

INTERVENÇÃO SINDICAL PRÉVIA NAS DEMISSÕES EM MASSA: REFLEXÕES PARA UMA TUTELA EFETIVA DE DIREITOS

Ednaldo Rodrigo Brito da Silva¹

Sumário: 1. Introdução. 2. Intervenção sindical e direitos fundamentais. 3. O ato inconstitucional e seus efeitos. 4. O posicionamento do TST. 5. Reintegração, estabilidade e garantias de emprego. 6. O direito fundamental à prestação jurisdicional efetiva. 7. Conclusão. Referências.

RESUMO

O presente artigo aborda as consequências jurídicas do descumprimento do requisito da intervenção sindical prévia nas demissões em massa, estabelecido pelo Supremo Tribunal Federal por meio da tese fixada no julgamento do Recurso Extraordinário 999.435/SP, processo paradigma do Tema 638 da Repercussão Geral, e a possibilidade de reintegração dos empregados dispensados como medida capaz de atribuir maior efetividade aos direitos fundamentais abrigados no referido precedente vinculante. A partir de pesquisas bibliográficas e análise de decisões do Tribunal Superior do Trabalho (TST) e do Supremo Tribunal Federal (STF), concluiu-se que o ato demissional praticado com inobservância da tese fixada pelo STF é inconstitucional e nulo, sendo a reintegração dos empregados demitidos a solução que, amparada no ordenamento jurídico, consubstancia medida apta a conferir maior efetividade aos direitos fundamentais protegidos pela decisão da Suprema Corte.

Palavras-chave: Demissão em massa. Intervenção sindical prévia. Precedente vinculante. Tema 638 da Repercussão Geral. Reintegração.

1. INTRODUÇÃO

No dia 8 de junho de 2022, o Supremo Tribunal Federal, apreciando o Recurso Extraordinário 999.435/SP, paradigma do Tema 638 da Repercussão Geral, fixou a 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 ou acordo coletivo". O acórdão recebeu a seguinte ementa:

¹ Mestre em Direito pela Universidade Católica de Brasília. Especialista em Direito Constitucional pela Universidade do Sul de Santa Catarina. Procurador do Trabalho da 22ª Região. Membro Auxiliar da Assessoria Jurídica Trabalhista do Procurador-Geral da República.

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) (BRASIL, 2022a).

Na Sessão Virtual que ocorreu no período de 31 de março de 2023 a 12 de abril de 2023, o Tribunal acolheu em parte os embargos de declaração opostos contra o acórdão de mérito para modular os efeitos da decisão, de modo a explicitar 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 2022².

Embora a tese fixada apresente uma obrigação a ser cumprida pelo empregador no contexto da demissão em massa, inexistente clareza em relação às consequências jurídicas do seu descumprimento, além de pairar divergência de entendimentos, no âmbito do Tribunal Superior do Trabalho, sobre as medidas judiciais que podem ser adotadas nesses casos.³

Refletindo à luz desse panorama, o presente artigo examina a consequência jurídica que atinge o ato demissional praticado pelo empregador em desconformidade com a obrigação estabelecida pelo STF e investiga se a reintegração dos empregados demitidos, nesses casos, é compatível com o ordenamento jurídico brasileiro e pode conferir maior efetividade aos direitos fundamentais abrigados no precedente vinculante oriundo do Tema 638 da Repercussão Geral. A metodologia

² Ata nº 17, de 8.6.2022, divulgada no *DJe* nº 115, de 13.6.2022.

³ Conferir, por exemplo, as decisões nos Processos 0011778-65.2017.5.03.0000; 0010342-90.2018.5.03.0144 e 0021529-26.2016.5.04.0019.

utilizada está baseada em pesquisas bibliográficas de fontes doutrinárias e legais, bem como em análise jurisprudencial.

O artigo está segmentado em seis tópicos. Após a introdução, são analisados os direitos fundamentais protegidos pela tese de repercussão geral e os fundamentos determinantes que levaram o STF a deliberar pela necessidade da intervenção sindical prévia nos processos de demissão em massa. Posteriormente, são discutidos os efeitos jurídicos dos atos contrários às normas constitucionais, preponderantemente à luz dos princípios da supremacia da Constituição e da teoria da nulidade dos atos inconstitucionais. Na sequência, os diversos posicionamentos do Tribunal Superior do Trabalho acerca do tema são abordados. Em seguida, os institutos jurídicos da reintegração, estabilidade no emprego e garantias de emprego são objeto de discussão. Após, o artigo disserta sobre o direito fundamental à tutela jurisdicional efetiva.

Na conclusão, são expostos os resultados da pesquisa e as suas repercussões práticas.

2. INTERVENÇÃO SINDICAL E DIREITOS FUNDAMENTAIS

Conhecer os direitos fundamentais que integram a *ratio decidendi* do julgado proferido no Tema 638 se reveste de importância acentuada para uma adequada compreensão e aplicação da tese fixada pelo STF.

A força vinculante do precedente não se restringe à tese fixada, mas alcança também a *ratio decidendi* (MARINONI, 2022, p. 24). Tem-se ainda o princípio da máxima efetividade das normas constitucionais, que orienta o operador do Direito a atribuir à norma constitucional e, em especial, àquelas que consagrem direitos fundamentais, o sentido que lhes revista da maior eficácia (CANOTILHO, 2003, p. 1224).

A supremacia das normas constitucionais e a preponderância do princípio da dignidade humana orientam o Poder Judiciário, no papel de intérprete da Constituição, a preferir a norma mais favorável à proteção dos Direitos Humanos e a selecionar a via interpretativa que lhes garanta a tutela mais efetiva (MORAES, 2021, p. 15-16).

A partir dessas premissas, é admissível afirmar que a Justiça do Trabalho, como intérprete das normas constitucionais agasalhadas na *ratio decidendi* do julgamento do Tema 638, para além do compromisso de observá-las em suas decisões, por força da vinculação inerente ao sistema brasileiro de precedentes, há de aplicá-las de modo a conferir-lhes a máxima eficácia possível. Quais seriam, então, os direitos constitucionais integrantes da *ratio decidendi* do julgamento do Tema 638?⁴

A *ratio decidendi* de um precedente emerge da identificação dos fatos relevantes que embasaram a decisão e dos fundamentos jurídicos que a justificaram (DIDIER JÚNIOR; OLIVEIRA; BRAGA, 2022, p. 573-574).

Refletindo sobre as decisões do Supremo Tribunal Federal, Marinoni (2022, p. 34) observa que: “Não há dúvida de que a grande dificuldade na identificação do precedente constitucional, na atualidade, deriva exatamente da circunstância de o acórdão consistir numa mera reunião de votos escritos”. Em seu entendimento, a *ratio decidendi* é a parte da fundamentação que, determinante do resultado do recurso, é compartilhada, pelo menos, por seis julgadores, a maioria absoluta dos Ministros da Corte (MARINONI, 2022, p. 35).

Pinheiro (2021, p. 227), de modo similar, focaliza a *ratio decidendi* no percurso argumentativo compartilhado pela maioria dos ministros do Supremo Tribunal Federal.

São esses os parâmetros orientativos que serão utilizados no presente trabalho. Com alicerce nessa perspectiva, percebe-se que os fundamentos determinantes, ou *ratio decidendi*, adotados pela maioria absoluta dos Ministros do STF, no julgamento do Tema 638, centraram-se no direito fundamental ao reconhecimento dos acordos e convenções coletivas de trabalho, no direito fundamental à representação dos trabalhadores pela entidade sindical e no princípio do pleno emprego, inerente à ordem econômica, previstos, respectivamente, nos arts. 7º, XXVI, 8º, III, e 170, III, da Constituição Federal. Os julgadores concluíram que a

⁴ A identificação da *ratio decidendi* de um precedente conta com diferentes teorias e metodologias, conforme se observa em Pinheiro (2021, p. 195 e seguintes). O tema, porém, não é objeto do presente estudo.

intervenção sindical prévia nos processos de demissão em massa possui assento constitucional por decorrer dos citados fundamentos.

Nesse julgamento, o Ministro Roberto Barroso, após lembrar a decisão do STF no RE 590.415/SC⁵ (BRASIL, 2015), destacou que “[...] valorizar os acordos coletivos e valorizar os sindicatos com uma nova configuração [...] faz parte das premissas sobre as quais o Supremo Tribunal Federal ajudou, de certa forma, a redesenhar o Direito do Trabalho [...]”. Aos seus argumentos acrescentou sete premissas, entre elas, a valorização dos sindicatos, das negociações coletivas e da empregabilidade:

Portanto, ao interpretar normas de Direito do Trabalho, minha primeira consideração é preservar os direitos fundamentais e sociais de natureza trabalhista. Meu segundo princípio é o de preservar o emprego e aumentar a empregabilidade. Minha terceira premissa é formalizar o trabalho, removendo os obstáculos que levam à informalidade. Quatro: melhorar a qualidade geral e a representatividade dos sindicatos. Cinco: valorizar a negociação coletiva. Seis: desonerar a folha de salários. E sete: acabar com a imprevisibilidade do custo das relações de trabalho (BRASIL, 2022a, p.79).

A representação sindical, a valorização das negociações coletivas e a garantia do pleno emprego receberam nova ênfase no voto do Ministro Dias Toffoli no mesmo processo:

O ordenamento jurídico brasileiro reflete em diversas áreas a preocupação do legislador em garantir a ampla empregabilidade. Nessa senda, cita-se como exemplo a Lei nº 11.101/2005, a Lei de Recuperação Judicial e Falências, cuja finalidade precípua reside na preservação da empresa, a fim de manter postos de trabalho, arrecadação de impostos e fornecimento de produtos e serviços para o suprimento das múltiplas necessidades humanas e sociais. O princípio da preservação da empresa, portanto, seria um desdobramento de sua função social, que traduz a ideia segundo a qual o escopo dos empreendimentos não deve se limitar ao lucro, contemplando, igualmente, os reflexos de suas decisões perante a sociedade, ideais plenamente compatíveis com a livre iniciativa e os demais postulados da ordem econômica, como a redução das desigualdades regionais e sociais **e a já mencionada busca do pleno emprego** (art. 170, incisos VII e VIII da CF). [...]

