



07

DISPENSAS COLETIVAS: CONTEXTO APÓS 8 ANOS DA REFORMA TRABALHISTA

Fabiano Zavanella

Doutor em Direito do Trabalho pela Faculdade de Direito da Universidade de São Paulo (USP), especialista e mestre em Direito pela Pontifícia Universidade Católica de São Paulo (PUC/SP), MBA em Direito Empresarial pela FGV/SP, diretor Acadêmico do IPOJUR, membro efetivo da Comissão de Privacidade e Proteção de Dados da OAB/SP, professor em cursos de Graduação e Pós-Graduação em Direito, sócio do escritório Rocha, Caldeiron e Adv. Associados, pesquisador do GETRAB-USP.

Mariana Siqueira

Advogada com atuação profissional no segmento empresarial trabalhista no âmbito individual e coletivo. Monitora acadêmica na Fundação Getúlio Vargas - FGV SP. Formada pela IBMEC|Damásio, especialista em direito constitucional e direito e processo do trabalho pela mesma instituição.

Resumo

Oito anos após a promulgação da Reforma Trabalhista (Lei nº 13.467/2017), o tratamento jurídico das dispensas coletivas no Brasil passou por mudanças significativas, especialmente após o julgamento do Supremo Tribunal Federal, que consolidou o entendimento introduzido pela nova redação da CLT de que não é necessária a autorização prévia do sindicato para a realização de dispensas coletivas, embora a negociação coletiva permaneça essencial

para resguardar direitos e reduzir os impactos sociais. Este artigo analisa o tema considerando essa consolidação jurisprudencial, discute os fundamentos constitucionais envolvidos, como a dignidade da pessoa humana, a função social da empresa e o princípio da boa-fé, e examina de que forma esses valores devem orientar a conduta de empresas, sindicatos e do Poder Judiciário.

Palavras-chave: Reforma Trabalhista. Dispensa Coletiva. Negociação Coletiva. Direitos Fundamen-

tais. Função Social da Empresa.

Sumário

1. Apresentação. 2. Marco Normativo até 2017. 2.1. O vazio legislativo e a CLT pré-reforma. 2.2. Experiências internacionais sintéticas 3. O artigo 477-A da CLT: alcances e limites 4. Jurisprudências do TST antes do STF 4.1. Caso Embraer (2009) e dissídios coletivos 4.2. Pandemia de COVID-19 e o “Caso Ford” 5. O STF e o Tema 638 5.0 STF e o Tema 638. 5.1. A tese fixada em 08/06/2022 5.2. A modulação e efeitos (Ata de 14/06/2022, embargos julgados em 12/04/2024) 6. Crítica ao modelo dual 477-A x Tema 638 - 7. Conclusão 8. Referências Bibliográficas.

1. APRESENTAÇÃO

Até o advento da Lei n. 13.467/2017, conhecida como Reforma Trabalhista, o ordenamento jurídico brasileiro era silente quanto à regulamentação da dispensa coletiva de trabalhadores. Diante dessa lacuna normativa, consolidou-se no âmbito do Tribunal Superior do Trabalho (“TST”), notadamente por meio da Decisão Normativa nº 309/2009, o entendimento que diferenciava a dispensa coletiva da dispensa individual ou plúrima, estabelecendo a necessidade de negociação coletiva prévia com o sindicato da categoria profissional como condição para a validade das dispensas.

Com a promulgação da Reforma Trabalhista, passou a vigorar o art. 477-A da CLT, que dispõe expressamente que as dispensas individuais, plúrimas e coletivas não dependem de autorização prévia da entidade sindical nem de convenção ou acordo coletivo para sua efetivação. Essa inovação legislativa modificou substancialmente o entendimento até então consolidado, suscitando intensos debates entre operadores do direito.

Nesse contexto, o tema foi objeto de apreciação pelo Supremo Tribunal Federal (“STF”), que, no julgamento do Tema 638 da Repercussão Geral, consolidou o entendimento de que não há exigência legal de autorização prévia da entidade sindical para a dispensa coletiva. Contudo, reconheceu-se a importância da negociação coletiva como mecanismo de diálogo e de mitigação de impactos sociais, ainda que não constitua requisito de validade do ato de dispensa.

Diante desse cenário, o presente artigo propõe-se a analisar as disposições legais introduzidas pela Reforma Trabalhista, os impactos sobre o panorama jurídico anteriormente vigente, bem como o atual posicionamento dos tribunais trabalhistas, especialmente à luz da decisão do STF. Ao final, conclui-se que a interpretação mais compatível com os princípios constitucionais e internacionais do Direito do Trabalho compreende que, embora inexista necessidade de autorização prévia, a negociação coletiva permanece como prática essencial para assegurar transparência, prevenir conflitos e concretizar a função social da empresa em casos de dispensas coletivas.

