

EDNALDO BRITO
HENRIQUE CORREIA

PRECEDENTES
VINCULANTES DO
STF

NA ÁREA TRABALHISTA

*Comentários às decisões do STF
em controle de constitucionalidade
em matéria trabalhista*

2ª edição

Revista, atualizada
e ampliada

2026



EDITORA
*Jus*PODIVM

www.editorajuspodivm.com.br

A respeito da alegação de que o registro sindical do ora agravante teria se aperfeiçoado (ato jurídico perfeito), consignei, em meu voto, que, **por se tratar de ato administrativo vinculado, não se poderia afastar o controle jurisdicional atinente a aspectos de legalidade, garantia fundamental do estado democrático de direito, como ocorreu nestes autos.**

Essa conclusão do STF reforça que, ainda que o Ministério do Trabalho e Emprego seja, atualmente, o único órgão legitimado para analisar o cumprimento do princípio da unicidade sindical e conceder o registro sindical, seus atos administrativos não são imunes ao questionamento judicial.

O Poder Judiciário continua legitimado a avaliar a legitimidade do ato do MTE e, eventualmente, revisá-lo, o que abre caminho para sindicatos que se sentirem prejudicados com alguma falha de análise do órgão ingressarem com ação na Justiça do Trabalho pedindo a declaração de nulidade do ato de concessão do registro a outra entidade sindical.

4. QUADRO-RESUMO DO TEMA 488

Podemos sintetizar as conclusões do STF no julgamento do Tema 488 no seguinte quadro-resumo:

RE 646.104/SP (TEMA 488)
Não se pode criar sindicato patronal com base na quantidade de empregados ou em qualquer outro critério relativo à dimensão das empresas representadas, pois esses critérios não constituem elementos aptos a embasarem a definição de categoria econômica ou profissional.

CAPÍTULO VII – **DEMISSÃO EM MASSA E INTERVENÇÃO SINDICAL PRÉVIA** (TEMA 638)

TEMA 638

Tese fixada. A intervenção sindical prévia é exigência procedimental 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.

(RE 999.435/SP, Rel. Min. Marco Aurélio, Rel. p/ Acórdão: Min. Edson Fachin, Tribunal Pleno, julgado em 8.6.2022, DJe nº 184, de 14.9.2022)

1. A DECISÃO DO STF NO TEMA 638 DA REPERCUSSÃO GERAL

O Recurso Extraordinário nº 999.435/SP, paradigma do Tema 638 da Repercussão Geral, foi julgado em 8 de junho de 2022. Nele, o STF fixou tese no sentido de que é inadmissível o rompimento em massa do vínculo de emprego sem o prévio diálogo social entre o empregador e a entidade sindical laboral, diante da proteção contra a despedida arbitrária e do reconhecimento das negociações coletivas, previstos, respectivamente, nos incisos I e XXVI, do artigo 7º da Constituição Federal. O acórdão recebeu a seguinte ementa:

CONSTITUCIONAL. DIREITO DOS TRABALHADORES. DISPENSA EM MASSA. INTERVENÇÃO SINDICAL PRÉVIA. EXIGÊNCIA. ART. 7º, INCISOS I e XXVI, da CONSTITUIÇÃO DA REPÚBLICA. 1. Os direitos sociais fundamentais trabalhistas são corolários primários do modelo político alcunhado de Estado Democrático de Direito. 2. As relações contratuais, em geral, e as relações contratuais trabalhistas, em particular, devem considerar sujeitos e objetos concretos. 3. Diante da previsão constitucional expressa do artigo 7º, I e XXVI, da CRFB, é inadmissível o rompimento em massa do vínculo de emprego sem a devida atenção à negociação coletiva. 4. Recurso extraordinário não provido, com fixação majoritária, vencidos os Ministros Edson Fachin e Ricardo Lewandowski e a Ministra Rosa Weber, da seguinte tese: “A intervenção sindical prévia é exigência procedimental imprescindível para a dispensa em massa de trabalhadores, que não se confunde com autorização prévia por parte da entidade sindical, ou celebração de convenção o acordo coletivo”.

(RE 999.435/SP, Rel. Min. Marco Aurélio, Rel. p/ Acórdão: Min. Edson Fachin, Tribunal Pleno, julgado em 8.6.2022, *DJe* nº 184, de 14.9.2022)

A tese fixada pelo STF possui o seguinte teor: “*A intervenção sindical prévia é exigência procedimental imprescindível para a dispensa em massa de trabalhadores, que não se confunde com autorização prévia por parte da entidade sindical, ou celebração de convenção o acordo coletivo*”.