⁵ RE 590.415/SC, Rel. Min. Roberto Barroso, Tribunal Pleno, julgado em 30.4.2015, DJe nº 101, de 28.5.2015. Nesse processo, *leading case* do Tema 152 da Repercussão Geral, o Supremo Tribunal Federal conferiu relevância ao poder de negociação dos sindicatos diante da paridade com o ser coletivo empresarial, julgando constitucional a previsão de quitação geral das verbas oriundas do contrato de trabalho, constante de cláusula de acordo coletivo, em relação ao empregado que aderisse ao plano de desligamento incentivado do empregador.



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.

Com base nessas reflexões, **reputo imprescindível a participação prévia dos sindicatos profissionais como requisito de validade das dispensas coletivas**, por imperativo constitucional no que tange à garantia do pleno emprego, ao valor social do trabalho, bem como ao disposto no art. 8º, inciso III, da Constituição Federal, o qual, reitero-se, investiu os sindicatos de legitimidade para a defesa dos direitos e interesses coletivos ou individuais das categorias profissionais. (BRASIL, 2022a, p. 97 – grifo nosso)

A essencialidade da participação sindical e a importância da negociação coletiva no processo de desligamento coletivo foram objeto de abordagem, igualmente, no voto do Ministro Edson Fachin:

Aplicando-se a exegese lógica, sistemática e teleológica de ampliação protetiva que a própria Constituição indica (art. 5º, §2º, CRFB), tem-se que, **em consonância com o inciso XXVI do seu art. 7º, é direito social do trabalhador o “reconhecimento das convenções e os acordos coletivos de trabalho”, os quais garantam proteção e concretização aos direitos fundamentais ali expressamente protegidos.**

[...]

A noção que sobrevém da convergência de inúmeros preceitos constitucionais, a exemplo, entre outros, dos princípios da dignidade da pessoa humana (art. 1º, III), **da valorização social do trabalho** (art. 1º, IV) e **da justiça social** (arts. 3º, I, II e III; 7º a 9º; 170; e 193) conduz à necessidade de máxima proteção da relação de trabalho, com vistas à concretização do **direito fundamental ao trabalho** (art. 5º, XII) e à promoção dos direitos fundamentais sociais trabalhistas (arts. 7º a 11) (BRASIL, 2021, p. 69).

[...]

E ainda, vale o registro de que **a participação sindical, como historicamente está construída no Brasil, tem garantia expressa no texto constitucional de 1988**, de forma que para os direitos fundamentais específicos em que essa previsão foi uma escolha deliberada do constituinte de 1988, não há espaço para a conformação legislativa ordinária supressora de tais direitos, ainda que diante de autorização legal para a extinção das entidades empregadoras.

E, no particular, a Constituição da República de 1988, ao estabelecer **a participação obrigatória do sindicato para a validade do processo negocial**, também é reforçada pelas normas da Organização Internacional do Trabalho, como a Convenção 154, sobre o incentivo à Negociação Coletiva, e a Convenção 98, sobre a aplicação dos princípios do direito de organização e de negociação coletiva, especialmente diante de situações de grande repercussão como é o caso da dispensa em massa de trabalhadores. (BRASIL, 2022a, p. 69 - grifo nosso)



A representatividade sindical foi presença marcante no voto da Ministra Rosa Weber, cabendo explicitar a afirmação no sentido de ser “imprescindível a intervenção sindical, destinada a assegurar a defesa dos interesses e direitos coletivos ou individuais da categoria (CF, art. 8º, III)”.

O Ministro Alexandre de Moraes, inicialmente avesso à necessidade de negociação coletiva para legitimar o processo de demissão em massa, retificou seu voto para acompanhar a divergência inaugurada pelo Ministro Edson Fachin e a tese proposta pelo Ministro Roberto Barroso, no sentido da necessidade da intervenção sindical prévia. Na ocasião, ressaltou que a participação dos sindicatos nesse processo configura meio de preservação dos direitos sociais e da empregabilidade, os quais gozam de proteção especial na Constituição Federal.⁶

Nas palavras da Ministra Cármen Lúcia, o diálogo social “previamente à dispensa em massa de trabalhadores” destina-se à “preservação do quadro de um Estado de Direito”. A busca do pleno emprego e a valorização da negociação coletiva também foram direitos marcantes em seu voto (BRASIL, 2022a, p. 113):

Em observância ao princípio do pleno emprego e à valorização da negociação coletiva, tenho ser necessário o diálogo prévio, pois este pode vir a reduzir os impactos econômicos da dispensa coletiva, ainda que o resultado deste não seja vinculante para o empregador.

O foco na busca do pleno emprego justifica o propósito almejado pelo Supremo Tribunal Federal com a tese fixada, no sentido de que os atores sociais busquem, por meio do diálogo, alternativas menos drásticas à demissão, como se observa do seguinte trecho do acórdão:

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);

⁶ Nas palavras do Ministro: “Dialogar, principalmente, quando a Constituição defende os direitos sociais, defende a empregabilidade e, no caso das demissões coletivas, isso fica realmente com uma proteção maior. Não é uma condição de eficácia, logicamente, mas uma proteção maior, um equilíbrio maior em relação ao empregado e ao empregador”.

programas de demissão voluntária; entre outras. (BRASIL, 2022a, p. 98 - grifo nosso)

Colhe-se em outra passagem do acórdão disposição semelhante:

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.** (BRASIL, 2022a, p. 99 - grifo nosso)

Os direitos fundamentais agasalhados na tese foram sopesados, pelo STF, com o direito fundamental à liberdade de iniciativa, tendo sido afastada eventual colisão:

De outro vértice, ao contrário de macular o princípio da livre iniciativa, a medida trará vantagens também ao empregador que, por meio do diálogo e do uso de técnicas de negociação – e aqui, vale frisar, não se trata de pedir “autorização” ao sindicato, mas de envolvê-lo em um processo coletivo com foco na manutenção de empregos -, poderá encontrar soluções alternativas ao rigor das dispensas coletivas, evitar a incidência de multas, contribuir para a recuperação e o crescimento da economia do país, bem como para a valorização do trabalho humano e a existência digna, cumprindo, de modo efetivo, sua função social (BRASIL, 2022a, p. 99).

É possível inferir, a partir da análise dos votos dos Ministros que participaram do julgamento, que os fundamentos determinantes da tese fixada no Tema 638 da Repercussão Geral estão centrados na tutela do reconhecimento das convenções e acordos coletivos de trabalho (art. 7º, XXVI, da CF), da representatividade sindical (art. 8º, III, da CF) e da empregabilidade (art. 170, III, da CF). O diálogo social, expressado por meio da intervenção sindical prévia na demissão em massa, goza de estatura constitucional e se destina à efetivação desses direitos, além de ser compatível com o princípio da liberdade de iniciativa.

3. O ATO INCONSTITUCIONAL E SEUS EFEITOS

A reflexão em torno dos efeitos do ato de rompimento massivo dos contratos de trabalho sem o cumprimento do requisito da intervenção sindical prévia ganha

importante contribuição da doutrina constitucional edificada em torno do ato inconstitucional.

Prevalece no direito constitucional brasileiro a concepção de que os atos inconstitucionais são nulos e destituídos de qualquer eficácia jurídica, desfazendo-se as consequências deles derivadas desde a sua origem (MORAES, 2020, p. 840). Em conformidade com essa teoria, as relações jurídicas constituídas sob a égide de lei declarada inconstitucional deverão ser desfeitas, retornando-se ao *status quo ante* (BARROSO, 2022, p. 53).

Na mesma linha encontram-se diversos julgados do Supremo Tribunal Federal, entre os quais se destacam conclusões no sentido de que “Eventuais atos praticados em desobediência à Carta da República não podem ser invocados com base no princípio isonômico, dado que direito algum nasce de ato inconstitucional”⁷ e “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”.⁸ Em idêntico sentido: “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.”⁹ e “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”.¹⁰

Como enfatiza Barroso (2022, p. 292), nenhum ato jurídico “poderá subsistir validamente se for incompatível com a Constituição”.

Depreende-se que o ato inconstitucional é nulo e não produz efeitos, acarretando o desfazimento das situações constituídas com base nele e o consequente retorno à situação pretérita, ressalvada a hipótese de o Supremo

⁷ MS 23670, Rel. Min. Maurício Corrêa, Tribunal Pleno, julgado em 29.11.2001, DJ 8.2.2002 PP-00261 Ement. Vol-02056-01 PP-00050.

⁸ 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.

⁹ ADI 3601 ED, Rel. Min. Dias Toffoli, Tribunal Pleno, julgado em 9.9.2010, DJe nº 244, de 14.12.2010

¹⁰ RE 659424 ED, Rel. Min. Nunes Marques, Tribunal Pleno, julgado em 18.12.2021, DJe nº 077, de 22.4.2022.

Tribunal Federal modular os efeitos da sua decisão, conforme previsto nos arts. 525, § 13, 535, § 6º, e 927, § 3º, do CPC,¹¹ art. 27 da Lei 9.868/1999¹² e art. 11 da Lei 9.882/1999.¹³

A compreensão adotada pelo STF sobre o ato inconstitucional está sensivelmente ligada aos efeitos da violação à tese fixada no Tema 638 da Repercussão Geral.

Nesse julgamento, o Supremo Tribunal Federal decidiu 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.

