar previamente com o sindicato, prevalecem, na ordem jurídica interna, o dever de comunicar o motivo da dispensa em massa, relacionado a uma causa objetiva da empresa (por exemplo, de ordem econômico-financeira ou tecnológica), e o dever de informação prévia da intenção de despedir, diante da imposição de que as partes, nas relações contratuais, conservem o princípio da boa-fé (Código Civil, art. 422<sup>34</sup>)<sup>35</sup>.

Com efeito, o cumprimento dos valores da boa-fé objetiva nas relações contratuais de trabalho poderia ser exigido com amparo no artigo 422 do Código Civil, que impregna absolutamente todas as relações contratuais, e, *a fortiori*, os contratos de trabalho, inclusive com autorização expressa dos artigos 8º e 769 da CLT<sup>36</sup>, constituindo cláusula geral nele inserta<sup>37</sup>.

### 8.1. O PRINCÍPIO DA BOA-FÉ E OS DEVERES DE ESCLARECIMENTO DOS MOTIVOS DA DISPENSA COLETIVA E DE INFORMAÇÃO PRÉVIA DA INTENÇÃO DE DESPEDIR

Bem de ver que o contrato não se esgota apenas no

---

<sup>34</sup> Art. 422. Os contratantes são obrigados a guardar, assim na conclusão do contrato, como em sua execução, os princípios de probidade e boa-fé.

<sup>35</sup> ALMEIDA, Renato Rua de. Op. cit..

<sup>36</sup> Art. 8º - As autoridades administrativas e a Justiça do Trabalho, na falta de disposições legais ou contratuais, decidirão, conforme o caso, pela jurisprudência, por analogia, por equidade e outros princípios e normas gerais de direito, principalmente do direito do trabalho, e, ainda, de acordo com os usos e costumes, o direito comparado, mas sempre de maneira que nenhum interesse de classe ou particular prevaleça sobre o interesse público.

Art. 769 - Nos casos omissos, o direito processual comum será fonte subsidiária do direito processual do trabalho, exceto naquilo em que for incompatível com as normas deste Título.

<sup>37</sup> ALMEIDA, Renato Rua de. Op. cit.



cumprimento da obrigação de dar, fazer ou não fazer (dever jurídico principal). O princípio da boa-fé ou, simplesmente, boa-fé objetiva<sup>38</sup>, que permeia toda e qualquer relação contratual (Código Civil, art. 422), prescreve, também, a observância dos deveres jurídicos anexos ou de proteção, a exemplo dos deveres de lealdade e confiança, assistência, confidencialidade ou sigilo, informação etc<sup>39</sup>.

Com efeito, a doutrina destaca, como funções da boa-fé objetiva, a função interpretativa e de colmatação, a função criadora de deveres jurídicos anexos ou de proteção e a função delimitadora do exercício de direitos subjetivos<sup>40</sup>.

Nessa senda, numa relação jurídica contratual, a boa-fé objetiva serve<sup>41</sup>:

a) como instrumento hermenêutico-integrativo do contrato – objetiva preencher lacunas, já que nem sempre previstos todos os eventos surgidos na relação contratual;

b) como norma de criação de deveres jurídicos – na verdade de deveres laterais, anexos, instrumentais ou acessórios, dentre os quais incluem-se: os deveres de cuidado, previdência, proteção e segurança com a pessoa e o patrimônio da contraparte, inclusive contra danos morais; os deveres de aviso e esclarecimento (comunicação, explicação); os deveres de informação; os deveres de prestar contas; os deveres de lealdade, colaboração e cooperação; os deveres de omissão e segredo;

---

<sup>38</sup> A boa-fé objetiva “consiste em um princípio vinculado a uma imprescindível regra de comportamento, umbilicalmente ligada à eticidade que se espera seja observada em nossa ordem social”. A boa-fé subjetiva, por seu turno, “consiste em uma situação psicológica, um estado de ânimo ou de espírito do agente que realiza determinado ato ou vivência dada situação, sem ter ciência do vício que o inquina”. O termo princípio da boa-fé objetiva apresenta “um conteúdo pleonástico, já que, se é princípio, somente pode ser o da boa-fé objetiva (já que a boa-fé subjetiva não é princípio)” (GAGLIANO, Pablo Stolze; PAMPLONA FILHO, Rodolfo. Manual de direito civil: volume único. São Paulo: Saraiva, 2017, p. 413-414).