2. MARCO NORMATIVO ATÉ 2017

A garantia de emprego e a consequente estabilidade assegurada pelo regime constitucional instituído após o período de ruptura do regime ditatorial foram temas que mobilizaram intensos debates no cenário jurídico e político brasileiro. De um lado, as entidades representativas dos trabalhadores buscavam consolidar mecanismos de proteção que garantissem a continuidade do vínculo empregatício e coibissem práticas abusivas de desligamento. De outro lado, o setor empresarial manifestava-se de forma contrária, argumentando que tais garantias se excessivas,

poderiam engessar a gestão da atividade econômica e comprometer a competitividade das empresas.

Nesse contexto, a rescisão dos contratos de trabalho, tanto em âmbito individual quanto coletivo, sempre constituiu um ponto central de tensão e de negociação entre as bancadas laborais e patronais. Apesar da relevância do tema, até 2017 o ordenamento jurídico brasileiro não dispunha de regulamentação específica para as dispensas coletivas, o que levou a doutrina e a jurisprudência a delinearem conceitos e parâmetros interpretativos para a sua caracterização e aplicação.

Orlando Gomes foi um dos primeiros juristas a tratar do tema, conceituando a dispensa coletiva como a “rescisão simultânea, por motivo único, de uma pluralidade de contratos de trabalho numa empresa, sem substituição dos empregados dispensados”¹.

No mesmo sentido, Nelson Mannrich contribuiu para o aprimoramento do conceito ao definir a dispensa coletiva como a “ruptura diferenciada do contrato de trabalho de natureza objetiva, de iniciativa patronal, decorrente de causas homogêneas que, durante um determinado período de tempo, atingem certo número de trabalhadores”².

No âmbito jurisprudencial, destacou-se a Decisão Normativa nº 309/2009 do TST, que estabelecia a distinção entre dispensa coletiva e dispensa individual ou plúrima, condicionando a validade das dispensas coletivas à prévia negociação com o sindicato representativo da categoria profissional.

O cerne desse entendimento jurisprudencial baseava-se na observância de garantias fundamentais, como a dignidade da pessoa humana, a valorização do trabalho em equilíbrio com a livre iniciativa, a pro-

1 GOMES, Orlando. Dispensa coletiva na reestruturação da empresa. São Paulo: Revista LTr, LRT Editora, ano 38. p.50.

2 MANNRICH, Nelson. Dispensa coletiva: da liberdade contratual à responsabilidade social. São Paulo: LTr, 2000, p.555

teção do contrato de trabalho contra a dispensa injustificada e o reconhecimento do papel central da negociação coletiva.

Apesar dessa fundamentação em princípios constitucionais e em convenções internacionais, a legislação brasileira, até 2017, carecia de previsão expressa sobre o tema. Assim, as empresas que precisavam realizar dispensas coletivas, à luz do entendimento consolidado à época, deveriam obrigatoriamente realizar negociação coletiva com a entidade sindical competente, a fim de conferir validade e legitimidade às rescisões contratuais.

2.1. O vazio legislativo e a CLT pré-reforma

No regime jurídico trabalhista brasileiro, a extinção do contrato de trabalho sempre foi um tema de destaque, refletindo a busca constante pelo equilíbrio entre a proteção do trabalhador e a autonomia da iniciativa privada.

A CLT, em sua redação original de 1943, disciplinava a rescisão contratual de forma geral, prevendo a dispensa individual, caracterizada pela decisão unilateral do empregador ou do empregado de pôr fim ao vínculo empregatício de forma isolada e personalizada.

A dispensa plúrima, por sua vez, refere-se à rescisão simultânea de diversos contratos de trabalho, mas sem o caráter abrangente, homogêneo e motivado por uma causa única que caracteriza a dispensa coletiva.

A dispensa coletiva é definida na doutrina como um fenômeno de elevada relevância socioeconômica, pois implica a ruptura de múltiplos contratos de trabalho de forma simultânea, fundamentada em uma causa objetiva e comum a todos os desligamentos, como crises econômicas, reestruturações produtivas,

vas ou o encerramento de atividades de uma unidade empresarial.

Diante da ausência de regulamentação legal específica, coube à jurisprudência e à prática sindical estabelecer parâmetros de controle social sobre as dispensas coletivas, fixando a negociação como instrumento de contenção de impactos sociais e de proteção dos direitos coletivos dos trabalhadores.