Consequentemente, a demissão em massa sem a intervenção sindical prévia é inválida, à luz da teoria da nulidade dos atos inconstitucionais, adotada como regra pela Suprema Corte.

Essa foi a linha de pensamento que justificou a modulação de efeitos promovida pelo STF. Na Sessão Virtual realizada no período de 31 de março a 12 de abril de 2023, o STF, apreciando embargos de declaração opostos contra o acórdão de mérito no Tema 638, resolveu modular os efeitos da declaração de inconstitucionalidade, conferindo-lhe efeitos prospectivos, a partir da publicação da

¹¹ Art. 525. [...] § 13. No caso do § 12, os efeitos da decisão do Supremo Tribunal Federal poderão ser modulados no tempo, em atenção à segurança jurídica. [...] Art. 535 [...] § 6º No caso do § 5º, os efeitos da decisão do Supremo Tribunal Federal poderão ser modulados no tempo, de modo a favorecer a segurança jurídica. [...] Art. 927. [...] § 3º Na hipótese de alteração de jurisprudência dominante do Supremo Tribunal Federal e dos tribunais superiores ou daquela oriunda de julgamento de casos repetitivos, pode haver modulação dos efeitos da alteração no interesse social e no da segurança jurídica.

¹² Art. 27. Ao declarar a inconstitucionalidade de lei ou ato normativo, e tendo em vista razões de segurança jurídica ou de excepcional interesse social, poderá o Supremo Tribunal Federal, por maioria de dois terços de seus membros, restringir os efeitos daquela declaração ou decidir que ela só tenha eficácia a partir de seu trânsito em julgado ou de outro momento que venha a ser fixado.

¹³ Art. 11. Ao declarar a inconstitucionalidade de lei ou ato normativo, no processo de arguição de descumprimento de preceito fundamental, e tendo em vista razões de segurança jurídica ou de excepcional interesse social, poderá o Supremo Tribunal Federal, por maioria de dois terços de seus membros, restringir os efeitos daquela declaração ou decidir que ela só tenha eficácia a partir de seu trânsito em julgado ou de outro momento que venha a ser fixado.

ata de julgamento, que se deu em 14 de junho de 2022,¹⁴ nos termos do voto do Ministro Roberto Barroso:

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 prévia vincula apenas as demissões em massa ocorridas após a publicação da ata do julgamento de mérito. (BRASIL, 2022a - grifo nosso).

Levando em consideração a teoria da nulidade dos atos inconstitucionais, a Corte entendeu necessário modular os efeitos da declaração de inconstitucionalidade para resguardar as demissões em massa promovidas antes de 14 de junho de 2022.

Tem-se que a teoria da nulidade dos atos inconstitucionais ampara a conclusão de que a demissão em massa praticada sem o cumprimento do requisito da intervenção sindical prévia é nula, não produz efeitos, e, conseqüentemente, o retorno dos contratos de trabalho ao *status quo ante* é uma consequência natural dessa nulidade, conforme assentado na jurisprudência do Supremo Tribunal Federal.

4. O POSICIONAMENTO DO TST

A discussão em torno das consequências do descumprimento do requisito da intervenção sindical prévia, estabelecido pelo STF a partir do julgamento do Tema 638, tem gerado multiplicidade de entendimentos no âmbito do Tribunal Superior do Trabalho, alguns deles colidentes entre si.

A Subseção II Especializada em Dissídios Individuais, apreciando o Recurso Ordinário em Mandado de Segurança 0011778-65.2017.5.03.0000, em julgamento datado de 9 de agosto de 2022, reputou ausente ilegalidade no ato coator que

¹⁴ Ata nº 17, de 8.6.2022, *DJe* nº 115, divulgado em 13.6.2022.



indeferiu o pedido de reintegração dos trabalhadores alcançados por desligamento massivo praticado sem o diálogo prévio com a entidade sindical profissional.¹⁵

Extraí-se do acórdão a seguinte passagem do voto do Relator, o Ministro Emmanoel Pereira, que sedimenta a falta de amparo ao pedido de reintegração no emprego em razão da inexistência de direito a “estabilidade”:

Nesse sentir, não visualizo violação de direito líquido e certo da parte impetrante com o indeferimento, em sede de tutela provisória, do pleito de reintegração dos trabalhadores dispensados, já que a intervenção sindical obrigatória no processo de dispensa coletiva não assegura estabilidade aos empregados que tiveram seus contratos de trabalho encerrados (BRASIL, 2022c).

O acórdão também incorporou os fundamentos lançados pelo Ministro Douglas Alencar Rodrigues em seu voto-vista regimental, do qual se destaca a passagem adiante:

A quebra do dever de diálogo social, portanto – reconhecido pela Excelsa Corte, com sentido instrumental, renove-se o registro -, traduz lesão a direito coletivo dos trabalhadores afetados, cuja reparação há de se processar também em nível coletivo, com a imposição de obrigações de fazer (dialogar socialmente, justificar a medida, agir de boa fé etc) ou de reparar (dano moral coletivo), obrigações inconfundíveis, porém, com a retomada dos contratos de trabalho. Seriam pretensões típicas de ações civis públicas, tal como se debateu perante o Pleno desta Corte, no julgamento do RO – 10782-38.2015.5.03.0000, em 17.12.2018. (BRASIL, 2022c - grifos do autor)

Após chamar a atenção para a necessidade de “aclaramento” em torno das consequências resultantes da inobservância da tese fixada no Tema 638 da Repercussão Geral, o Ministro vistor destaca que o STF “não traçou critérios seguros para que se possa compreender o conceito de dispensa coletiva, tampouco fixou as consequências que decorrem da quebra do dever negocial prévio, entendido, repita-se, como condição imprescindível para o proceder empresarial”.

No Recurso de Revista 0010342-90.2018.5.03.0144, julgado na 3ª Turma do TST, em 19 de outubro de 2022, a Corte entendeu que a dispensa coletiva de 44

¹⁵ RO-11778-65.2017.5.03.0000, Subseção II Especializada em Dissídios Individuais, Relator Ministro Emmanoel Pereira, DEJT 16/09/2022.

empregados¹⁶ sem o diálogo social prévio com o sindicato laboral era inválida, contudo, seria impossível decretar a nulidade do ato patronal e a reintegração dos empregados afetados, sob pena de se criar uma hipótese de estabilidade no emprego destituída de previsão legal, além de configurar-se uma indevida intervenção do Poder Judiciário na gestão empresarial.¹⁷

Alicerçado na ausência de previsão legal de estabilidade para os empregados, o Tribunal afastou a concessão da tutela específica de reintegração postulada pelo sindicato laboral, julgando-a impossível, e arbitrou uma indenização para cada trabalhador a título de concessão da tutela “pelo resultado prático equivalente, ainda, que não coincidente”.

Para o TST, referida solução pode ser extraída da exegese dos arts. 497 e 536 do CPC. Ambos os dispositivos, ao disciplinarem o julgamento e o cumprimento, respectivamente, de sentença, no âmbito das obrigações de fazer e não fazer, autorizam o juiz a determinar providências que assegurem a obtenção da tutela almejada “pelo resultado prático equivalente”.¹⁸

A decisão, fundamentada em juízo de razoabilidade e proporcionalidade, e nos dispositivos processuais acima indicados, arbitrou indenizações de um, dois e três

¹⁶ Consta no acórdão do recurso de revista que a dispensa atingiu 45 empregados, contudo, posteriormente, o TST deu provimento aos embargos de declaração da empresa para retificar erro material no sentido de reconhecer que a demissão em massa alcançou 44 trabalhadores.

¹⁷ RR-10342-90.2018.5.03.0144, 3ª Turma, Relator Ministro Mauricio Godinho Delgado, DEJT 18/11/2022.

¹⁸ Art. 497. Na ação que tenha por objeto a prestação de fazer ou de não fazer, o juiz, se procedente o pedido, concederá a tutela específica ou determinará providências que assegurem a obtenção de tutela pelo resultado prático equivalente. Parágrafo único. Para a concessão da tutela específica destinada a inibir a prática, a reiteração ou a continuação de um ilícito, ou a sua remoção, é irrelevante a demonstração da ocorrência de dano ou da existência de culpa ou dolo. [...] Art. 536. No cumprimento de sentença que reconheça a exigibilidade de obrigação de fazer ou de não fazer, o juiz poderá, de ofício ou a requerimento, para a efetivação da tutela específica ou a obtenção de tutela pelo resultado prático equivalente, determinar as medidas necessárias à satisfação do exequente. § 1º Para atender ao disposto no caput, o juiz poderá determinar, entre outras medidas, a imposição de multa, a busca e apreensão, a remoção de pessoas e coisas, o desfazimento de obras e o impedimento de atividade nociva, podendo, caso necessário, requisitar o auxílio de força policial. § 2º O mandado de busca e apreensão de pessoas e coisas será cumprido por 2 (dois) oficiais de justiça, observando-se o disposto no art. 846, §§ 1º a 4º, se houver necessidade de arrombamento. § 3º O executado incidirá nas penas de litigância de má-fé quando injustificadamente descumprir a ordem judicial, sem prejuízo de sua responsabilização por crime de desobediência. § 4º No cumprimento de sentença que reconheça a exigibilidade de obrigação de fazer ou de não fazer, aplica-se o art. 525, no que couber. § 5º O disposto neste artigo aplica-se, no que couber, ao cumprimento de sentença que reconheça deveres de fazer e de não fazer de natureza não obrigacional.

“salários básicos” para os empregados com até três, seis e mais de nove anos de contrato de trabalho, nessa ordem, a título de “resultado prático equivalente” à tutela específica de reintegração dos trabalhadores.