Contra a decisão de mérito, foram opostos embargos de declaração pedindo a modulação de efeitos da tese fixada. Na Sessão Virtual que ocorreu no período de 31 de março a 12 de abril de 2023, o STF acolheu em parte os embargos e modulou os efeitos da decisão, estabelecendo que a exigência de intervenção sindical prévia se aplica apenas às demissões em massa ocorridas após a publicação da ata de julgamento do mérito do recurso, que se deu em 14 de junho de 2022²⁶¹. O acórdão ficou assim ementado:

Direito constitucional e do trabalho. Embargos de declaração em recurso extraordinário com repercussão geral. Intervenção sindical prévia à dispensa em massa. Modulação de efeitos da decisão. 1. Embargos de declaração contra

261. Ata nº 17, de 8.6.2022, divulgada no *DJe* nº 115, de 13.6.2022.

acórdão em que se fixou a seguinte tese de julgamento: “A intervenção sindical prévia é exigência procedimental imprescindível para a dispensa em massa de trabalhadores, que não se confunde com autorização prévia por parte da entidade sindical, ou celebração de convenção o acordo coletivo”. 2. A aplicação retroativa da tese de julgamento impõe ônus desproporcional aos empregadores, já que: (i) a questão era controvertida e se encontrava em julgamento perante o Supremo Tribunal Federal; e (ii) não havia expressa disposição legal ou constitucional que impusesse a observância desse requisito procedimental nas demissões em massa ou coletivas. 3. **Modulação dos efeitos da decisão, de modo a explicitar que a exigência de intervenção sindical prévia vincula apenas as demissões em massa ocorridas após a publicação da ata do julgamento de mérito.** 4. **Embargos de declaração acolhidos em parte.** (RE 999.435 ED/SP, Rel. Min. Edson Fachin, Red. p/ Acórdão Min. Roberto Barroso, Tribunal Pleno, julgado em 13/4/2023, Dje s/nº, de 24/4/2023, publicado em 25/4/2023)

Portanto, todas as demissões em massa ocorridas a partir de 14 de junho de 2022 dependem do cumprimento do requisito da intervenção sindical prévia, ficando preservadas as demissões em massa ocorridas anteriormente a essa data sem a satisfação desse requisito.

Vejamos agora as implicações práticas da tese fixada pelo STF.

2. IMPACTOS NO DIA A DIA

A tese fixada pelo STF deixou algumas indagações com repercussões práticas às quais buscaremos responder a partir de agora.

2.1. Interpretação conforme tácita do art. 477-A da CLT

O exercício do direito potestativo do empregador de dispensar em massa seus empregados sempre despertou controvérsias na doutrina e na jurisprudência do TST, sobretudo antes da entrada em vigor da Reforma Trabalhista (Lei 13.467/2017), em 11/11/2017.

A SDC do TST, então, firmou o entendimento de que havia necessidade de prévia negociação coletiva para a dispensa em massa. Esse posicionamento jurisprudencial surgiu em razão das repercussões econômicas e sociais causadas por essa dispensa coletiva que, aliás, extrapolava o vínculo empregatício, alcançando a coletividade dos trabalhadores, bem como a comunidade e a economia locais²⁶².

262. Informativo nº 17 do TST (TST-RO-173-02.2011.5.15.0000, SDC, rel. Min. Mauricio Godinho Delgado, 13.8.2012) e Informativo nº 34 do TST (TST-RO-6- 61.2011.5.05.0000, SDC, rel. Min. Waldir Oliveira da Costa, 11.12.2012).

Como regra, a jurisprudência do TST entendia que a ausência de negociação coletiva prévia garantia a reintegração dos empregados dispensados coletivamente. Tanto o sindicato da categoria profissional (trabalhadores) como o Ministério Público do Trabalho tinham legitimidade para ingressar com a ação civil pública.

Caso as partes não formalizassem instrumento coletivo que colocasse fim ao conflito, caberia à sentença normativa (Poder Normativo da Justiça do Trabalho) fixar as condutas para o enfrentamento da crise empresarial no intuito de minimizar os impactos sociais e econômicos causados pela dispensa em massa de trabalhadores²⁶³.

O objetivo da negociação coletiva consistia na regulamentação dos termos dos contratos de trabalho com o intuito de diminuir os impactos sociais e econômicos causados pela dispensa em massa de trabalhadores, como por exemplo, discutir a manutenção do plano de saúde ou auxílio-creche por alguns meses após a dispensa, a recolocação no mercado de trabalho, a disponibilidade de curso de aperfeiçoamento etc.

Com a Reforma Trabalhista, reconhece-se que o empregador tem o direito potestativo de dispensar seus empregados independentemente da modalidade de término, seja ela individual, plúrima ou coletiva:

Art. 477-A, CLT: 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.

A Reforma Trabalhista excluiu expressamente a necessidade de autorização prévia da entidade sindical ou de celebração de convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho para a materialização da dispensa em massa, estabelecendo que ela equivale à dispensa individual e à plúrima.

O estabelecimento, pelo STF, do requisito da intervenção sindical prévia para a validade da dispensa em massa termina mitigando a afirmação categórica do art. 477-A da CLT no sentido de que as várias modalidades de dispensa se equivalem. A necessidade de implementação do requisito procedimental prévio fixado na tese do Tema 638 desequipara a dispensa em massa das demais.

Por isso, podemos dizer que o STF, embora não tenha enfrentado no julgamento do Tema 638 da Repercussão Geral a constitucionalidade do art.

263. Informativo nº 170 do TST (TST-RO10782-38.2015.5.03.0000, Tribunal Pleno, rel. Min. Kátia Magalhães Arruda, red. p/ acórdão Min. Maria Cristina Irigoyen Peduzzi, 18.12.2017).