Assim, o período pré-reforma trabalhista caracterizou-se por um modelo sustentado em princípios constitucionais de proteção ao emprego, na valorização da negociação coletiva e em construções jurisprudenciais, ainda que sem respaldo expresso na legislação ordinária, mas fundamentado em valores como a dignidade da pessoa humana, a valorização do trabalho e a função social da empresa.

2.2. Experiências Internacionais Sintéticas

A discussão acerca das dispensas coletivas não é um fenômeno restrito ao Direito do Trabalho brasileiro. Diversos ordenamentos estrangeiros dispõem de normas específicas que regulamentam detalhadamente os procedimentos para rescisões coletivas, buscando conciliar a liberdade de gestão empresarial com a proteção social dos empregados.

Nesse cenário, destaca-se o papel da Organização Internacional do Trabalho (“OIT”), que, por meio de convenções e recomendações, orienta padrões mínimos para os países membros. Entre tais instrumentos, merece especial atenção a Convenção nº 158, que aborda, de forma abrangente, a questão do término da relação de trabalho, inclusive por motivos econômicos, tecnológicos, estruturais ou análogos.

Nesse sentido, a Convenção nº 158 dispõe:

PARTE III — Disposições Complementares sobre o Término da Relação de Traba-

lho por Motivos Econômicos, Tecnológicos, Estruturais ou Análogos

SEÇÃO A — Consulta aos Representantes dos Trabalhadores

Artigo 13

Quando o empregador prever términos da relação de trabalho por motivos econômicos, tecnológicos, estruturais ou análogos:

a) fornecerá aos representantes dos trabalhadores interessados, em tempo oportuno, as informações pertinentes, incluindo os motivos dos términos previstos, o número e as categorias dos trabalhadores que poderão ser afetados, bem como o período durante o qual serão efetuados esses términos;

b) em conformidade com a legislação e a prática nacionais, oferecerá aos representantes dos trabalhadores, o mais breve possível, oportunidade para consultas sobre as medidas a serem adotadas para evitar ou limitar os términos, bem como para atenuar suas consequências adversas para os trabalhadores afetados, por exemplo, por meio da recolocação em novos empregos.

O texto da Convenção, embora denunciada e não vigente no Brasil³, evidencia a importância do dever de informação, transparência e diálogo social no pro-

³ A ratificação da Convenção nº 158 da OIT pelo Brasil foi formalizada por meio do Decreto Legislativo nº 68/1992, sendo realizado o depósito da carta de ratificação em 05/01/1995, data a partir da qual o tratado passou a integrar o ordenamento jurídico brasileiro, com vigência efetiva a partir de 05/01/1996.

Entretanto, apesar do regular trâmite legislativo, o governo brasileiro decidiu denunciar a referida Convenção em 20/11/1996, o que deu início a intensos debates jurídicos e institucionais acerca da validade da denúncia, sem a prévia aprovação do Congresso Nacional.

A controvérsia culminou na propositura da ADC nº 39, julgada pelo STF em junho de 2023. Na ocasião, a Corte declarou a validade do Decreto Presidencial nº 2.100/1996, que formalizou a denúncia da Convenção nº 158 da OIT, reconhecendo, por maioria, que o ato não violou a Constituição Federal e que a denúncia foi válida e eficaz no plano jurídico-interno.

cesso de dispensa coletiva. A partir de sua leitura, depreende-se que a dispensa coletiva não deve ser tratada como um ato discricionário exclusivo do empregador, mas como uma consequência de circunstâncias econômicas e estruturais que demandam proceduralização.

Essa proceduralização compreende, essencialmente, a comunicação prévia da intenção de realizar as dispensas, a consulta obrigatória aos representantes dos trabalhadores, a notificação das autoridades competentes e a participação destas na busca de soluções e alternativas capazes de evitar ou mitigar os impactos das demissões em larga escala.

Em síntese, a experiência internacional, alinhada às diretrizes da OIT, reforça que a dispensa coletiva transcende o interesse exclusivo do empregador, assumindo natureza de fato econômico-social que exige disciplina normativa clara e instrumentos de proteção coletiva.

Na União Europeia, por exemplo, a Diretiva 98/59/CE estabelece diretrizes claras para a harmonização das legislações dos Estados-Membros sobre dispensas coletivas. Essa norma prevê critérios mínimos para definição do que se entende por dispensa coletiva, obriga o empregador a informar e consultar previamente os representantes dos trabalhadores e fixa prazos para negociação, comunicação às autoridades públicas competentes e cumprimento de etapas procedimentais antes de efetivar os desligamentos.