Mais recentemente, a 6ª Turma do TST, ao apreciar o Recurso de Revista 0021529-26.2016.5.04.0019, manteve decisão do Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região, que declarou a nulidade das dispensas de cinco empregadas, com a consequente reintegração delas aos respectivos postos de trabalho e, sucessivamente, o pagamento de indenização correspondente ao triplo do valor líquido das rescisões contratuais, em razão do encerramento das atividades da empresa na capital gaúcha.¹⁹

Para os Ministros julgadores, a decisão do STF no RE 999.435/SP conferiu interpretação conforme à Constituição Federal ao art. 477-A da CLT e, embora o julgamento no TST tenha ocorrido em 17.5.2023, a 6ª Turma deliberou que não seria aplicável o entendimento do STF firmado no Tema 638 da Repercussão Geral em virtude de as dispensas terem ocorrido em julho e agosto de 2016, antes da introdução do referido dispositivo na CLT.

A conclusão adotada pela 6ª Turma do TST foi no sentido de que as dispensas ocorridas antes da Reforma Trabalhista se submetem ao entendimento anterior da Corte Trabalhista, fixado por ocasião do julgamento do caso Embraer (Proc. 0030900-12.2009.5.15.0000), no sentido da necessidade de celebração de convenção ou

¹⁹ O TRT da 4ª Região concluiu o julgamento do recurso ordinário do sindicato laboral, autor da ação, da seguinte forma: “Dá-se, pois, parcial provimento ao apelo do SINDICATO AUTOR, para: a) reintegração imediata das substituídas devendo serem observados os mesmos critérios, atividades e padrão remuneratório pagos antes do ato da dispensa; b) de forma sucessiva, pagamento indenizatório para cada uma das substituídas, devendo ser utilizado o valor líquido apontado em cada um dos TRCTs em triplo, devendo ser utilizado, ainda, o mesmo critério para o FGTS acrescido de multa indenizatória de 40% (pagamento em triplo). O referido critério tem como intuito observar as peculiaridades contratuais de cada uma das substituídas, considerando que o tempo de vigência de cada relação laboral e as remunerações pagas eram distintas”. Em embargos de declaração, o acórdão Regional sanou omissão para acrescentar a seguinte obrigação, consubstanciada em tutela inibitória voltada a prevenir a repetição do ilícito: “Assim, acolhem-se os embargos de declaração do Sindicato autor, para fins de sanar a omissão apontada, com efeito modificativo, devendo ser acrescido ao tópico “2.1” da fundamentação, bem como deverá constar no dispositivo o seguinte teor: “Ante a nulidade das dispensas efetuadas, determina-se que a ré se abstenha de proceder, sem prévia negociação com o sindicato autor, qualquer outra dispensa em relação aos empregados remanescentes, os quais fazem parte do quadro de empregados da IC CLASSIFICADOS na ocasião em que houve incorporação pela empresa IMÓVEL WEB COMUNICAÇÃO LTDA, sob pena de multa no valor de R\$ 5.000,00 por empregado dispensado, com base no art. 139, IV, do CPC”.

acordo coletivo de trabalho para a validade da dispensa em massa.²⁰ Embora tenha prevalecido o entendimento quanto à inaplicabilidade da tese fixada no Tema 638, interessa observar que, nesse caso, por desrespeito à regra anterior da celebração de negociação coletiva, o TST entendeu válida a reintegração das trabalhadoras, assentada pelo TRT da 4ª Região.

Ainda no contexto anterior da exigência de negociação coletiva, no julgamento do Recurso Ordinário em Dissídio Coletivo 0000006-61.2011.5.05.0000 (BRASIL, 2012), a Seção de Dissídios Coletivos do TST deliberou que “A exigência de prévia negociação coletiva para a dispensa em massa de trabalhadores constitui requisito de eficácia do ato empresarial”. Nesse julgamento, ocorrido em 11 de dezembro de 2012, o TST confirmou decisão do TRT da 5ª Região que declarou a abusividade e a ineficácia das demissões de 400 empregados, arbitrou indenizações e determinou a manutenção dos planos de saúde dos trabalhadores. Conquanto não se tenha mencionado o termo reintegração, o Tribunal entendeu cabível decretar a ineficácia das demissões, o que, na prática, resulta na continuidade dos seus contratos de trabalho, efeito correlato à reintegração.

A sistematização dos julgados acima expõe decisões nas quais o TST: i) considerou cabíveis apenas reparações de natureza coletiva (Proc. 0011778-65.2017.5.03.0000); ii) arbitrou, de ofício, reparações de natureza individual em substituição à tutela específica de reintegração dos empregados (0010342-90.2018.5.03.0144); iii) afirmou a legitimidade de decisão do TRT que declarou a

²⁰ Vale registrar, ainda, que o Supremo Tribunal Federal, no julgamento do RE 999.434/SP, em Sistema de Repercussão Geral, com publicação no DJe 15.09.2022, cujo efeito é vinculante e erga omnes, conferiu interpretação conforme a Constituição ao art. 477-A da CLT, ao fixando, por maioria, a seguinte tese sobre a dispensa em massa de trabalhadores: “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”. Diante do referido julgado, o Pretório Excelso entendeu que as dispensas coletivas não exigem a autorização prévia dos sindicatos ou a celebração de um acordo, mas, ao menos, a abertura de diálogos entre as partes envolvidas. Ocorre que, in casu, o art. 477-A da CLT não tem incidência, uma vez que as rescisões contratuais das substituídas (entre julho e agosto/2016) ocorreram antes da vigência do referido dispositivo legal, inserido pela Lei nº 13.467/2017. Portanto, escorreita a decisão recorrida no que aplicou a necessidade de negociação coletiva para a dispensa das trabalhadoras, consoante entendimento sedimentado no âmbito da Seção de Dissídios Coletivos desta Corte Superior Trabalhista, senão vejamos, in verbis: (...). Na mesma linha, julgados corroborando a tese de aplicabilidade da decisão proferida pelo STF, no RE 999.435/SP, com repercussão geral (Tema 638), aos fatos jurídicos ocorridos após a vigência da Lei nº 13.467/2017: (...).

nulidade das dispensas e determinou a reintegração ao emprego e, sucessivamente, o pagamento de indenização individual (Proc. 0021529-26.2016.5.04.0019); e iv) confirmou decisão do TRT que declarou a abusividade e a ineficácia das demissões e arbitrou indenizações (0000006-61.2011.5.05.0000).

Inexiste uniformidade nas decisões do Tribunal Superior do Trabalho em relação às consequências da falta de diálogo social no processo de demissão em massa e, nos processos que aplicaram a tese fixada pelo STF no Tema 638, é possível perceber uma tendência do TST em preferir o ressarcimento de danos à tutela específica da obrigação. A razão para esta solução se fundamenta na premissa de que a reintegração dos trabalhadores equivale à outorga de uma garantia de emprego sem previsão legal.

Essa concepção é indicativa da importância em se perquirir o sentido da reintegração ao emprego e a sua relação com a estabilidade e as garantias de emprego no Direito do Trabalho.

5. REINTEGRAÇÃO, ESTABILIDADE E GARANTIAS DE EMPREGO

A reintegração ao emprego carece de definição expressa na Consolidação das Leis do Trabalho. Ela é comumente associada, pela CLT e pela jurisprudência trabalhista,²¹ à retomada do contrato de trabalho anteriormente em vigor em hipóteses de invalidação da rescisão contratual, promovida pelo empregador, nos casos acobertados pela antiga estabilidade decenal (art. 492 c/c arts. 496 e 504 da

²¹ São exemplos na jurisprudência do TST: Súm. 244, II: “A garantia de emprego à gestante só autoriza a reintegração se esta se der durante o período de estabilidade. Do contrário, a garantia restringe-se aos salários e demais direitos correspondentes ao período de estabilidade”; Sum. 339, II: “A estabilidade provisória do cipeiro não constitui vantagem pessoal, mas garantia para as atividades dos membros da CIPA, que somente tem razão de ser quando em atividade a empresa. Extinto o estabelecimento, não se verifica a despedida arbitrária, sendo impossível a reintegração e indevida a indenização do período estável”.



CLT)²² ou por alguma garantia de emprego legalmente estabelecida, a exemplo do dirigente sindical (art. 659, X, da CLT).²³

Süssekind (2005, p. 743), ao diferenciar reintegração de readmissão explica que, na reintegração “[...] o empregado retorna ao serviço, com ressarcimento do período de inexecução contratual, como se a relação de emprego não tivesse sofrido solução de continuidade; [...]”.

Posicionamento similar é adotado por Cassar (2014, p. 1117), para quem a reintegração acarreta “[...] o retorno do empregado ao emprego e função anteriormente ocupada, salvo se de confiança, e o pagamento dos salários e demais vantagens do período do afastamento.”, destacando seus efeitos retrospectivos à data da rescisão contratual nula.

O panorama legal e doutrinário leva à compreensão de que a reintegração consubstancia o retorno do empregado ao trabalho e a restauração do contrato empregatício rompido anteriormente a partir do exato ponto de ruptura, devolvendo-lhe retroativamente os efeitos trabalhistas inerentes, sem solução de continuidade.

Já a estabilidade é conceituada por Delgado (2012, p. 1123) como

[...] a vantagem jurídica de caráter permanente deferida ao empregado em virtude de uma circunstância tipificada de caráter geral, de modo a assegurar a manutenção indefinida no tempo do vínculo empregatício, independentemente da vontade do empregador.

Para o mesmo autor, a garantia de emprego, por sua vez, é:

[...] a vantagem jurídica de caráter transitório deferida ao empregado em virtude de uma circunstância contratual ou pessoal obreira de caráter especial, de modo a assegurar a manutenção do vínculo empregatício por um lapso temporal definido, independentemente da vontade do empregador (DELAGO, 2012, p. 1123-1124).