477-A da CLT, terminou conferindo a esse dispositivo interpretação conforme à Constituição, no sentido da necessidade da intervenção sindical prévia, particularmente, em relação à dispensa coletiva.

2.2. Intervenção sindical prévia

A primeira dúvida que pode surgir é quanto à obrigação imposta ao empregador no sentido de viabilizar a “intervenção sindical” prévia ao processo de demissão em massa.

A tese fixada explica que a intervenção sindical não se confunde com a “autorização” do sindicato para a demissão. Significa dizer que o STF não impôs ao empregador o dever de pedir autorização ao sindicato dos trabalhadores para promover a demissão em massa. O desligamento coletivo está nas mãos do empregador, não do sindicato.

Ao dizer que a intervenção sindical prévia não se confunde com a celebração de convenção ou acordo coletivo de trabalho, a tese também deixa claro que a demissão em massa não depende de negociação coletiva para que possa se materializar. O empregador não depende da concordância do sindicato dos trabalhadores para realizar a demissão em massa.

Diante disso, embora a ementa do acórdão faça referência ao inciso XXVI do art. 7º da Constituição Federal, o conteúdo da tese não está necessariamente ligado à celebração de normas coletivas.

O que seria, então, a intervenção sindical prévia?

A intervenção sindical mencionada na tese do STF equivale tão somente ao estabelecimento de um diálogo entre o empregador e o sindicato dos trabalhadores. Trata-se de estabelecer um diálogo social, em boa-fé objetiva, entre as partes em torno da demissão e suas consequências. Como mencionou o Ministro Roberto Barroso, autor da tese fixada, as partes, munidas de boa-fé objetiva, devem sentar-se à mesa de negociação:

Na minha visão, a demissão coletiva, sem prévia tentativa de negociação em boa-fé objetiva, viola a Constituição. **Acho que essa é a expressão-chave: “sentar à mesa de negociação com boa-fé objetiva”. Agora, se houver um impasse absoluto, é preciso resolvê-lo em um sentido ou em outro. Aqui eu o resolvo em favor da livre iniciativa. Não existe estabilidade no emprego e, se não houver acordo depois da negociação em boa-fé objetiva – até isso acho que pode ser aferido –, então prevalece a decisão do empregador. Por isso que disse que é um requisito procedimental: sentar à mesa de negociação e agir com boa-fé objetiva. Em não havendo acordo, a tentativa honesta de negociação já é suficiente.**

E qual o objetivo desse diálogo em boa-fé objetiva?

De acordo com o STF, o diálogo social tem o objetivo de que os atores sociais (empresa e sindicato laboral) busquem alternativas menos drásticas à demissão. O seguinte trecho do acórdão esclarece esse ponto:

Desse modo, como bem pontuado pelos votos divergentes que me antecederam, para além de legítimo e desejável, é imperativo que o empregador atue de forma responsável, a fim de **reduzir ao máximo os impactos da dispensa na vida dos trabalhadores, de suas famílias, da economia local e da sociedade em geral**, o que passa pelo diálogo com as classes e as categorias profissionais, **que poderão ter a oportunidade de vislumbrar outras alternativas, menos drásticas e danosas para as partes e para a sociedade**, como a redução de jornada e de salário; o banco de horas; férias coletivas; suspensões dos contratos de trabalho; regime de tempo parcial; instituição de teletrabalho (reduzindo os custos da empresa); programas de demissão voluntária; entre outras. (BRASIL, 2022a, p. 98 – grifo nosso)

Portanto, quando o STF fez alusão ao art. 7º, XXVI, da Constituição Federal, ele adotou um conceito mais amplo (“lato sensu”) de negociação coletiva. Trata-se de uma negociação no sentido de dialogar, sem o compromisso de celebrar uma norma coletiva em sentido estrito. A seguinte passagem do acórdão reforça essa conclusão:

A negociação coletiva – traduzida pelo **diálogo** entre os empregadores e as partes atingidas pelos revezes geradores da dispensa coletiva, representadas pelas entidades sindicais, legitimadas para “a defesa dos direitos e interesses coletivos ou individuais da categoria, inclusive em questões judiciais ou administrativas”, bem como para as negociações coletivas de trabalho (art. 8º, III e VI, da CF) – **tem o condão de buscar outras soluções e saídas menos drásticas e prejudiciais aos trabalhadores, suas famílias e à comunidade em geral, podendo, assim, resultar em maior bem-estar social.**

Podemos concluir, a partir desses fundamentos, que a intervenção sindical prévia é o dever de o empregador, antes de praticar a demissão em massa, convidar o sindicato dos trabalhadores para debater sobre a situação da empresa, as circunstâncias que motivaram a demissão e eventuais soluções que possam evitar o desligamento coletivo ou reduzir os seus impactos para os trabalhadores, suas famílias e a parcela da sociedade que será afetada.