Em linhas gerais, observa-se que os sistemas europeus reforçam a importância da negociação como pilar do procedimento de dispensa coletiva, assegurando um canal institucional de diálogo para redução de danos sociais.

As conclusões demonstram ainda, conforme explorado em outro estudo que:

“atenta às mudanças de cenário socioeconômico e das próprias relações humanas, a extinta Comunidade Europeia, atual União Europeia, alinhada com as disposições emanadas da OIT, sempre demonstrou nítida preocupação com o conflito existente entre capital e emprego. Assim, por um lado suas ações sempre foram pautadas pela não intervenção do Estado na gestão privada e, por outro, pela proteção ao emprego contra as dispensas arbitrárias ou imotivadas”⁴.

Comparativamente, o modelo brasileiro, até a Reforma Trabalhista, apresentava-se tímido em face dessas experiências, limitando-se a construções doutrinárias e jurisprudenciais, sem uma lei específica que previsse fases, prazos e direitos correlatos.

3. O ART. 477-A DA CLT: ALCANCE E LIMITES

A edição da Lei nº 13.467/2017, introduziu mudanças relevantes no tratamento jurídico das dispensas coletivas no Brasil, buscando suprir a lacuna normativa que, até então, era preenchida por construções doutrinárias e pela jurisprudência do TST. Nesse contexto, foi inserido na Consolidação das Leis do Trabalho o artigo 477-A, que assim dispõe:

“Art. 477-A. As dispensas individuais, plurrimas ou coletivas equiparam-se para todos os fins de direito, **não havendo necessidade de autorização prévia de entidade sindical** ou de celebração de convenção ou acordo coletivo para sua efetivação.” (g.n.)

A inclusão desse dispositivo teve por objetivo conferir maior previsibilidade e segurança jurídica às empresas, afastando a exigência de anuência formal

⁴ Zavanella, Fabiano. Da máxima preservação dos direitos fundamentais na dispensa coletiva e o papel ativo do Estado. 2014. 112 f. Dissertação (Mestrado em Direito) - Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, São Paulo, 2014, p.60.

do sindicato como condição de validade para a realização de dispensas coletivas, entendimento que até então prevalecia na prática sindical e estava sedimentado na Decisão Normativa nº 309/2009 do TST.

No entanto, o alcance do artigo 477-A não deve ser interpretado de forma restrita e isolada, como se legitimasse a dispensa coletiva como ato unilateral e discricionário, alheio a qualquer dever de diálogo ou de responsabilidade social. Embora não se exija a autorização prévia do sindicato, o contexto constitucional e os princípios fundamentais do Direito do Trabalho impõem limites materiais e procedimentais que precisam ser observados para garantir a conformidade da medida com a ordem jurídica.

Nessa perspectiva, a negociação com a entidade sindical permanece essencial como instrumento de gestão responsável, viabilizando a discussão de alternativas à dispensa coletiva, a definição de medidas mitigadoras, o planejamento de eventuais planos de desligamento voluntário ou de recolocação, além de fortalecer a transparência e a boa-fé nas relações coletivas de trabalho. Essa postura, alinha-se com o cenário de boas práticas de governança corporativa e de prevenção de litígios judiciais e conflitos coletivos, além de preservar a imagem institucional da empresa perante a sociedade.

Assim, o artigo 477-A deve ser compreendido em harmonia com os princípios constitucionais, com as convenções internacionais ratificadas pelo Brasil, notadamente aquelas da OIT, e com os valores estruturantes do direito do trabalho, como a dignidade da pessoa humana, a função social da empresa e a valorização do trabalho.

Desta forma, embora o texto legal não exija mais a autorização formal do sindicato, a negociação prévia, transparente e de boa-fé com a entidade sindi-

cal se mostra como prática recomendável, eficaz e alinhada às diretrizes de uma gestão trabalhista moderna e socialmente responsável.

4. JURISPRUDÊNCIA DO TST ANTES DO STF

A ausência de regulamentação específica sobre as dispensas coletivas no ordenamento jurídico brasileiro, até a promulgação da Reforma Trabalhista, atribuiu ao Poder Judiciário trabalhista o papel de suprir essa lacuna por meio da construção jurisprudencial. A partir do Caso Embraer, consolidaram-se critérios interpretativos e diretrizes para orientar a prática de desligamentos coletivos, fundamentando-se na proteção ao emprego e na mitigação dos impactos sociais, em detrimento do exercício do poder potestativo do empregador.