²² Art. 492 - O empregado que contar mais de 10 (dez) anos de serviço na mesma empresa não poderá ser despedido senão por motivo de falta grave ou circunstância de força maior, devidamente comprovadas. [...] Art. 496 - Quando a reintegração do empregado estável for desaconselhável, dado o grau de incompatibilidade resultante do dissídio, especialmente quando for o empregador pessoa física, o tribunal do trabalho poderá converter aquela obrigação em indenização devida nos termos do artigo seguinte. [...] Art. 504 - Comprovada a falsa alegação do motivo de força maior, é garantida a reintegração aos empregados estáveis, e aos não-estáveis o complemento da indenização já percebida, assegurado a ambos o pagamento da remuneração atrasada.

²³ Art. 659 - Competem privativamente aos Presidentes das Juntas, além das que lhes forem conferidas neste Título e das decorrentes de seu cargo, as seguintes atribuições: [...] X - conceder medida liminar, até decisão final do processo, em reclamações trabalhistas que visem reintegrar no emprego dirigente sindical afastado, suspenso ou dispensado pelo empregador.

Perspectiva similar é apresentada por Leite (2019, p. 1098-1099) ao afirmar que a estabilidade “[...] consiste no direito que o empregado tem de permanecer no emprego, mesmo contra a vontade do empregador, salvo quando existir grave motivo que justifique a sua dispensa e que torne incompatível a sua permanência na empresa ou no caso de força maior devidamente comprovada”. Diferentemente, a garantia provisória no emprego alcança o trabalhador que esteja, “[...] num determinado lapso de tempo, em situação especial que impeça a sua dispensa arbitrária ou sem justa causa do emprego” (LEITE, 2019, p. 1108).

Importante lembrar que a estabilidade é instituto previsto no art. 492 da CLT,²⁴ que assegura ao empregado com mais de dez anos de serviço na mesma empresa o direito de não ser demitido, salvo por falta grave ou circunstância de força maior, devidamente comprovadas. Referido instituto foi tornado facultativo com a instituição da viabilidade de opção, pelo trabalhador, pelo regime do FGTS, quando da edição da Lei 5.107/1966 e, quando da promulgação da Constituição Federal de 1988, deixou de existir.

Extraí-se dos ensinamentos que o traço comum aos institutos da estabilidade e da garantia de emprego é o deferimento de uma vantagem jurídica ao empregado consubstanciada no direito de permanecer no emprego contra a vontade do empregador, ressalvada a prática de falta grave pelo empregado, a justificar sua demissão. A distinção está no fato de que, na estabilidade, essa vantagem jurídica perdura indefinidamente, enquanto na garantia de emprego ela se perfaz por um lapso temporal definido.

O aspecto compartilhado pelos dois institutos, no sentido da manutenção do contrato de trabalho contra a vontade do empregador, salvo o cometimento de falta grave pelo empregado, também foi realçado por Uriarte (1982) em artigo publicado na Revista do Tribunal Superior do Trabalho:

En anterior oportunidad, siguiendo a José Martins Catharino⁹ y a Norberto Centena,¹⁰ definimos a la estabilidad como "la garantía de permanencia en el empleo asegurada a ciertas especies de empleados, consistente en la imposibilidad jurídica de ser despedido, salvo la existencia de justa causa expresamente prevista".¹¹

²⁴ Art. 492 - O empregado que contar mais de 10 (dez) anos de serviço na mesma empresa não poderá ser despedido senão por motivo de falta grave ou circunstância de força maior, devidamente comprovadas.

No mesmo trabalho, o autor reúne conceitos adotados por outros consagrados doutrinadores trabalhistas:

Russomano señala que "es el derecho del trabajador de permanecer en el empleo, aun contra la voluntad del empresario, si no existe causa relevante que justifique el despido",¹² definición a la que adhiere Octávio Bueno Magano.¹³

De La Cueva, que fuera uno de los pioneros - en éste como en tantos de los avances del derecho laboral - describe a la estabilidad como el derecho del trabajador a permanecer en el empleo percibiendo los beneficios correspondientes, mientras subsista la materia de aquél empleo. Se trata, disse De La Cueva, de una situación objetiva, independiente de todo contractualismo, al igual que la relación de trabajo de la cual fluye y que hace depender su disolución únicamente de la voluntad del trabajador y sólo excepcionalmente de la del patrono,¹⁴ éste - agrega el maestro mexicano - sólo puede decretar la disolución de la relación de trabajo si existe una causa justificada y en ausencia de ella, el patrono estará obligado a reinstalar al trabajador, salvo que éste opte por una indemnización sustitutiva.¹⁵

Sobressai da abordagem discorrida a diferença entre os institutos da reintegração, de um lado, e da estabilidade e das garantias de emprego, de outro: a reintegração é a materialização do retorno do empregado ao trabalho, com a restauração dos efeitos do seu contrato de forma retroativa, desde quando houve o indevido rompimento do liame empregatício; a estabilidade e as garantias de emprego constituem o direito potestativo do trabalhador de se manter no emprego contra a vontade do empregador, salvo a ocorrência de falta grave, por tempo indeterminado ou por um lapso temporal definido, respectivamente.

Conclui-se que, embora a reintegração seja medida comumente associada à estabilidade e às garantias de emprego, com elas não se confunde: a reintegração garante a restauração do contrato de trabalho; a estabilidade e as garantias de emprego garantem a vigência desse contrato contra a vontade do empregador, por tempo indeterminado ou determinado, respectivamente.

Acrescente-se que inexistente previsão legal obstativa do uso da reintegração em hipóteses em que esteja ausente estabilidade ou alguma modalidade de garantia de emprego. Em amparo a essa constatação, encontram-se na legislação brasileira e na jurisprudência do TST parâmetros reveladores de que reintegração e garantias de emprego ou estabilidade não são sinônimas nem estão indissolúvelmente ligadas.

A Lei 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. art. 4º, I).²⁵ São situações que dão ensejo à reintegração, porém, dissociadas de qualquer estabilidade ou garantia provisória de emprego.

O Tribunal Superior do Trabalho também aponta inexistência de correlação imperativa entre reintegração no emprego e estabilidade ou garantia provisória de emprego no contexto da Súmula 443, que trata da reintegração de empregados portadores de HIV ou de outras doenças graves estigmatizantes:

SUM-443 DISPENSA DISCRIMINATÓRIA. PRESUNÇÃO. EMPREGADO PORTADOR DE DOENÇA GRAVE. ESTIGMA OU PRECONCEITO. DIREITO À REINTEGRAÇÃO - Res. 185/2012, DEJT divulgado em 25, 26 e 27.09.2012. 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.

Os precedentes que deram origem à Súmula 443, dos quais se destacam as seguintes passagens, elucidam essa compreensão:

É de se ressaltar que não se está criando nenhum tipo de estabilidade ao portador de doença grave, pois, aí sim, estaria o Poder Judiciário invadindo a seara do Poder Legislativo e se distanciando das prescrições legais, que são claras no sentido de assegurar esse benefício apenas em algumas circunstâncias, como, por exemplo, a do cipeiro, da gestante, do dirigente sindical, entre outras.

A reintegração do obreiro tem por finalidade dar cumprimento às diversas disposições legais e constitucionais acima citadas, que vedam, veementemente, a prática discriminatória, não só contra o trabalhador, mas aquela dirigida a qualquer ser humano. Assim, sempre que o empregador despedir o empregado por discriminação, seja por motivo de doença, raça, religião, convicção política, entre outros, a solução do litígio culminará, inevitavelmente, com a reintegração do funcionário.

(E-RR-0217791-22.1995.5.09.5555, Subseção I Especializada em Dissídios Individuais, Redator Ministro Vantuil Abdala, DEJT 02/06/2000) (BRASIL, 2000, p. 1 - grifo nosso)

É, portanto, papel do Judiciário Trabalhista, considerando a máxima eficiência que se deve extrair dos princípios constitucionais, a concretização dos direitos fundamentais relativamente à efetiva tutela antidiscriminatória do trabalhador portador de doença grave e estigmatizante, como a AIDS.

²⁵ “Art. 1º 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.”

Nesse contexto, ainda que a doença não tenha nenhuma relação com o trabalho - **não implicando, em si, garantia de emprego** -, tem efeitos no contrato, uma vez que a despedida discriminatória é repudiada pelo nosso ordenamento jurídico.

(RR-317800-64.2008.5.12.0054, 6ª Turma, Relator Ministro Mauricio Godinho Delgado, DEJT 10/06/2011) (BRASIL, 2011, p. 1 - grifo nosso)

Recente decisão da 3ª Turma do TST, no julgamento do Recurso de Revista 0000551-14.2020.5.05.0131, em acórdão relatado pelo Ministro Maurício Godinho Delgado, voltou a distanciar a reintegração do instituto da estabilidade ou garantia de emprego, cabendo destacar o seguinte excerto da ementa:

RECURSO DE REVISTA. PROCESSO SOB A ÉGIDE DAS LEIS 13.015/2014 E 13.467/2017 . EMPREGADA PORTADORA DE DOENÇA GRAVE. NEOPLASIA MALIGNA. DISPENSA DISCRIMINATÓRIA. PRESUNÇÃO. REINTEGRAÇÃO DEVIDA. SÚMULA 443/TST. Presume-se discriminatória a ruptura arbitrária do contrato de trabalho, quando não comprovado um motivo justificável, em face de circunstancial debilidade física causada pelo câncer. Esse entendimento pode ser abstraído do contexto geral de normas do nosso ordenamento jurídico, que entende o trabalhador como indivíduo inserto numa sociedade que vela pelos valores sociais do trabalho, pela dignidade da pessoa humana e pela função social da propriedade (arts. 1º, III e IV e 170, III e VIII, da CF). Não se olvide, outrossim, que faz parte do compromisso do Brasil, também na ordem internacional (Convenção 111 da OIT), o rechaçamento a toda forma de discriminação no âmbito laboral. Na esteira desse raciocínio, foi editada a Súmula 443/TST, que delimita a pacificação da jurisprudência trabalhista neste aspecto, com o seguinte teor: "*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*". **Registre-se, entretanto, que a presunção de ilegalidade do ato de dispensa do empregado portador de doença grave, ressoante na jurisprudência trabalhista, não pode ser de modo algum absoluta, sob risco de se criar uma nova espécie de estabilidade empregatícia totalmente desvinculada do caráter discriminatório que se quer reprimir. Assim, além da viabilidade da dispensa por justa causa, é possível também que a denúncia vazia do contrato de trabalho seja considerada legal e não se repute discriminatório o ato de dispensa. [...]**

(RR-0000551-14.2020.5.05.0131, 3ª Turma, Relator Ministro Mauricio Godinho Delgado, DEJT 24/03/2023) (BRASIL, 2023, p. 1 – grifo nosso).