<sup>39</sup> Idem, *ibidem*, p. 414.

<sup>40</sup> Idem, *ibidem*, p. 415.

<sup>41</sup> MEIRELES, Edilton. Abuso do direito na relação de emprego. São Paulo: LTr, 2005, p. 51-77.

c) como norma de limitação ao exercício de direitos subjetivos – visando evitar o exercício abusivo dos direitos subjetivos, como, por exemplo, ocorre nas situações conhecidas na doutrina e jurisprudência germânicas sob as seguintes locuções: *venire contra factum proprium*; inalegabilidade das nulidades formais; *suppressio* (*verwirkung*); *tu quoque*; e desequilíbrio no exercício jurídico.

Emergem, portanto, os deveres de lealdade, de aviso e esclarecimento e de informação como deveres anexos das partes em qualquer relação contratual.

Acerca do dever de lealdade, Gagliano e Pamplona pontuam o seguinte:

A ideia de lealdade infere o estabelecimento de relações calcadas na transparência e enunciação da verdade, com a correspondência entre a vontade manifestada e a conduta praticada, bem como sem omissões dolosas – o que se relaciona também com o dever anexo de informação...<sup>42</sup>

Sobre o dever de informação explicam que se trata de uma imposição moral e jurídica de comunicar à outra parte todas as características e circunstâncias do negócio e do bem jurídico que é o seu objeto, por ser imperativo de lealdade entre os contratantes<sup>43</sup>.

Segundo lição de Silvia Isabelle Ribeiro Teixeira do Vale, o dever de informação dos motivos constitui, ainda, uma microparcela da cláusula do devido processo legal, que penetra em todas as relações contratuais, mesmo que não haja nenhuma previsão formal no liame estabelecido entre as partes, por se tratar de garantia constitucional fundamental, consoante há muito tempo vêm admitindo doutrina e jurisprudência<sup>44</sup>.

Como exemplos da imperatividade do dever de informar os motivos, a citada Autora traz os seguintes casos: no

---

<sup>42</sup> GAGLIANO, Pablo Stolze; PAMPLONA FILHO, Rodolfo. Op. cit., p. 417.

<sup>43</sup> Idem, ibidem, p. 418.

<sup>44</sup> VALE, Silvia Isabelle Ribeiro Teixeira do. Proteção efetiva contra a despedida arbitrária no Brasil. São Paulo: LTr, 2015, p. 198-199.

juízo do RE 20819, o STF, antes da alteração do Art. 57 do CC<sup>45</sup>, firmou o entendimento de que para a exclusão de associados de entidades associativas ou sociedades, devem ser observadas a motivação da decisão, assim como as garantias do contraditório e da ampla defesa; na aplicação de sanções pecuniárias ao condômino faltoso, o Enunciado n. 92 do Conselho da Justiça Federal enfaticamente estabelece que as sanções do Art. 1.337 do CC não podem ser aplicadas sem que se garanta o direito de defesa do condômino nocivo; a Lei 8.245/91 estatui, em seu Art. 59, §1<sup>o</sup><sup>46</sup>, que o direito de habitação proveniente do contrato de locação somente por ser suprimido mediante ação de despejo devidamente fundamentada nos exclusivos motivos previstos nos seus nove incisos<sup>47</sup>.

Além da incidência do devido processo legal nas relações contratuais, o dever de comunicação dos motivos decorre, no plano infraconstitucional (CC, Art. 422), dos deveres anexos da boa-fé, consistentes nos deveres de aviso, esclarecimento, lealdade, colaboração e cooperação.