4.1. Caso EMBRAER (2009) e Dissídios Coletivos

Um marco importante para a consolidação desse entendimento foi o julgamento do caso Embraer, em 2009. Na ocasião, a empresa alegou enfrentar dificuldades econômicas e necessidade de ajustes estratégicos, promovendo o desligamento de aproximadamente 4.200 empregados sem realizar uma negociação prévia com o sindicato representativo da categoria.

O episódio desencadeou forte mobilização sindical e resultou na instauração de um dissídio coletivo de natureza jurídica, no qual se discutiu a legalidade da dispensa coletiva. Em primeira instância, o Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região concedeu liminar em favor da entidade sindical, determinando a suspensão das rescisões contratuais.

Em sua defesa, a Embraer sustentou possuir o direito potestativo de realizar as dispensas, argumentando que não havia, à época, qualquer vedação legal

ou exigência procedural específica que restrin-gisse o exercício de sua autonomia para gerir o ne-gócio, invocando a livre iniciativa em detrimento da proteção constitucional do valor social do trabalho, da dignidade da pessoa humana e da imprescindível negociação coletiva.

Na análise de mérito, o TRT da 15^a Região deter-minou o pagamento de indenização aos trabalhadores dispensados, assegurou a manutenção do convênio médico por doze meses e estabeleceu que eventua-lis novas contratações deveriam, pelo prazo de dois anos, priorizar os empregados demitidos.

Em sede de recurso, o TST, sob relatoria do Ministro Mauricio Godinho Delgado, consolidou o entendi-miento de que a dispensa coletiva, em razão de seu impacto social expressivo, não poderia ser realiza-da de forma unilateral, devendo ser precedida de um processo de negociação coletiva com a entidade sindical, com vistas a discutir alternativas, reduzir danos e, se inevitável, pactuar medidas compensató-rias.

Cabe destacar que a decisão final do caso Embraer reconheceu a validade das dispensas efetuadas, mas fixou um precedente relevante, posteriormen-te reiterado em outros dissídios coletivos, servin-do como parâmetro para conter potenciais práticas abusivas e proteger a coletividade em cenários de reestruturação empresarial. Assim, o entendimento sedimentado pelo TST passou a distinguir a dispen-sa individual, de livre exercício pelo empregador, da dispen-sa coletiva, que exigiria a participação efetiva do sindicato como mecanismo de controle social e de promoção do diálogo entre capital e trabalho.

4.2. Pandemia de COVID-19 e o “Caso FORD”

A pandemia ocasionada pelo COVID-19, impôs um contexto de crise sanitária e econômica sem prece-

dentes, pressionando fortemente diversos setores produtivos e acentuando o debate sobre a licitude e os limites das dispensas coletivas em situações de força maior.

Diante da queda abrupta na demanda, interrupção de cadeias de fornecimento e medidas restritivas para contenção do contágio, várias empresas recor-reram a estratégias de redução de custos, incluindo a rescisão de contratos de trabalho.

Nesse cenário, um dos episódios com grande des-taque foi o “Caso Ford”, ocorrido em 2021. A monta-dora anunciou o encerramento de suas operações fabris no Brasil, o que resultou na demissão de diver-sos empregados diretos e indiretos, além de gerar expressivo impacto nas cadeias produtivas locais, especialmente na região do ABC Paulista e em Ca-maçari (BA).

A empresa trouxe como justificativa as dificuldades estruturais do setor automotivo, agravadas pelos efeitos da pandemia, alegando inviabilidade econô-mica para manter a produção no país. Entretanto, as-sim como no caso Embraer, a decisão de fechar fá-bricas e promover dispensas em larga escala sem uma negociação coletiva efetiva gerou intensa re-ação sindical, com mobilizações, paralisações e ajui-zamento de ações para discutir a legalidade do pro-cedimento adotado.

A controvérsia reacendeu a discussão sobre o al-cance do artigo 477-A da CLT, inserido pela Reforma Trabalhista, em confronto com o entendimento juris-prudencial consolidado pelo TST antes da pande-mia. Apesar de o dispositivo legal afastar a exigê-nça de autorização prévia do sindicato, a magnitud-e do impacto social e econômico evidenciou a nec-es-sidade de diálogo estruturado, reforçando a impor-tância da negociação coletiva como instrumento para construção de alternativas, definição de indeni-

zações suplementares e medidas de requalificação profissional para amenizar os efeitos da dispensa coletiva.