No contexto desse julgado, a reintegração não traz para o empregado uma garantia de que, em algum momento futuro, ele não seja demitido. A rescisão contratual poderá acontecer normalmente desde que fique comprovado ter se operado por motivação técnica, econômica ou disciplinar.

No entendimento do TST, a reintegração do empregado, no contexto da Súmula 443, é decorrência da nulidade da sua dispensa pela violação da Constituição Federal no que pertine à vedação de práticas discriminatórias, não da existência de



uma estabilidade ou garantia de emprego, remanescendo a possibilidade de dispensa do trabalhador desde que ausente o elemento discriminatório.

O panorama revelador de que a reintegração e as garantias de emprego (ou a estabilidade) são institutos diferentes e que não estão amalgamados evidencia a possibilidade de aplicação da reintegração a outras situações em que o rompimento do liame empregatício seja invalidado, sem o risco de se criar para o trabalhador uma proteção contra novos rompimentos contratuais por iniciativa do empregador.

O entendimento repercute nas consequências derivadas da violação à tese fixada no Tema 638 da Repercussão Geral.

Conforme debatido anteriormente, o descompasso com a tese fixada pelo STF gera a nulidade do ato demissional em razão de sua inconstitucionalidade e o retorno dos contratos de trabalho ao *status quo* de antes do desligamento. Os contratos de trabalho não são revigorados com um patamar protetivo superior, mas apenas retomam o seu curso com as mesmas características de antes. Estando ausente garantia de emprego a amparar o trabalhador antes da demissão coletiva, é com essa mesma característica que o contrato de trabalho retomará o seu vigor. É nesses termos que se dá a reintegração dos trabalhadores demitidos irregularmente.

A reintegração não impede a renovação do ato demissional coletivo, desde que satisfeito o requisito da intervenção sindical prévia. Ela também não é óbice a uma demissão individual imotivada.

A argumentação quanto à falta de amparo legal à reintegração pode, de igual modo, revelar-se inconsistente. Verificou-se a presença de múltiplos fundamentos de ordem constitucional a justificar a nulidade das demissões e a reintegração dos trabalhadores: primeiro, a força vinculante da regra estabelecida, pelo STF, de proibição de demissão em massa sem prévia intervenção sindical; segundo, a necessidade de concretização do direito fundamental ao reconhecimento das negociações coletivas e à representação sindical dos trabalhadores, bem como ao princípio do pleno emprego; e, terceiro, a teoria da nulidade dos atos inconstitucionais e o princípio da supremacia da Constituição.

O argumento de que a reintegração pode violar a liberdade de iniciativa também merece ser repensado na medida em que o próprio STF afirmou a compatibilidade desse princípio com a intervenção sindical prévia.

A reintegração, nos casos de dispensa em massa sem intervenção sindical prévia, apresenta, de forma semelhante, paralelismo com a reintegração objeto da Súmula 443 do TST. Ao passo em que, nessa hipótese, a reintegração acontece pela afronta ao direito fundamental à não discriminação, aquela baseada no Tema 638 da Repercussão Geral se dá pela violação a direitos fundamentais sociais relacionados ao reconhecimento das negociações coletivas e à representação sindical dos trabalhadores, bem como ao princípio do pleno emprego inerente à ordem econômica. Em ambos os casos, há desobediência a direitos fundamentais.

À compatibilidade da reintegração com a ordem constitucional, soma-se o direito fundamental à efetividade da prestação jurisdicional, que será adiante analisado.

6. O DIREITO FUNDAMENTAL À PRESTAÇÃO JURISDICIONAL EFETIVA

O direito fundamental de acesso à justiça está previsto no art. 5º, XXXV, da Constituição Federal, onde se garante que “a lei não excluirá da apreciação do Poder Judiciário lesão ou ameaça a direito”. Esse direito, porém, não se resume ao direito de ajuizamento de ação, compreendendo o direito à prestação de uma tutela jurisdicional capaz de entregar ao cidadão o direito material de que é titular da maneira mais efetiva possível (TEIXEIRA, 2011, p. 60).

Ele também não se circunscreve ao direito a uma sentença de mérito, mas se traduz como o direito a uma sentença capaz de realizar o direito material envolvido no litígio, o que inclui a adoção de meios executivos aptos a concretizarem o direito substancial da parte (MARINONI, 2020, p. 124). Alexy (2006, p. 488) menciona que “É condição de uma proteção jurídica efetiva que o resultado do procedimento proteja os direitos materiais dos titulares de direitos fundamentais envolvidos”.

Dinamarco (2013, p. 352) relembra a advertência de Chiovenda de que “o processo precisa ser apto a dar a quem tem um direito, na medida do que for praticamente possível, tudo aquilo a que tem direito e precisamente aquilo a que tem direito”, acrescentando que “Onde for possível produzir precisamente a mesma situação que existiria se a lei não fosse descumprida, que sejam produzidas decisões nesse sentido, e não meramente paliativas”.

Esses ensinamentos refletem a compreensão de que o direito fundamental de acesso à justiça (art. 5º, XXXV, da CF) se traduz como direito fundamental à efetividade da tutela jurisdicional, que propicia ao jurisdicionado a recomposição do direito na forma mais genuína possível.

O debate é relevante para a reflexão em torno das medidas judiciais que podem ser adotadas no cenário de violação à tese fixada no Tema 638 da Repercussão Geral, sobretudo porque ela envolve o direito fundamental à negociação coletiva, à representação sindical dos trabalhadores e o princípio do pleno emprego.

Visto que os direitos fundamentais não de ser interpretados à luz da máxima eficácia, como anteriormente discorrido, e que o processo é norteado pela máxima concretização do direito material nele discutido, ganha ênfase a técnica processual que será implementada pelo judiciário. À luz desse aspecto, destaca-se a tutela específica das obrigações, em particular, a inibitória e a de remoção do ilícito, previstas nos arts. 497²⁶ e 536²⁷ do Código de Processo Civil.

A tutela inibitória possui o objetivo de prevenir que o ilícito seja praticado ou evitar que, depois de praticado, ele se repita ou perdure no tempo. A tutela de remoção do ilícito volta-se para o ato contrário ao direito já praticado e tem por objetivo removê-lo para que a situação anterior seja restaurada (MARINONI, 2020, p. 172, 184-185).

São tutelas capazes de conferir efetiva proteção ao direito objeto de lesão ou ameaça e, por isso, materializar o direito fundamental à tutela jurisdicional efetiva,

²⁶ Art. 497. Na ação que tenha por objeto a prestação de fazer ou de não fazer, o juiz, se procedente o pedido, concederá a tutela específica ou determinará providências que assegurem a obtenção de tutela pelo resultado prático equivalente. Parágrafo único. Para a concessão da tutela específica destinada a inibir a prática, a reiteração ou a continuação de um ilícito, ou a sua remoção, é irrelevante a demonstração da ocorrência de dano ou da existência de culpa ou dolo.

²⁷ Art. 536. No cumprimento de sentença que reconheça a exigibilidade de obrigação de fazer ou de não fazer, o juiz poderá, de ofício ou a requerimento, para a efetivação da tutela específica ou a obtenção de tutela pelo resultado prático equivalente, determinar as medidas necessárias à satisfação do exequente. § 1º Para atender ao disposto no caput, o juiz poderá determinar, entre outras medidas, a imposição de multa, a busca e apreensão, a remoção de pessoas e coisas, o desfazimento de obras e o impedimento de atividade nociva, podendo, caso necessário, requisitar o auxílio de força policial. § 2º O mandado de busca e apreensão de pessoas e coisas será cumprido por 2 (dois) oficiais de justiça, observando-se o disposto no art. 846, §§ 1º a 4º, se houver necessidade de arrombamento. § 3º O executado incidirá nas penas de litigância de má-fé quando injustificadamente descumprir a ordem judicial, sem prejuízo de sua responsabilização por crime de desobediência. § 4º No cumprimento de sentença que reconheça a exigibilidade de obrigação de fazer ou de não fazer, aplica-se o art. 525, no que couber. § 5º O disposto neste artigo aplica-se, no que couber, ao cumprimento de sentença que reconheça deveres de fazer e de não fazer de natureza não obrigacional.



seja impedindo sua violação, quando a obrigação ainda não foi descumprida, seja removendo os efeitos dela, quando o dever já foi inobservado (MARINONI, 2020, p. 104-174-186). Nesse sentido, Marinoni (2020, p. 187) destaca que “Para remover o ilícito ou a causa do dano basta restabelecer a situação que era anterior ao ilícito. Dessa maneira ocorrerá a sua supressão, secando-se a fonte capaz de gerar o dano”.