O diálogo entre o empregador e o sindicato dos trabalhadores deve ser objetivamente honesto, em boa-fé. Isso implica a necessidade de o empregador ser transparente com o sindicato dos trabalhadores, inclusive expondo dados da empresa que motivam a decisão empresarial para que o sindicato tenha reais chances de refletir e propor soluções.

O diálogo social em boa-fé objetiva exige que o empregador, de fato, integre o sindicato na discussão, não podendo a entidade sindical ser tratada

como um ser meramente figurativo. Logo, um diálogo meramente formal e superficial não cumpre a obrigação imposta pelo STF.

Como referido pela Corte, a ideia é que as partes possam avaliar a adoção de outras medidas que não a demissão, como férias coletivas, redução da jornada e do salário ou suspensão do contrato de trabalho para qualificação.

Em última hipótese, pode-se deliberar pela adoção de um programa de desligamento voluntário (PDV), prevendo compensações adicionais aos trabalhadores. No contexto da demissão também é possível estabelecer mecanismos de proteção para grupos vulneráveis, como pessoas idosas, com deficiência, e para pessoas com idade próxima da aposentadoria.

Enfim, é importante que o diálogo social aconteça de modo efetivo, não aparente, e que realmente busque evitar ou minimizar os efeitos da demissão.

2.3. Celebração de convenção ou acordo coletivo de trabalho

A tese fixada pelo STF estabelece que não se exige a celebração de convenção ou acordo coletivo de trabalho para validar a demissão em massa.

No entanto, a decisão não proibiu a celebração desses instrumentos. Acaso as partes, ao fim do diálogo, desejem materializar seu consenso em uma norma coletiva, elas poderão fazê-lo sem restrições.

Inclusive, a depender da solução encontrada pelas partes, a celebração de norma coletiva será obrigatória, como na hipótese de redução do salário dos empregados (art. 7º, VI, da CF) ou de suspensão do contrato de trabalho para qualificação profissional (art. 476-A da CLT).

Não sendo a hipótese de convenção ou acordo coletivo de trabalho, as partes poderão, ainda assim, celebrá-los, caso desejem, ou formalizar o acordo em quaisquer outros instrumentos admitidos pelo ordenamento jurídico. Entendemos, neste último caso, que pode ser celebrado o acordo em ata de audiência de mediação conduzida pelo Ministério Público do Trabalho ou pelo Ministério do Trabalho e Emprego.

2.4. Frustração do diálogo social

De acordo com o STF, frustrada a tentativa de negociação no processo de diálogo entre o empregador e o sindicato laboral, prevalece a decisão empresarial de demitir os trabalhadores.

Portanto, se o empregador de fato travou um diálogo franco e transparente com o sindicato laboral e as partes não conseguiram chegar a um consenso em torno de medidas alternativas à demissão ou capazes de minimizar seus efeitos negativos, a empresa pode promover a demissão coletiva legitimamente.

Entendemos que essa situação pode acontecer, por exemplo, quando a empresa encerra suas atividades completamente e não possui patrimônio capaz de suportar encargos adicionais às verbas rescisórias dos trabalhadores.

2.5. Cuidados na integração do sindicato no diálogo social

Entendemos que empresa e sindicato precisam cercar-se de cuidados no processo de intervenção sindical prévia em nome da segurança jurídica.

Assim, a empresa deve convidar o sindicato laboral com uma antecedência razoável para discutir a questão da demissão. Essa convocação precisa de um mínimo de formalização (por e-mail, Whatsapp, correios com aviso de recebimento etc.) para que a empresa possa prová-la, caso seja preciso.

As tratativas entre o sindicato e a empresa precisam ser formalizadas, de preferência em atas de reunião com a assinatura de todos ou gravadas em aplicativos de videoconferência. Isso é importante para que fique comprovada a boa-fé objetiva das partes.

Para tanto, as partes podem se valer dos núcleos de mediação do Ministério Público do Trabalho ou das mediações realizadas pelo Ministério do Trabalho e Emprego.

2.6. Ausência de sindicato laboral na base territorial da empresa

A decisão do STF não abordou a situação em que não existe sindicato laboral na base territorial onde está situado o estabelecimento da empresa que pretende promover a demissão em massa.

Nesse caso, entendemos que a empresa deve ser a mais cautelosa possível para evitar questionamentos que possam comprometer o ato demissional e gerar prejuízos, ainda mais porque a tese fixada pelo STF menciona “entidade sindical”, que é um termo ordinariamente mais amplo que sindicato.

Dessa forma, na ausência de sindicato laboral, o empregador deve promover o diálogo social com a federação ou, na falta dessa, a confederação sindical respectiva.

Trata-se de uma aplicação analógica do § 2º do art. 611 da CLT, o qual afirma que, na hipótese de categorias inorganizadas em sindicato, as convenções coletivas podem ser celebradas por federações ou confederações:

Art. 611 – Convenção Coletiva de Trabalho é o acordo 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. (...)

§ 2º As Federações e, na falta desta, as Confederações representativas de categorias econômicas ou profissionais poderão celebrar convenções coletivas de

trabalho para reger as relações das categorias a elas vinculadas, inorganizadas em Sindicatos, no âmbito de suas representações.