O “Caso Ford” demonstrou que, mesmo em situações excepcionais como crises sanitárias globais, o Judiciário e o Ministério Público do Trabalho tendem a reconhecer a centralidade da boa-fé e da negociação prévia, não apenas como formalidade, mas como exigência para compatibilizar o poder direutivo do empregador com os valores constitucionais do trabalho digno e da função social da empresa.

5. O STF E O TEMA 638

A promulgação da Reforma Trabalhista e a inserção do artigo 477-A na CLT não extinguiram as controvérsias sobre a natureza e os limites das dispensas coletivas, sobretudo diante do histórico consolidado pelo TST, que condicionava tais desligamentos à negociação prévia com a entidade sindical.

Com decisões divergentes nos Tribunais Regionais do Trabalho, a matéria chegou ao STF por meio do Tema 638 da Repercussão Geral, no qual se discutia, em essência, se a negociação coletiva prévia com o sindicato seria um requisito obrigatório para a validade das dispensas coletivas, mesmo após o advento do artigo 477-A da CLT.

Durante o julgamento, o STF examinou a compatibilidade do artigo 477-A com os princípios constitucionais da valorização do trabalho, da dignidade da pessoa humana, da função social da empresa e da livre iniciativa. A Corte reconheceu que, embora não seja exigida autorização prévia do sindicato para validar a dispensa coletiva, a negociação é indispensável como meio de viabilizar o diálogo social, mitigar impactos econômicos e garantir a transparência do processo de desligamento coletivo.

Assim, o Supremo consolidou entendimento que harmoniza o texto literal da CLT com a necessidade de preservar o equilíbrio entre os direitos fundamentais dos trabalhadores e a liberdade de organização empresarial, afastando a ideia de que a dispensa coletiva pudesse ser equiparada, em todos os aspectos, à dispensa individual.

Essa decisão reforçou a orientação de que o procedimento deve ser orientado pelos princípios da boa-fé, da cooperação e da função social da empresa, impondo ao empregador o dever de dialogar com o sindicato sempre que pretenda adotar medida de impacto coletivo sobre o emprego.

O julgamento do Tema 638, concluído em 8 de junho de 2022, marcou um divisor de águas na interpretação do regime jurídico das dispensas coletivas no Brasil, oferecendo diretrizes mais claras para empresas, sindicatos e operadores do Direito sobre os requisitos de validade, limites e boas práticas que devem ser observados para compatibilizar a gestão empresarial com a proteção do trabalho.

5.1. A Tese fixada em 08/06/2022

No julgamento do Tema 638, em 08 de junho de 2022, o STF firmou, em sede de repercussão geral, a tese que esclareceu definitivamente o alcance do artigo 477-A da CLT frente aos princípios constitucionais aplicáveis às dispensas coletivas.

A tese fixada foi a seguinte:

“A intervenção sindical prévia é exigência procedural imprescindível para a dispensa em massa de trabalhadores, que não se confunde com autorização prévia por parte da entidade sindical ou celebração de convenção ou acordo coletivo”.

Com isso, restou consolidado que, embora a lei dispense a autorização formal do sindicato, o empregador não está dispensado de promover a negociação

coletiva prévia, devendo dialogar com a entidade representativa para discutir condições, alternativas e medidas mitigatórias relacionadas ao desligamento coletivo.

Essa orientação uniformizou o entendimento no Judiciário trabalhista, afastando controvérsias sobre a equiparação irrestrita entre dispensa individual e coletiva, reafirmando a proteção constitucional do trabalho e valorizando o papel institucional dos sindicatos como interlocutores legítimos para equilibrar os interesses sociais e econômicos envolvidos em dispensas de grande impacto.

5.2. Modulação de Efeitos (Ata de 14/06/2022; Embargos Julgados em 12/04/2024)

Após fixar a tese no Tema 638, o STF voltou a examinar a matéria ao julgar os embargos de declaração, visando resolver questionamentos sobre a aplicação retroativa do entendimento firmado. No voto que prevaleceu, o ministro Luís Roberto Barroso destacou que a repercussão geral da questão havia sido reconhecida em março de 2013, e o mérito do recurso extraordinário somente julgado em junho de 2022, sem que houvesse suspensão dos processos judiciais em tramitação sobre o tema durante esse período.

Nesse intervalo, embora o TST já sustentasse que a negociação coletiva era imprescindível para validar as dispensas coletivas, o entendimento não era uniforme em toda a Justiça do Trabalho. Diversos Tribunais Regionais do Trabalho, inclusive, proferiram decisões admitindo a licitude de dispensas coletivas mesmo sem a participação ou autorização da entidade sindical.