Importante observar que o art. 497 do CPC confere ao juiz o poder de conceder a tutela específica ou determinar providências que assegurem a obtenção de tutela “pelo resultado prático equivalente”. Entretanto, como assinala Marinoni (2020, p. 263), o CPC elegeu como prioridade a tutela específica, colocando em segundo plano a tutela pelo resultado prático equivalente e, em último lugar, a conversão da obrigação em perdas e danos (art. 499 do CPC)²⁸.

Teixeira (2011, p. 152) adverte que a tutela pelo resultado prático equivalente há de corresponder a um resultado semelhante, contudo, nunca diferente daquele a que se chegaria pelo cumprimento efetivo da obrigação. Trata-se de raciocínio equivocado imaginar que esse dispositivo autoriza o magistrado a substituir a tutela específica por outra distinta, conforme ensinam Marinoni e Mitidiero (2008, p. 153):

O objetivo da autorização ao juiz da concessão de tutela pelo resultado prático equivalente é viabilizar a tutela da obrigação originária da forma mais adequada possível. Daí a razão pela qual os limites da atuação do juiz, na conversão de uma obrigação em outra, são ditados pela própria obrigação originária. Porém, não sendo possível a obtenção da tutela específica, nem de tutela específica pelo resultado prático equivalente, a ordem jurídica oferece à parte tutela pelo equivalente monetário (...).

A tutela pelo resultado prático equivalente precisa, como visto, equivaler ao resultado que a parte obteria caso sua obrigação tivesse sido satisfeita espontaneamente, não podendo propiciar resultado diverso.

Outro aspecto importante é que, além da subsidiariedade da solução apontada no art. 499 do CPC (MARINONI, 2020, p. 263), a conversão da obrigação em perdas e danos somente se dará a pedido do autor ou quando impossível a tutela específica ou a obtenção do resultado prático equivalente.

Essa impossibilidade está relacionada à existência de obstáculos práticos à realização específica do direito material, a exemplo da incapacidade de os meios

²⁸ Art. 499. A obrigação somente será convertida em perdas e danos se o autor o requerer ou se impossível a tutela específica ou a obtenção de tutela pelo resultado prático equivalente.

executivos e sub-rogatórios produzirem o resultado específico ou equivalente ou mesmo diante da significativa complexidade ou onerosidade do cumprimento da obrigação (TEIXEIRA, 2011, p. 214/215).

Depreende-se que, na apreciação dos pedidos relacionados ao cumprimento de obrigações de fazer e não fazer, o Poder Judiciário há de priorizar a realização do direito material violado em sua forma específica e, na hipótese secundária de sua concessão pelo resultado prático equivalente, a solução adotada precisa conceder à parte resultado semelhante àquele que seria alcançado pela satisfação espontânea do direito pela parte adversa. Em último plano admite-se a conversão da obrigação em perdas e danos, ainda assim, observando-se que esta é dependente da impossibilidade material da implementação das tutelas anteriores ou resulta de pedido expresso da parte.

Essas conclusões ressoam nos casos de inobservância da tese fixada, pelo Supremo Tribunal Federal, no julgamento do Tema 638 da Repercussão Geral, tendo em vista que ela impõe ao empregador, essencialmente, uma obrigação de não fazer, materializada no dever de não praticar a demissão coletiva sem o cumprimento do requisito da intervenção sindical prévia.

Em se tratando de violação a essa obrigação, a tutela específica consiste em duas perspectivas: uma voltada para o futuro, objetivando evitar a repetição do ilícito em novas situações de demissão em massa, e a outra dirigida ao passado, perseguindo o afastamento dos efeitos do ilícito praticado a fim de restaurar a ordem jurídica violada. No primeiro caso, materializa-se a tutela inibitória; no segundo, a tutela de remoção do ilícito, ambas com amparo nos arts. 497 e 536 do CPC.

A remoção do ilícito, por se constituir em providência tendente a desfazer os efeitos daquilo que foi ilicitamente praticado, traz como solução o desfazimento da demissão em massa e a restauração da situação anterior a ela, resultando na retomada dos contratos de trabalho. Trata-se de efeito harmônico à teoria da nulidade do ato inconstitucional e ao princípio da supremacia da Constituição.

Conseqüentemente, a adoção da tutela de remoção do ilícito redundará na reintegração dos trabalhadores aos seus respectivos empregos.

Por outro lado, a fixação de indenizações substitutivas da reintegração dos empregados equivale, na prática, à conversão da obrigação em perdas e danos.

Porém, como visto anteriormente, essa solução é legitimada pela legislação processual apenas na hipótese de ter sido requerida pelo autor da ação ou no caso de haver uma impossibilidade intransponível na execução da tutela específica ou na concessão do resultado prático equivalente. Poder-se-ia cogitar essa medida, por exemplo, na situação de encerramento das atividades da empresa e não localização dos seus responsáveis para viabilizar uma interlocução com a entidade sindical.

Existindo, no entanto, possibilidade material de implementação do diálogo social e não tendo sido requerida pelo autor da ação a conversão em perdas e danos, o ordenamento jurídico processual recomenda a concessão da tutela específica da obrigação.

Ao adotar a conversão da obrigação em perdas e danos em lugar da concessão da tutela específica da obrigação, em sendo esta materialmente possível, o julgador, além de estar se afastando da ordem de preferência legal, desalinha-se teleologicamente à tese fixada no Tema 638 da Repercussão Geral, pois inviabiliza as chances de as partes envolvidas, por meio do diálogo social, chegarem a uma alternativa ao desligamento.

O arbitramento de indenizações pelo Poder Judiciário em lugar da concessão da tutela específica também pode se mostrar contrário aos fins perseguidos pelo STF na fixação da tese relativa ao Tema 638 sob o aspecto do fortalecimento dos sindicatos e do prestígio à negociação coletiva, pois consolida o ato empresarial de isolamento do ente sindical do processo coletivo demissional.

Decisões dessa natureza também podem gerar um efeito irradiador, produzindo estímulos para os demais empregadores adotarem o mesmo comportamento, já que a consequência mais gravosa será o eventual pagamento de uma indenização. Isso pode redundar em progressivo esvaziamento dos direitos constitucionais priorizados pelo STF, em especial, o diálogo social, a representação sindical e as negociações coletivas.

O direito fundamental à efetividade da tutela jurisdicional recomenda que medidas compensatórias à demissão em massa, na impossibilidade de manutenção dos empregos, não de ser negociadas, preferencialmente, entre os atores sociais envolvidos – empregador e entidade sindical laboral – em homenagem à autonomia privada coletiva, remanescendo ao poder heterônomo estatal papel secundário.

Essas são as repercussões do direito fundamental a uma tutela jurisdicional efetiva sobre o ato empresarial dissociado do comando fixado pelo Supremo Tribunal Federal no julgamento do Tema 638 da Repercussão Geral.

7. CONCLUSÃO

Os princípios da supremacia da Constituição e da máxima eficácia dos direitos fundamentais, bem como o direito à tutela jurisdicional efetiva, aliados à força vinculante dos precedentes do Supremo Tribunal Federal, conduzem a uma reflexão em torno das medidas judiciais a serem adotadas para conferir efetividade aos direitos fundamentais protegidos pela tese fixada, pelo STF, no Tema 638 da Repercussão Geral. Essa reflexão ganha impulso com a multiplicidade de soluções que vêm sendo encampadas pelo Tribunal Superior do Trabalho a respeito da mesma matéria.

Os estudos realizados apontam que a tutela específica das obrigações, especialmente a tutela inibitória e a de remoção do ilícito, é a que melhor realiza o objetivo constitucional de entrega, ao cidadão, da prestação jurisdicional efetiva, pois prioriza a realização do direito material tal qual seria na hipótese de cumprimento espontâneo da obrigação pela parte adversa.

Sob o escopo da tutela inibitória no contexto de descumprimento da tese fixada no Tema 638 da Repercussão Geral, cabe determinar que o empregador se abstenha de promover novo ato demissional coletivo sem o cumprimento do requisito da intervenção sindical prévia. À luz da tutela de remoção do ilícito, destaca-se a declaração de nulidade do ato demissional por ofensa à Constituição, o refazimento do liame contratual e a reintegração dos empregados.

A solução, além de não se confundir com a concessão de estabilidade ou garantia de emprego, encontra sintonia com o propósito almejado pelo Supremo Tribunal Federal no sentido de que os atores sociais busquem, por meio do diálogo, alternativas menos danosas às rescisões contratuais. Para que esse propósito adquira sentido é preciso que os contratos dos empregados estejam em execução.

Eventual conversão da obrigação em perdas e danos apenas se legitima quando for esse o pedido levado pela parte à apreciação do judiciário ou quando

materialmente inviável a concessão da tutela específica ou o seu resultado prático equivalente, a exemplo da hipótese de encerramento das atividades empresariais e não localização dos responsáveis pelo empreendimento, restando impraticável o diálogo social com a entidade sindical representativa dos trabalhadores.

Delineadas essas considerações, propõe-se a seguinte reflexão: no cenário de demissão em massa sem intervenção sindical prévia, as medidas processuais que viabilizam o restabelecimento dos vínculos contratuais e a reaproximação das partes envolvidas para deliberação, via composição autônoma coletiva, sobre a situação demissional, são mais harmônicas com a *ratio decidendi* do julgamento do STF do que aquelas que põem termo ao diálogo, sacramentando o rompimento contratual e monetizando a obrigação estabelecida pela Suprema Corte.

Espera-se com a presente pesquisa, distante de esgotar o debate em torno da matéria, contribuir com a discussão em prol do aperfeiçoamento da prestação jurisdicional no âmbito de um tema caro para o Direito Coletivo do Trabalho e para a sociedade, que, em geral, recebe de modo impotente os influxos negativos das demissões em massa.

REFERÊNCIAS

ALEXY, Robert. Teoria dos direitos fundamentais. Tradução: Virgílio Afonso da Silva. São Paulo: Malheiros, 2006.