O principal fundamento para justificar essa solução é a primazia da representatividade sindical nas negociações coletivas conferida pelo art. 7º, XXVI, da Constituição Federal, invocado pelo Supremo Tribunal Federal em sua decisão. Para o STF, é imprescindível a representação dos trabalhadores pelo ente coletivo respectivo e, por esse motivo, a mera ausência de sindicato não dispensa o empregador de estabelecer o diálogo social com os entes sindicais de grau superior.

Portanto, consideramos que, na ausência de sindicato laboral na base territorial do estabelecimento empresarial que almeja demitir coletivamente os trabalhadores, cabe ao empregador estabelecer o diálogo com a federação e, na ausência desta, com a confederação sindical laboral respectiva.

2.7. Recusa ou inércia do sindicato laboral em promover o diálogo social

O STF também não enfrentou a situação em que o sindicato dos trabalhadores se recusa ou permanece inerte, deixando de atender ao chamado da empresa para o diálogo social.

Nesse caso, entendemos que, por segurança, a empresa deverá se valer, por analogia, do que dispõe o art. 617, *caput* e § 1º, da CLT. Esse dispositivo trata da hipótese em que o sindicato laboral permanece inerte quando os trabalhadores têm interesse em celebrar acordo coletivo de trabalho com o empregador.

Na inércia do sindicato, os trabalhadores cientificam a federação e, na inércia desta, a confederação, para assumir a direção dos entendimentos com a empresa. Ao final, permanecendo inertes os três graus de representação sindical, autoriza a CLT a celebração de acordo coletivo diretamente entre os trabalhadores e o empregador. Vejamos o teor do dispositivo celetista:

Art. 617, CLT: Os empregados de uma ou mais empresas que decidirem celebrar Acordo Coletivo de Trabalho com as respectivas empresas darão ciência de sua resolução, por escrito, ao Sindicato representativo da categoria profissional, que terá o prazo de 8 (oito) dias para assumir a direção dos entendimentos entre os interessados, devendo igual procedimento ser observado pelas empresas interessadas com relação ao Sindicato da respectiva categoria econômica.

§ 1º Expirado o prazo de 8 (oito) dias sem que o Sindicato tenha se desincumbido do encargo recebido, poderão os interessados dar conhecimento do fato à Federação a que estiver vinculado o Sindicato e, em falta dessa, à correspondente Confederação, para que, no mesmo prazo, assumam a direção dos entendimentos. Esgotado esse prazo, poderão os interessados prosseguir diretamente na negociação coletiva até final.

De forma análoga, compreendemos que, na indiferença do sindicato laboral, deve o empregador buscar o diálogo sucessivo com a federação e, ante a negligência desta, com a confederação dos trabalhadores. Esgotadas essas etapas sem êxito, a demissão coletiva pode se operar de modo legítimo.

Novamente chamamos à atenção para a necessidade de se estabelecer uma comprovação, por parte do empregador, dos convites formulados aos entes sindicais.

2.8. O descumprimento da tese fixada pelo STF e a reintegração dos trabalhadores

A tese fixada pelo STF pode ser descumprida pelo empregador se ele não promover a intervenção sindical prévia ou se essa intervenção for apenas aparente (“pro forma”), sem boa-fé objetiva e transparência.

Esse, no entanto, foi mais um assunto não enfrentado pela decisão do Supremo Tribunal Federal.

Em nossa visão, o descumprimento da obrigação estabelecida pelo STF em sua tese de repercussão geral enseja a nulidade da demissão em massa e a reintegração dos empregados.

2.8.1. Supremacia da Constituição e nulidade dos atos inconstitucionais

Esse entendimento se justifica, primeiramente, porque o STF entendeu que a demissão em massa sem a intervenção sindical prévia é inconstitucional, por afronta, entre outros, aos arts. 7º, XXVI, 8º, III, e 170, III, da Constituição Federal, que traduzem, respectivamente, o direito ao reconhecimento das convenções e acordos coletivos de trabalho, à representação sindical dos trabalhadores e o princípio do pleno emprego na ordem econômica.

A ementa do acórdão explicita que a demissão em massa sem o cumprimento do requisito procedimental estabelecido pela Corte é “inadmissível”.

Logo, para o Supremo Tribunal Federal, o diálogo social prévio advém da Constituição Federal e a dispensa em massa sem a intervenção sindical prévia é “inadmissível” porque viola o texto constitucional.

O princípio da supremacia da Constituição e a teoria da nulidade dos atos inconstitucionais preconizam que os atos inconstitucionais são nulos e incapazes de gerar efeitos, ressalvadas as hipóteses de modulação realizadas pelo próprio Supremo Tribunal Federal.