Para o ministro Barroso, permitir a aplicação retroativa da tese fixada pelo Supremo imporia um ônus excessivo e desproporcional às empresas que, à época

ca dos desligamentos, não dispunham de previsão legal ou constitucional expressa que as obrigasse a negociar previamente com o sindicato, sobretudo diante da literalidade do artigo 477-A da CLT, que não estabelece tal exigência de forma clara.

Assim, o Supremo decidiu modular os efeitos da decisão para atribuir eficácia prospectiva, de modo que o processo negocial prévio fosse exigido apenas para dispensas coletivas futuras, resguardando situações jurídicas já consolidadas sob o regime anterior de incerteza interpretativa.

6. CRÍTICA AO MODELO DUAL 477-A × TEMA 638

A decisão do STF no Tema 638 consolidou um marco interpretativo relevante para as dispensas coletivas no Brasil, pacificando o entendimento de que não se exige autorização prévia do sindicato, mas que a negociação coletiva é imprescindível como instrumento de proteção social e mitigação dos impactos decorrentes da dispensa coletiva.

Contudo, a convivência entre a literalidade do artigo 477-A da CLT, introduzido pela Reforma Trabalhista, e o posicionamento jurisprudencial fixado pela Corte Constitucional revela uma tensão normativa e prática que ainda gera incertezas para empregadores e entidades sindicais.

O artigo 477-A dispõe, de forma objetiva, que “as dispensas individuais, plúrimas ou coletivas equiparam-se para todos os fins, não se exigindo autorização prévia de entidade sindical ou de celebração de convenção ou acordo coletivo para sua efetivação”. Em leitura isolada, o dispositivo confere ampla liberdade ao empregador para efetuar desligamentos, inclusive de forma coletiva, sem necessidade de qualquer procedimento prévio junto à entidade sindical.

Entretanto, o STF, ao interpretar esse dispositivo à luz dos princípios constitucionais da dignidade da pessoa humana, da função social da empresa e do valor social do trabalho, firmou o entendimento de que, embora não se exija autorização sindical, a tentativa de negociação prévia é imprescindível. Com isso, estabelece-se um modelo dual: de um lado, a norma infraconstitucional que confere liberdade formal; de outro, uma exigência procedural baseada na ordem constitucional.

Esse modelo, embora conciliador em teoria, na prática pode gerar insegurança jurídica, pois impõe ao empregador a obrigação de dar início a uma negociação, sem que exista um rito legal claramente previsto para conduzi-la ou para lidar com a eventual recusa do sindicato em participar do processo negocial.

Ressalta-se que a recusa injustificada do sindicato em negociar não deve inviabilizar a realização da dispensa coletiva, tampouco pode servir como obstáculo absoluto à gestão empresarial. A atuação sindical, quando pautada por obstrução deliberada ao diálogo ou pela negação arbitrária ao processo negocial, pode configurar abuso de direito coletivo e ensejar responsabilidade civil da entidade sindical.

Neste viés, não somente os empregadores têm o dever de iniciar a negociação, os sindicatos também possuem o dever de dela participar de boa-fé, contribuindo para soluções que mitiguem os efeitos da medida e protejam os interesses da categoria.

O procedimento de negociação coletiva não deve servir como um mecanismo de voto sindical, mas um espaço de diálogo institucional e de construção de medidas compensatórias ou alternativas. O descumprimento injustificado desse dever por qualquer das partes fragiliza o próprio modelo democrático de relações trabalhistas.

Como forma de aperfeiçoamento prático desse modelo, uma alternativa de ajuste legislativo seria prever um regime de compensação variável, vinculado à causa da dispensa coletiva. Nos casos em que a causa objetiva for de ordem econômica ou financeira, poderia haver flexibilização das obrigações compensatórias, com aplicação de multa ou indenização reduzida, considerando a limitação de recursos do empregador.

Por outro lado, se a dispensa decorrer de reestruturações tecnológicas ou estratégicas, geralmente associadas à preservação ou ampliação de margens empresariais, a compensação devida aos empregados deveria ser mais robusta, refletindo a responsabilidade social pela externalização dos custos da inovação sobre os vínculos laborais.

O aprimoramento legal deve buscar consolidar um modelo que harmonize a dinâmica econômica com a justiça social, contribuindo para relações de trabalho mais equilibradas e democráticas.