Assim, o dever de comunicação dos motivos é exigível em todas as relações contratuais, máxime no contrato de trabalho, no qual o trabalhador é a parte hipossuficiente, e que, na imensa maioria das vezes, nada negocia acerca do objeto contratual, restringindo-se a aderir aos seus termos.

---

<sup>45</sup> Redação revogada: Art. 57. A exclusão do associado só é admissível havendo justa causa, obedecido o disposto no estatuto; sendo este omissivo, poderá também ocorrer se for reconhecida a existência de motivos graves, em deliberação fundamentada, pela maioria absoluta dos presentes à assembleia geral especialmente convocada para esse fim. Parágrafo único. Da decisão do órgão que, de conformidade com o estatuto, decretar a exclusão, caberá sempre recurso à assembleia geral. (Revogado pela Lei nº 11.127, de 2005)

Redação atual: Art. 57. A exclusão do associado só é admissível havendo justa causa, assim reconhecida em procedimento que assegure direito de defesa e de recurso, nos termos previstos no estatuto. (Redação dada pela Lei nº 11.127, de 2005)

<sup>46</sup> § 1º Conceder-se-á liminar para desocupação em quinze dias, independentemente da audiência da parte contrária e desde que prestada a caução no valor equivalente a três meses de aluguel, nas ações que tiverem por fundamento exclusivo: (...)

<sup>47</sup> VALE, Sílvia Isabelle Ribeiro Teixeira do. Proteção..., p. 199-205.

Ademais, conforme salientado acima, a despedida coletiva, para se qualificar como tal, deve possuir duas características: se amparar em fato único, decorrente de fatores econômico-financeiros ou técnicos (estruturais ou tecnológicos); propiciar redução definitiva no quadro de pessoal.

Portanto, até para que se caracterize como coletiva, devem ser declinados os motivos da dispensa.

Ao lado do dever de motivar, o empregador tem, ainda, o dever de informar com antecedência acerca da possibilidade da dispensa coletiva, a fim de que os empregados não sejam tomados de surpresa.

Sobre o assunto, imaginem-se as situações de trabalhadores que, desconhecendo completamente a difícil situação financeira da empresa, assumem compromissos que não terão condições de cumprir, tais como financiamentos de casa própria, de veículos ou de outros bens.

Assim, o conhecimento prévio do que está por vir, terá o condão de evitar as desagradáveis situações mencionadas.

Mas para o atingimento da finalidade da informação, não basta a concessão do aviso prévio previsto no Art. 487 da CLT. O dever de informar com antecedência, de que a situação da empresa indica a possibilidade de dispensa coletiva, deve preceder ao aviso prévio.

Embora a legislação pátria não contenha regras nesse sentido, o Artigo 363.º do Código de Trabalho Português<sup>48</sup>

---

<sup>48</sup> Artigo 363.º

Decisão de despedimento colectivo

1 - Celebrado o acordo ou, na falta deste, após terem decorrido 15 dias sobre a prática do acto referido nos n.os 1 ou 4 do artigo 360.º ou, na falta de representantes dos trabalhadores, da comunicação referida no n.º 3 do mesmo artigo, o empregador comunica a cada trabalhador abrangido a decisão de despedimento, com menção expressa do motivo e da data de cessação do contrato e indicação do montante, forma, momento e lugar de pagamento da compensação, dos créditos vencidos e dos exigíveis por efeito da cessação do contrato de trabalho, por escrito e com antecedência mínima, relativamente à data da cessação, de:

a) 15 dias, no caso de trabalhador com antiguidade inferior a um ano;

b) 30 dias, no caso de trabalhador com antiguidade igual ou superior a um ano e

contém previsão expressa acerca da necessidade de previamente informar, a qual pode ser incorporada ao ordenamento nacional, por força do Art. 8º da CLT, que autoriza a integração das lacunas com amparo no direito comparado.