A Suprema Corte tem reafirmado essa consequência em diversos julgados: (i) *“A declaração de inconstitucionalidade reveste-se, ordinariamente, de eficácia*

*'ex tunc' (RTJ 146/461-462 – RTJ 164/506-509), retroagindo ao momento em que editado o ato estatal reconhecido inconstitucional pelo Supremo Tribunal Federal*²⁶⁴; (ii) *“Continua a dominar no Brasil a doutrina do princípio da nulidade da lei inconstitucional. Caso o Tribunal não faça nenhuma ressalva na decisão, reputa-se aplicado o efeito retroativo.”*²⁶⁵ e (iii) *“A modulação temporal dos efeitos de acórdão é medida extrema, somente possível quando presente razão de segurança jurídica ou de excepcional interesse social apta a preponderar sobre o dogma da nulidade da lei inconstitucional, o que não se observa na espécie”*.²⁶⁶

Portanto, a demissão em massa sem a intervenção sindical prévia é inconstitucional e, por isso, absolutamente nula, não gerando quaisquer efeitos. Inválido o ato em razão da sua inconstitucionalidade, a situação retorna ao *status quo ante*, com a retomada dos contratos de trabalho dos empregados demitidos, o que implica sua reintegração aos postos de trabalho anteriormente ocupados.

2.8.2. Reconhecimento da possibilidade de reintegração na modulação de efeitos do Tema 638

A possibilidade de reintegração dos trabalhadores foi uma das linhas de pensamento que justificou a modulação de efeitos promovida pelo STF, quando julgou os embargos de declaração na sessão virtual de 31/3 a 12/4/2023. Em seu voto, o Ministro Roberto Barroso, Relator, justificou a necessidade de modulação, entre outros fundamentos, em razão do entendimento da Justiça do Trabalho de que a demissão em massa sem a intervenção sindical enseja a reintegração dos trabalhadores:

7. A jurisprudência do Tribunal Superior do Trabalho é no sentido de que a inobservância ao requisito da intervenção sindical prévia importa na nulidade na dispensa e tem como consequência a reintegração dos trabalhadores demitidos.

Nesse cenário, a aplicação retroativa da tese de julgamento impõe ônus desproporcional aos empregadores, já que: (i) a questão era controvertida e se encontrava em julgamento perante o Supremo Tribunal Federal; e (ii) não havia expressa disposição legal ou constitucional que impusesse a observância desse requisito procedimental nas demissões em massa ou coletivas.

8. Diante do exposto, acolho em parte os embargos de declaração, para modular os efeitos da decisão, de modo a explicitar que a exigência de intervenção sindical

264. AI 582280 AgR, Rel. Min. Celso de Mello, Segunda Turma, julgado em 12.9.2006, DJ 6.11.2006 PP-00041 Ement. vol-02254-06 PP-01186.

265. ADI 3601 ED, Rel. Min. Dias Toffoli, Tribunal Pleno, julgado em 9.9.2010, Dje nº 244, de 14.12.2010.

266. RE 659424 ED, Rel. Min. Nunes Marques, Tribunal Pleno, julgado em 18.12.2021, Dje nº 077, de 22.4.2022.

prévia vincula apenas as demissões em massa ocorridas após a publicação da ata do julgamento de mérito.

Para evitar reintegrações retroativas, surpreendendo os empregadores, o STF resolveu conferir efeitos prospectivos à sua decisão, resguardando as demissões em massa promovidas antes de 14 de junho de 2022, data de publicação da ata de julgamento de mérito.

Conclui-se que o próprio STF admite a possibilidade de reintegração dos trabalhadores quando a demissão em massa for promovida em descompasso com a tese fixada no Tema 638 da repercussão geral.

2.8.3. Diferenças entre reintegração e concessão de estabilidade ou garantia de emprego

É importante compreendermos que a reintegração não se confunde com a concessão de estabilidade ou garantia de emprego ao trabalhador. Reintegrar significa recolocar o empregado no seu posto de trabalho, devolvendo-lhe o contrato empregatício que havia sido rompido, de forma ilícita, com as mesmas características de antes.

A inconstitucionalidade das demissões gera o retorno dos contratos de trabalho ao *status quo* de antes do desligamento e não a um *status* superior de proteção. Estando ausente garantia de emprego a amparar o trabalhador antes da demissão coletiva, é com essa mesma característica que o contrato de trabalho será retomado.

A reintegração não impede a renovação do ato demissional coletivo, desde que o empregador satisfaça o requisito da intervenção sindical prévia. Ela também não impede que o empregador promova uma demissão individual imotivada. Os mesmos empregados reintegrados podem ser demitidos com ou sem justa causa sob a modalidade da dispensa individual ou da dispensa plúrima.

Essa constatação reforça a diferença entre a reintegração e a estabilidade ou garantia de emprego, pois deixa clara a inexistência do direito potestativo do empregado de permanecer no emprego, seja por tempo determinado ou indeterminado.

2.8.4. Semelhanças com a hipótese tratada na Súmula 443 do TST

A reintegração, nos casos de dispensa em massa sem intervenção sindical prévia, é semelhante à hipótese prevista na Súmula 443 do TST, que legitima a reintegração do empregado portador do vírus HIV ou de outra doença grave que suscite estigma ou preconceito, acaso comprovada despedida discriminatória:

SUM 443 DISPENSA DISCRIMINATÓRIA. PRESUNÇÃO. EMPREGADO PORTADOR DE DOENÇA GRAVE. ESTIGMA OU PRECONCEITO. DIREITO À REINTEGRAÇÃO
Presume-se discriminatória a despedida de empregado portador do vírus HIV ou de outra doença grave que suscite estigma ou preconceito. Inválido o ato, o empregado tem direito à reintegração no emprego.

