



A comunicação prévia como requisito legítimo da estabilidade pré-aposentadoria

20/04/2026

Foi expressiva a quantidade de temas afetados pelo Tribunal Superior do Trabalho, sob a sistemática dos recursos repetitivos, ao longo de 2025.

Dentre esses temas, destaca-se o Tema 299, submetido à relatoria da ministra Kátia Magalhães Arruda, que traz a debate questão de relevante repercussão prática: a legalidade da exigência, prevista em norma coletiva, de comunicação à empresa, pelo trabalhador, de sua condição de pré-aposentadoria como pressuposto para a aquisição da estabilidade, à luz do entendimento firmado pelo Supremo Tribunal Federal no Tema 1.046 da repercussão geral.

Antes de enfrentar o ponto controvertido, cumpre delimitar o instituto em discussão.

A estabilidade, como bem lecionava Amauri Mascaro Nascimento, comporta duas acepções. A primeira, de natureza econômica, relaciona-se a políticas públicas de preservação de empregos. A segunda, de índole jurídica, traduz-se na prerrogativa de manutenção do vínculo empregatício mesmo contra a vontade do empregador^[1].

O ministro Sergio Pinto Martins conceitua a estabilidade como o direito do empregado de permanecer no emprego, desde que inexistente causa objetiva, apta a justificar a dispensa^[2].

Estabilidade de natureza contratual

Sob o prisma classificatório, a estabilidade pode assumir natureza constitucional, legal ou contratual. É neste último campo que se insere a estabilidade pré-aposentadoria, usualmente prevista em acordos ou convenções coletivas de trabalho, consistindo na garantia de manutenção do vínculo ao empregado que se encontre próximo de adquirir o direito à jubilação.

Trata-se, portanto, de garantia de origem negocial, não prevista expressamente em lei, mas amplamente admitida no âmbito da autonomia privada coletiva, cujo rol de matérias negociáveis, conforme o artigo 611-A da CLT, possui caráter exemplificativo.

Spacca

É nesse contexto que se insere a controvérsia ora submetida ao TST: pode a norma coletiva condicionar o direito à estabilidade pré-aposentadoria à comunicação prévia, pelo empregado, ao seu empregador, de sua condição?

A resposta, a nosso ver, deve ser afirmativa.

Segurança jurídica à relação de emprego

A exigência de comunicação formal revela-se medida razoável e proporcional, na medida em que confere segurança jurídica à relação de emprego. Em empresas com elevado número de trabalhadores, mostra-se inviável exigir-se ao empregador o controle individualizado da situação previdenciária de cada um de seus funcionários. A comunicação prévia permite, assim, que a empresa tenha ciência inequívoca da condição específica do empregado, viabilizando o cumprimento adequado da norma coletiva e prevenindo litígios futuros.

Não se trata, ademais, de restrição indevida a direito trabalhista, mas de definição legítima de seus contornos no âmbito da negociação coletiva. O artigo 611-B da CLT não veda a estipulação de requisitos para a fruição dessa garantia (de origem autônoma, relembre-se) e tampouco há impedimento constitucional à sua conformação pelas partes coletivas.

Ao contrário, o artigo 7º, XXVI, da Constituição prestigia a negociação coletiva como instrumento legítimo de autocomposição, entendimento reforçado pelo Supremo Tribunal Federal no julgamento do Tema 1.046, que reconheceu a validade de normas coletivas que limitem ou afastem direitos trabalhistas, desde que respeitados parâmetros constitucionais.

Risco de desincentivar benefícios na relação trabalhista

Com maior razão, deve-se admitir a validade de normas coletivas que não restringem, mas ampliam direitos, como é o caso da estabilidade pré-aposentadoria, desde que observados os requisitos definidos pelas próprias partes.

Afastar a exigência de comunicação prévia, portanto, não apenas desconsidera a autonomia privada coletiva, como também fragiliza a segurança jurídica e desestimula a própria negociação de garantias laborais mais amplas.

Interpretações que ampliem, artificialmente, o alcance da estabilidade, em desconformidade com os termos pactuados, acabam por gerar efeito inverso ao pretendido: em lugar de fortalecerem a proteção ao trabalhador, desincentivam a criação e manutenção de benefícios convencionais pelas categorias profissionais e econômicas.





[1] NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Curso de Direito do Trabalho*. 29. ed. São Paulo, Saraiva, 2014. p. 905.

[2] MARTINS, Sérgio Pinto. *Direito do Trabalho*. 39. ed. São Paulo: SaraivaJur, 2022. p. 1.056.

Fonte: <https://conjur.jumps.com.br/2026-abr-20/a-comunicacao-previa-como-requisito-legitimo-da-estabilidade-pre-aposentadoria/>