Portanto, sobretudo na relação contratual de emprego, o dever anexo de informação deve ser observado pelas partes, sob pena de restar vulnerado o princípio da boa-fé.

## 8.2. AS CONSEQUÊNCIAS JURÍDICAS DA INOBSERVÂNCIA DOS DEVERES DE COMUNICAÇÃO E INFORMAÇÃO

Conforme ressaltado no tópico anterior, nas relações contratuais, em decorrência dos deveres anexos da boa-fé objetiva prescritos pelo artigo 422 do Código Civil, os contratantes têm os deveres de esclarecer os motivos dos seus atos e informar a outra parte das suas intenções.

A inobservância de tais deveres pelo empregador, quando se trata de dispensas coletivas não pode gerar a nulidade das dispensas com a reintegração dos empregados, haja vista a ausência de previsão em nosso ordenamento de tal consequência<sup>49</sup>.

A despeito da impossibilidade de manutenção dos

---

inferior a cinco anos;

c) 60 dias, no caso de trabalhador com antiguidade igual ou superior a cinco anos e inferior a 10 anos;

d) 75 dias, no caso de trabalhador com antiguidade igual ou superior a 10 anos.

2 - No caso de o despedimento abranger ambos os cônjuges ou pessoas que vivam em união de facto, a comunicação prevista no número anterior deverá ser feita com a antecedência mínima prevista no escalão imediatamente superior ao que seria aplicável se apenas um deles integrasse o despedimento.

<sup>49</sup> O art. 7º, I, da Constituição Federal prevê como consequência da dispensa arbitrária ou sem justa causa o pagamento de indenização compensatória: 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.

empregados nos empregos, é evidente que a conduta do empregador que pratica dispensa em massa sem a prévia comunicação aos trabalhadores dos motivos objetivos que a embasam e com razoável antecedência, vulnera a boa-fé objetiva, o que configura abuso de direito, revelando, desse modo, ilicitude contratual.

Com efeito, ao desrespeitar os deveres de comunicação e informação, o empregador excede manifestamente os limites da boa-fé objetiva, e, assim, pratica conduta ilícita por abuso de direito, conforme ressaltado do Art. 187<sup>50</sup> do Código Civil, ocasionando, em consequência, a obrigação de reparação do dano, na forma do art. 927<sup>51</sup> do mesmo Diploma.

Dito por outras palavras, quando o empregador pratica dispensa em massa, sem que antes comunique aos trabalhadores acerca dos reais motivos que a ancoraram, e com a antecedência que se espera das relações calcadas na transparência, está, em verdade, excedendo manifestamente os limites da boa-fé, e, com isto, praticando conduta abusiva, a qual é devidamente reprimida pelo ordenamento jurídico que a equipara ao ato ilícito, consoante se extrai dos artigos 186 e 187 do Código Civil, sendo, por isto, passível de reparação nos moldes prescritos pelo art. 927 do mesmo Diploma.

Portanto, além da indenização tarifada pelo Legislador prevista no Art. 10, I, do ADCT, o empregador poderá ser compelido ao pagamento de uma outra indenização, esta pela conduta abusiva.

## 9. CONCLUSÃO

A Constituição Federal, no Art. 7º, I, estatui como direito

---

<sup>50</sup> Art. 187. Também comete ato ilícito o titular de um direito que, ao exercê-lo, excede manifestamente os limites impostos pelo seu fim econômico ou social, pela boa-fé ou pelos bons costumes.

<sup>51</sup> Art. 927. Aquele que, por ato ilícito (arts. 186 e 187), causar dano a outrem, fica obrigado a repará-lo.

dos trabalhadores a proteção contra a despedida arbitrária ou sem justa causa. Remete, contudo, a sua regulamentação à edição de lei complementar.

Em que pese passados 30 anos da promulgação da Carta Magna, o Legislador ainda não cuidou de disciplinar o procedimento e as consequências das despedidas em massa.