A Súmula 443 do TST é exemplo de situação em que a Justiça do Trabalho admite a reintegração do trabalhador sem que isso signifique a concessão de uma estabilidade, evidenciando que os institutos não se confundem.

2.8.5. A reintegração prevista na Lei nº 9.029/1995

Finalmente, a Lei nº 9.029/1995 prevê que a rescisão do contrato de trabalho do empregado pelos motivos discriminatórios nela enumerados faculta ao empregado postular a reintegração ao emprego com ressarcimento de todo o período de afastamento (art. 1º c/c art. 4º, I).²⁶⁷ Trata-se de situação que também resulta em reintegração, porém, sem implicar estabilidade ou garantia provisória de emprego.

2.8.6. Reintegração na jurisprudência do TST

O tema, contudo, ainda não é pacífico na jurisprudência trabalhista.

Interessante julgado da SBDI-II do TST²⁶⁸, interpretando o Tema 638 do Repercussão Geral do STF, parece não fazer distinção entre os institutos da *reintegração* e da *estabilidade provisória no emprego*. Ainda, da leitura do acórdão, abstrai-se que a SBDI-II do TST estende o diálogo social como requisito procedimental à regularidade da dispensa em massa, porém, sem condicioná-lo à validade do ato.

Assim, a ausência da intervenção sindical obrigatória no processo de dispensa coletiva não acarreta a nulidade do ato e a consequente reintegração dos trabalhadores, pois não há previsão legal de estabilidade no caso. O

267. “**Art. 1º, Lei 9.029/1995:** É proibida a adoção de qualquer prática discriminatória e limitativa para efeito de acesso à relação de trabalho, ou de sua manutenção, por motivo de sexo, origem, raça, cor, estado civil, situação familiar, deficiência, reabilitação profissional, idade, entre outros, ressalvadas, nesse caso, as hipóteses de proteção à criança e ao adolescente previstas no inciso XXXIII do art. 7º da Constituição Federal. (...) Art. 4º O rompimento da relação de trabalho por ato discriminatório, nos moldes desta Lei, além do direito à reparação pelo dano moral, faculta ao empregado optar entre: I – a reintegração com ressarcimento integral de todo o período de afastamento, mediante pagamento das remunerações devidas, corrigidas monetariamente e acrescidas de juros legais; II – a percepção, em dobro, da remuneração do período de afastamento, corrigida monetariamente e acrescida dos juros legais.”

268. Informativo nº 258 do TST (TST-RO-11778-65.2017.5.03.0000, SBDI-II, rel. Min. Emmanoel Pereira, julgado em 9/8/2022).

descumprimento da ordem de diálogo social imposta pelo STF, para o Órgão fracionário do TST, acarretaria tão somente o dever de indenizar da empresa pelo dano moral coletivo causado. Vejamos trecho da ementa do acórdão:

5. Com a devida vênia do Tribunal Regional de origem, não se verifica qualquer teratologia no ato do Magistrado que, instado a se manifestar em pedido de tutela antecipada, indefere o pleito de reintegração dos trabalhadores dispensados de forma coletiva, diante da ausência de qualquer previsão legal ou convencional de estabilidade.

6. A inobservância procedimental do diálogo sindical prévio traduz dano coletivo, ensejador de reparações apenas em nível coletivo, *“como imposição de obrigações de fazer (dialogar socialmente, justificar a medida, agir de boa-féetc.) ou de reparar (dano moral coletivo), obrigações inconfundíveis, porém, com a retomada dos contratos de trabalho”* (Ministro Douglas Alencar Rodrigues).

Já para a 3ª Turma do TST²⁶⁹, o diálogo social prévio e em boa-fé objetiva é requisito de validade à dispensa em massa de trabalhadores, sem o qual o ato do empregador é nulo – *“seja pela falta de intervenção sindical, seja pelo comportamento do empregador em desconformidade com o princípio da boa-fé objetiva”*. Não se pode, contudo, reconhecer em juízo a nulidade do ato e a consequente condenação do empregador na obrigação de reintegrar os trabalhadores, por se tratar essa de transferência direta e intervenção estatal na gestão empresarial.

No caso, caberia *“ao Estado, no exercício de sua função jurisdicional, impor as medidas necessárias à reparação do direito violado, que garantam aos empregados dispensados um resultado equivalente, ainda que não coincidente, àquele que obteriam como consequência da realização prévia pelo empregador de um diálogo leal, probo e efetivo com o sindicato dos trabalhadores, sob pena de tornar estéril a decisão proferida pelo Supremo Tribunal Federal”*.