7. CONCLUSÃO

Passados oito anos da promulgação da Reforma Trabalhista, o tratamento jurídico das dispensas coletivas no Brasil ainda reflete um modelo misto, marcado por tensões entre a literalidade do artigo 477-A da CLT e o entendimento consolidado pelo STF no Tema 638. Enquanto o dispositivo legal permite a equiparação das dispensas individuais, plúrimas e coletivas, sem impor exigência de negociação prévia, a jurisprudência constitucional impôs um freio normativo ao reconhecer a indispensabilidade da negociação coletiva como elemento de legitimidade e proteção social.

Esse cenário revela o esforço do ordenamento jurídico em equilibrar a autonomia empresarial com os direitos fundamentais dos empregados. A evolução

jurisprudencial, que vai do Caso Embraer até o julgamento do Tema 638, demonstra que as dispensas coletivas deixaram de ser tratadas como simples somas de desligamentos individuais, passando a exigir uma abordagem que considere seus impactos socioeconômicos e promova transparência, diálogo e medidas compensatórias.

Na prática, esse modelo impõe novos deveres aos empregadores, como o planejamento prévio, a comunicação clara e a abertura ao diálogo com as entidades sindicais. Ao mesmo tempo, exige dos sindicatos uma atuação proativa e responsável, pautada pela boa-fé, sob pena de, em caso de recusa injustificada ao processo negocial, incorrer em abuso de direito e eventual responsabilização civil.

A ausência de regulamentação legislativa detalhada, entretanto, ainda gera insegurança jurídica, especialmente diante de lacunas quanto ao rito da negociação, aos prazos e às consequências jurídicas da inércia ou obstrução por parte das entidades envolvidas. Por essa razão, o aperfeiçoamento do marco legal, que deve incorporar os parâmetros construídos jurisprudencialmente e prever, de maneira clara, procedimentos que promovam segurança e previsibilidade.

Como contribuição prática, propõe-se que uma futura legislação trate da compensação diferenciada conforme a causa da dispensa coletiva: quando motivada por crise financeira ou restrição orçamentária, poderia haver flexibilização das obrigações compensatórias por parte do empregador; já nos casos de reestruturações tecnológicas ou estratégicas, especialmente quando não há prejuízo financeiro direto, a compensação devida aos trabalhadores deveria ser mais significativa, refletindo o dever social da empresa diante das transformações que impõe.

Consolidar esse equilíbrio entre liberdade econômica e proteção social, mediante regras claras e inspiradas nos princípios constitucionais do trabalho, é o caminho para tornar as relações laborais mais democráticas, responsáveis e juridicamente seguras em um cenário de constantes mudanças no mundo do trabalho.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

BARBOSA, Maria da Graça Bonança. **O “caso Embraer” e os desafios para a tutela coletiva dos interesses legítimos dos trabalhadores.** Revista LTr. Legislação do Trabalho, v. 75, mai. 2011.

BELMONTE, Alexandre Agra. **A proteção do emprego na Constituição Federal de 1988.** In: NEVES DELGADO, Gabriela; PIMENTA, José Roberto Freire; MELO FILHO, Luiz Philippe Vieira de; LOPES, Othon de Azevedo (orgs.). Direito constitucional do trabalho: princípios e jurisdição constitucional. São Paulo: LTr, 2015.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988.** Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 20 jun. 2025.

BRASIL. **Consolidação das Leis do Trabalho — CLT. Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943.** Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 20 jun. 2025.

BRASIL. Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017. **Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT).** Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/ato2015-2018/2017/lei/l13467.htm. Acesso em: 20 jun. 2025.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **Tema 638 da Repercussão Geral.** Recurso Extraordinário com Agravo (ARE) 999435. Relator: Min. Alexandre de

Moraes. Julgado em 08 jun. 2022. Disponível em: [ht-tps://www.stf.jus.br/portal/jurisprudencia/listarJuris-prudencia.asp?s1=638](https://www.stf.jus.br/portal/jurisprudencia/listarJuris-prudencia.asp?s1=638). Acesso em: 20 jun. 2025.

DELGADO, Maurício Godinho; DELGADO, Gabriela Neves. **A Reforma Trabalhista no Brasil: com os comentários à Lei n. 13.467/2017.** São Paulo: LTr, 2017.

GOMES, Orlando. **Contrato de trabalho.** 5. ed. Rio de Janeiro: Forense, 1974.

GOMES, Orlando. **Dispensa coletiva na reestruturação da empresa.** Revista LTr, LRT Editora, ano 38, p. 50.

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

ZAVANELLA, Fabiano. **Da máxima preservação dos direitos fundamentais na dispensa coletiva e o papel ativo do Estado.** 2014. 112 f. Dissertação (Mestrado em Direito) - Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, São Paulo, 2014.