BARROSO, Luís Roberto. Curso de Direito Constitucional Contemporâneo. 10. ed. São Paulo: SaraivaJur, 2022.

BARROSO, Luís Roberto. O controle de constitucionalidade no direito brasileiro. 9. ed. São Paulo: Saraiva, 2022. E-book.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. Ação Direta de Inconstitucionalidade nº 3601 ED. Relator: Ministro Dias Toffoli. Órgão Julgador: Tribunal Pleno. Data do julgamento: 9.9.2010. Publicação no Diário de Justiça Eletrônico: nº 244, de 14.12.2010. Disponível em: [ADI 3601 ED \(stf.jus.br\)](http://stf.jus.br). Acesso em: 14 jun. 2023.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. Agravo Interno no Agravo de Instrumento nº 582280 AgR. Relator: Ministro Celso de Mello. Órgão Julgador: Segunda Turma. Data do julgamento: 12.9.2006. Publicação no Diário de Justiça: 6.11.2006, p. 41. Ementa: Volume 2254, fascículo 6, p. 1186. Disponível em: AI-AgR 582280 (stf.jus.br). Acesso em: 14 jun. 2023.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. Embargos de Declaração no Recurso Extraordinário nº 659.424/RS. Relator: Ministro Nunes Marques. Embte.(s): Instituto de Previdência do Estado do Rio Grande do Sul. Proc.(a/s)(es): Procurador-Geral do Estado do Rio Grande do Sul. Embdo.(a/s): Daniel Souza Nunes. Julgamento: 18/12/2021. 2022b.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. Mandado de Segurança nº 23670. Relator: Ministro Maurício Corrêa. Órgão Julgador: Tribunal Pleno. Data do julgamento: 29.11.2001. Publicação no Diário de Justiça: 8.2.2002, p. 261. Ementa: Volume 2056, fascículo 1, p. 50. Disponível em: <https://jurisprudencia.stf.jus.br/pages/search?classeNumeroIncidente=%22MS%2023670%22&base=acordaos&sinonimo=true&plural=true&page=1&pageSize=10&sort=score&sortBy=desc&isAdvanced=true>. Acesso em: 14 jun. 2023.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. Recurso Extraordinário nº 590.415/SC. Relator: Ministro Roberto Barroso. Órgão Julgador: Tribunal Pleno. Julgado em: 30.4.2015. Publicação no Diário de Justiça Eletrônico (DJe): nº 101, de 28.5.2015.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. Recurso Extraordinário nº 590.415 Santa Catarina. Relator: Ministro Roberto Barroso. Recorrente: Banco do Brasil S/A (sucessor do Banco do Estado de Santa Catarina S/A - BESC). Advogados: Luzimar de Souza e outro(s). Recorrida: Claudia Maira Leite Eberhardt. Advogados: Eryka Farias de Negri e outro(s). Amicus Curiae: Volkswagen do Brasil Indústria de Veículos Automotores Ltda. Advogado: Fabrício Trindade de Sousa. Ementa: Direito do Trabalho. Acordo Coletivo. Plano de Dispensa Incentivada. Validade e Efeitos, 2015.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. Recurso Extraordinário nº 659424 ED. Relator: Ministro Nunes Marques. Órgão Julgador: Tribunal Pleno. Data do julgamento: 18.12.2021. Publicação no Diário de Justiça Eletrônico: nº 077, de 22.4.2022. Disponível em: [paginador.jsp \(stf.jus.br\)](http://paginador.jsp(stf.jus.br)). Acesso em: 14 jun. 2023.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. Recurso Extraordinário nº 999.435/SP. Relator: Ministro Marco Aurélio. Redator do Acórdão: Ministro Edson Fachin. Recorrente.(s): Empresa Brasileira de Aeronáutica S.A. - Embraer e Eleb Equipamentos Ltda. Ementa: Constitucional. Direito dos Trabalhadores. Dispensa em massa. Intervenção sindical prévia. Exigência. Art. 7º, incisos I e XXVI, da Constituição da República. Julgado em: 8.6.2022a. Disponível em: <https://portal.stf.jus.br/jurisprudencia/obterInteiroTeor.asp?idDocumento=763080185>. Acesso em: 14 jun. 2023.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho (3ª Turma). Recurso de Revista nº 0000551-14.2020.5.05.0131. Relator: Ministro Mauricio Godinho Delgado. Publicação no Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho: 24/03/2023. Disponível em: <https://jurisprudencia-backend.tst.jus.br/rest/documentos/a6cb16c3b1d9d2a23ee1948fa7a3fef7>. Acesso em: 14 jun. 2023.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho (Turma 6). Recurso de Revista nº 317800-64.2008.5.12.0054. Relator: Ministro Mauricio Godinho Delgado. Publicação no Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho: 10/06/2011. Disponível em: <https://jurisprudencia-backend.tst.jus.br/rest/documentos/61b2fb9069d863002f48bfb3c90f7b6b>. Acesso em: 13 jun. 2023.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Embargos em Recurso de Revista nº 0217791-22.1995.5.09.5555. Órgão Julgador: Subseção I Especializada em Dissídios Individuais. Redator: Ministro Vantuil Abdala. Publicação no Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho: 02/06/2000. Disponível em: <https://jurisprudencia-backend.tst.jus.br/rest/documentos/54c78f68c7bda2b86f7dfe41816262>. Acesso em: 13 jun. 2023.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Recurso de Revista nº 10342-90.2018.5.03.0144. Órgão Julgador: 3ª Turma. Relator: Ministro Mauricio Godinho Delgado. Publicação no Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho: 18/11/2022. 2022d. Disponível em: <https://jurisprudencia-backend.tst.jus.br/rest/documentos/1873d03d07a38280c82e75cf0f0bce09>. Acesso em: 14 jun. 2023.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Recurso Ordinário nº 11778-65.2017.5.03.0000. Órgão Julgador: Subseção II Especializada em Dissídios Individuais. Relator: Ministro Emmanoel Pereira. Publicação no Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho: 16/09/2022. 2022c. Disponível em: <https://jurisprudencia-backend.tst.jus.br/rest/documentos/38de1c5fd178a620eec85ddbfc04b7b>. Acesso em: 14 jun. 2023.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Seção de Dissídios Coletivos (SDC). Recurso Ordinário em Dissídio Coletivo nº 0000006-61.2011.5.05.0000. Relator: Ministro Walmir Oliveira da Costa. Brasília, 11 de dezembro de 2012. Disponível em: <https://jurisprudencia-backend.tst.jus.br/rest/documentos/aa353f60fd7d309ec4a2f32b3ca5ebf5>. Acesso em: 14 jun. 2023.

CANOTILHO, Joaquim José Gomes. Direito Constitucional e Teoria da Constituição. 7. ed. Coimbra: Edições Almedina, 2003.

CASSAR, Vólia Bonfim. Direito do Trabalho. 9. ed. São Paulo: Método, 2014.

DELGADO, Maurício Godinho. Curso de Direito do Trabalho. 11. ed. São Paulo: LTr, 2012.

DIDIER JÚNIOR, Fredie; OLIVEIRA, Rafael Alexandria; BRAGA, Paula Sarno. Curso de Direito Processual Civil. São Paulo: Editora Juspodivm, 2022. v. 2.

DINAMARCO, Cândido Rangel. A instrumentalidade do processo. 15. ed. São Paulo: Malheiros Editores, 2013.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. Curso de direito do trabalho. 11. ed. São Paulo: Editora Saraiva, 2019. Edição do Kindle.

MARINONI, Luiz Guilherme. Precedente Constitucional. São Paulo: Thomson Reuters, 2022.

MARINONI, Luiz Guilherme. Técnica Processual e Tutela dos Direitos. 7. ed. São Paulo: Thomson Reuters, 2020.

MARINONI, Luiz Guilherme; MITIDIERO, Daniel. Código do processo civil comentado artigo por artigo. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2008.

MORAES, Alexandre de. Direito Constitucional. 37. ed. São Paulo: Atlas, 2021.

PINHEIRO, Victor Marcel. Decisões vinculantes do STF: A cultura de precedentes (IDP). São Paulo: Almedina Brasil, 2021. Edição do Kindle.

SÜSSEKIND, Arnaldo. Estabilidade no Emprego. In: SÜSSEKIND, Arnaldo; MARANHÃO, Délio; VIANNA, Segadas; FILHO, João de Lima Teixeira. Instituições de Direito do Trabalho. 22. ed., São Paulo: Ltr, 2005.

TEIXEIRA, Guilherme Puchalski. Tutela Específica dos Direitos. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2011.

URIARTE, Oscar Ermida. La Estabilidad: I.su proteccion real o ficticia? Revista de Direito do Trabalho, São Paulo, v. 39, ano 7, 1982.

PRIOR UNION INTERVENTION IN MASS DISMISSALS: REFLECTIONS TOWARDS AN EFFECTIVE PROTECTION OF RIGHTS

ABSTRACT: This article addresses the legal consequences of non-compliance with the requirement of prior union intervention in mass dismissals, established by the Federal Supreme Court through the thesis stated in the Extraordinary Appeal 999.435/SP ruling, leading case of Theme 638 of the General Repercussion, and the possibility of reinstatement of dismissed employees as a measure capable of giving greater effectiveness to the fundamental rights protected by the aforementioned binding precedent. Based on bibliographical research and

analysis of Superior Labor Court (TST) and the Federal Supreme Court (STF) rulings, it was concluded that the mass dismissal that breaches the thesis established by the STF is unconstitutional and null, and that the reinstatement of dismissed employees is the solution that, supported by the legal system, constitutes a measure capable of giving greater effectiveness to the fundamental rights protected by the Supreme Court decision.

Keywords: Mass dismissal. Prior union intervention. Theme 638 of General Repercussion. Binding precedent. Reinstatement.