Nesse sentido, trecho de ementa do acórdão:

Certo que, diante da ausência de norma jurídica, regulamento empresarial ou instrumento normativo que garanta para os trabalhadores envolvidos em dispensa coletiva algum tipo de estabilidade que autorize a reintegração no emprego ou sanção compensatória específica para reparação do direito violado, tem-se que o reconhecimento judicial da nulidade da dispensa coletiva por inexistência de intervenção sindical efetiva, com a consequente reintegração dos empregados dispensados, importaria em incabível transferência direta e intervenção estatal na gestão empresarial – repercussão não acolhida pelo STF na tese do Tema 638 da Repercussão Geral. Logo, diante do descumprimento pelo empregador de requisito de validade da dispensa coletiva perpetrada

269. Informativo nº 275 do TST (TST-AIRR-101320-04.2017.5.01.0048, 3ª Turma, rel. Min. Mauricio Godinho Delgado, julgado em 28/6/2023).

e da impossibilidade de se declarar a nulidade da dispensa e a reintegração dos empregados dispensados ou condenar o empregador ao pagamento de indenização específica por ausência de previsão em diploma normativo, cabe ao Juiz, valendo-se dos princípios da proporcionalidade e razoabilidade, fixar uma reparação compensatória que, diante das peculiaridades do caso concreto, atenda aos interesses das partes, de modo a minimizar os impactos da dispensa massiva no âmbito social, econômico, familiar e comunitário, sem, todavia, gerar onerosidade excessiva ao empregador.

Percebe-se, assim, que a nova sistemática para a dispensa coletiva de trabalhadores estabelecida pelo STF na tese fixada no Tema 638 da Repercussão Geral ainda é controversa e, certamente, suscitará muita discussão.

Com a devida deferência aos julgados recentes do TST acima apresentados, mantemos nossa posição de que, nas hipóteses de demissão em massa em desrespeito à tese fixada pelo STF no, é cabível a declaração de nulidade da dispensa coletiva e a reintegração dos empregados.

2.9. A demissão em massa e a atuação do MPT

A demissão em massa é objeto de histórica preocupação e atuação por parte do Ministério Público do Trabalho.

Ainda em 14/4/2013, a Coordenadoria Nacional de Promoção da Liberdade Sindical e do Diálogo Social – CONALIS, aprovou a Orientação nº 6, que considerava ilícita e nula a dispensa coletiva sem prévia negociação.²⁷⁰

ORIENTAÇÃO Nº 6

DISPENSA COLETIVA

Considerando os princípios constitucionais da dignidade da pessoa humana (art. 1º, III), da democracia nas relações de trabalho e da solução pacífica das controvérsias (preâmbulo da Constituição Federal de 1988), do direito à informação dos motivos ensejadores da dispensa massiva e de negociação coletiva (art. 5º, XXXIII e XIV, art. 7º, I e XXVI, e art. 8º, III, V e VI), da função social da empresa e do contrato de trabalho (art. 170, III e Cód. Civil, art. 421), bem como os termos das Convenções nºs. 98, 135, 141 e 151, e Recomendação nº 163 da Organização Internacional do Trabalho (OIT), a dispensa coletiva será nula e desprovida de qualquer eficácia se não se sujeitar ao prévio procedimento da negociação coletiva de trabalho com a entidade sindical representativa da categoria profissional.

Em 11/11/2020, a CONALIS aprovou a Nota Técnica nº 7, expressando o entendimento de que a validade da demissão em massa depende de “diálogo

270. https://mpt.mp.br/pgt/publicacoes/orientacoes/compendio-atualizado-4a-versao/@@display-file/arquivo_pdf

social” prévio entre o empregador e o sindicato laboral e que o descumprimento desse requisito redundará na nulidade da dispensa e na reintegração dos empregados.

Considerando os direitos sociais indisponíveis violados com a demissão em massa sem a intervenção sindical prévia, está o MPT legitimado a atuar.

Sob um aspecto, o Ministério Público do Trabalho poderá atuar como mediador entre o empregador e o sindicato laboral no âmbito do Núcleo Permanente de Incentivo à Autocomposição – NUPIA. Essa atuação é relevante, inclusive, para garantir a transparência e a boa-fé nas negociações, podendo o MPT aferir, por exemplo, se o empregador está realmente agindo de forma proba com o sindicato laboral e genuinamente empenhado em encontrar uma solução alternativa à demissão, como previsto nos fundamentos determinantes da decisão do STF.

Sob o viés da atuação investigativa e processual, o MPT pode agir postulando a nulidade do ato demissional e a reintegração dos trabalhadores, sem prejuízo formulação de pedido de tutela inibitória consubstanciado na obrigação de o empregador se abster de promover novas demissões em massa sem o cumprimento do requisito da intervenção sindical prévia, sob cominações, e de pagamento de indenização por dano moral coletivo²⁷¹.

3. QUADRO-RESUMO DO TEMA 638

Podemos sintetizar as conclusões do STF no julgamento do Tema 638 no seguinte quadro-resumo:

RE 999.435/SP (TEMA 638)	
Demissões em massa promovidas antes de 14/6/2022	Demissões em massa promovidas a partir do dia 14/6/2022
Não necessitam de intervenção sindical prévia	Necessitam do cumprimento do requisito procedimental da intervenção sindical prévia para serem consideradas válidas

271. Vide Informativo nº 282 do TST (TST-RR-487-33.2018.5.20.0009, 3ª Turma, rel. Min. Alberto Bastos Balazeiro, julgado em 13/12/2023).