A Lei da Reforma Trabalhista de 2017 certamente poderia ter avançado em tão delicada questão de séria repercussão social, porém, optou por, singelamente, equiparar formalmente as dispensas coletivas às individuais e plúrimas, como se substancialmente fossem idênticas, e, mais, positivou regra que aparentemente colide com a jurisprudência consolidada do Tribunal Superior do Trabalho, o que vem gerando enorme litigiosidade e insegurança jurídica.

Ainda que prevaleça o entendimento de que o Art. 477-A da CLT não fere a Constituição, referido dispositivo não livrou o empregador dos deveres de informar com antecedência e comunicar aos trabalhadores acerca dos verdadeiros motivos da dispensa em massa, tampouco de negociar as suas consequências, consoante resulta da leitura sistemática do ordenamento jurídico brasileiro.

Com efeito, mesmo após a LRT, permanecem os deveres do empregador de informar com antecedência, comunicar os motivos e negociar previamente as consequências da sua conduta, ainda que se adote uma interpretação da lei ampliativa dos poderes do empregador.

Portanto, embora se possa defender a tese de que o empregador não precisa de autorização do sindicato para a despedida em massa, continuam sendo deveres seu os de informar com razoável antecedência, comunicar aos trabalhadores as causas objetivas da dispensa coletiva (v.g., motivos econômico-financeiros ou técnicos), e, bem assim, de negociar as consequências com o sindicato profissional, ainda que não esteja obrigado a celebrar convenção ou acordo coletivo de trabalho.

É inadmissível que o empregador, simplesmente, resolva dispensar coletivamente, sem qualquer aviso dos reais motivos, tomando todos os trabalhadores de surpresa.

Não se está aqui a defender que o empregador está obrigado a pedir autorização à entidade sindical ou a celebrar convênio coletivo como condição de validade das dispensas em massa. Ao revés, compreendemos como legítima e válida a dispensa coletiva, mesmo sem a prévia autorização do sindicato ou a necessidade de celebração de convênio coletivo, mas desde que devidamente informados os trabalhadores da situação que ensejou a dispensa e, também, negociadas as consequências jurídicas do fato da despedida em massa.

Afinal, como ressaltado linhas atrás, os deveres de informar e comunicar decorrem da própria relação contratual, que tem no princípio da boa-fé um dos seus alicerces, e a sua violação caracteriza ilicitude contratual por abuso de direito, consoante dimana do Art. 187 do Código Civil.

Ademais, em se tratando de dispensa coletiva, que envolve o Direito Coletivo do Trabalho, é imprescindível que, antes de ser realizada, as partes entabulem negociação coletiva com a obrigatória participação da entidade sindical, mesmo que de tal negociação não resulte qualquer consenso ou instrumento normativo, nos termos do Art. 8º, III e VI, da Constituição Federal, e em face do princípio da interveniência sindical na normatização coletiva.

As conclusões aqui expostas são impressões iniciais. Evidentemente que as inovações introduzidas pela LRT são muito recentes e, por isto mesmo, as balizas do alcance do art. 477-A ainda precisam ser definidas pela jurisprudência, o que demandará tempo.





## 10. REFERÊNCIAS

- ALMEIDA, Renato Rua de. Subsiste no Brasil o direito potestativo do empregador nas despedidas em massa? São Paulo: Revista LTr, vol. 73-04, 2009, p. 391-393.
- \_\_\_\_\_ (coordenador); CALVO, Adriana, ROCHA, Andrea Presas (organizadoras). Direitos fundamentais aplicados ao direito do trabalho. São Paulo: LTr, 2010.
- BRITO FILHO, José Cláudio de. Direito sindical - análise do modelo brasileiro de relações coletivas de trabalho à luz do direito comparado e da doutrina da OIT: proposta de inserção da comissão de empresa. São Paulo: LTr, 2000.
- CHEHAB, Gustavo Carvalho. A dispensa coletiva e a ordem social. 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)>. Acesso em 17/06/2018.
- DELGADO, Mauricio Godinho. Direito coletivo do trabalho e seus princípios informadores. Rev. TST, Brasília, vol. 67, n. 2º, abr/jun 2001, p. 79-98.
- FREIRE, André Vieira. Dispensa coletiva e limites ao poder de demitir. Disponível em: <[http://www.conteudojuridico.com.br/artigo,dispensa-coletiva-e-limites-ao-poder-de-demitir,55192.html#\\_ftn2](http://www.conteudojuridico.com.br/artigo,dispensa-coletiva-e-limites-ao-poder-de-demitir,55192.html#_ftn2)>. Acesso em 23/01/17.
- GAGLIANO, Pablo Stolze; PAMPLONA FILHO, Rodolfo. Manual de direito civil: volume único. São Paulo: Saraiva, 2017.
- GEMIGNANI, Tereza Aparecida Asta; GEMIGNANI, Daniel. A eficácia dos direitos fundamentais nas relações de trabalho. Disponível em: <[https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/74281/2009\\_gemignani\\_tereza\\_eficacia\\_direitos.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/74281/2009_gemignani_tereza_eficacia_direitos.pdf?sequence=1&isAllowed=y)>. Acesso em 23/06/18.

- GOMES, Orlando. Dispensa coletiva na reestruturação da empresa: aspectos jurídicos do desemprego tecnológico. LTR: revista de legislação do trabalho, São Paulo, v. 38, n. 7, p. 575-579, jul. 1974.
- MEIRELES, Edilton. Abuso do direito na relação de emprego. São Paulo: LTr, 2005.
- MELO, Raimundo Simão de. Dispensa coletiva antes e depois da reforma trabalhista. Revista Consultor Jurídico, 1 de dezembro de 2017. Disponível em: <<https://www.conjur.com.br/2017-dez-01/reflexoes-trabalhistas-dispensa-coletiva-antes-depois-reforma-trabalhista>>. Acesso em: 23/01/2018.
- NASCIMENTO, Amauri Mascaro. Compêndio de direito sindical. 3ª ed. São Paulo: LTr, 2003.
- ROCHA, Andréa Presas. Despedida sem justa causa: direito potestativo ou ato ilícito do empregador? Jus.com.br, 03/2011. Disponível em: <<https://jus.com.br/artigos/63664/despedita-sem-justa-causa-direito-potestativo-ou-ato-ilicito-do-empregador>> Acesso em: 23/01/18.
- RUPRECHT, Alfredo J. Relações coletivas de trabalho. São Pulo: LTr, 1995.
- 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 23/01/17.
- SARMENTO, Daniel; GOMES, Fábio Rodrigues. A eficácia dos direitos fundamentais nas relações entre particulares: o caso das relações de trabalho. Disponível em: <[http://www.ufjf.br/siddharta\\_legale/files/2014/07/A-efic%C3%83%C2%A1cia-dos-Direitos-Fundamentais-nas-rela%C3%83%C2%A7%C3%83%C2%B5es-entre-particulares.pdf](http://www.ufjf.br/siddharta_legale/files/2014/07/A-efic%C3%83%C2%A1cia-dos-Direitos-Fundamentais-nas-rela%C3%83%C2%A7%C3%83%C2%B5es-entre-particulares.pdf)>. Acesso em 24/06/2018.

SILVA, Homero Batista Mateus da Silva. *Comentários à Reforma Trabalhista*. São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, 2017.

VALE, Silvia Isabelle Ribeiro Teixeira do. *Proteção efetiva contra a despedida arbitrária no Brasil*. São Paulo: LTr, 2015.

---

\_\_\_\_\_. A inconstitucionalidade da despedida coletiva imotivada. *Rev. Trib. Reg. Trab. 3ª Reg.*, Belo Horizonte, v. 63, n. 96, p. 67-118, jul./dez. 2017.