

08/06/2022

PLENÁRIO

**RECURSO EXTRAORDINÁRIO 999.435 SÃO PAULO**

**RELATOR** : **MIN. MARCO AURÉLIO**  
**REDATOR DO ACÓRDÃO** : **MIN. EDSON FACHIN**  
**RECTE.(S)** : **EMPRESA BRASILEIRA DE AERONÁUTICA S.A. - EMBRAER**  
**RECTE.(S)** : **ELEB EQUIPAMENTOS LTDA**  
**ADV.(A/S)** : **ANA PAULA PAIVA DE MESQUITA BARROS**  
**ADV.(A/S)** : **MARCELO KANITZ E OUTRO(A/S)**  
**ADV.(A/S)** : **CASSIO DE MESQUITA BARROS JUNIOR**  
**RECDO.(A/S)** : **SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS DE CONSTRUÇÃO DE AERONAVES, EQUIPAMENTOS GERAIS AEROESPACIAL, AEROPEÇAS, MONTAGEM E REPARAÇÃO DE AERONAVES E INSTRUMENTOS AEROESPACIAL DO ESTADO DE SÃO PAULO - SINDIAEROSPACIAL**  
**ADV.(A/S)** : **JESUS ARRIEL CONES JUNIOR**  
**RECDO.(A/S)** : **SINDICATO DOS METALÚRGICOS DE SÃO JOSÉ DOS CAMPOS E REGIÃO**  
**ADV.(A/S)** : **ARISTEU CESAR PINTO NETO**  
**INTDO.(A/S)** : **SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS METALÚRGICAS, SIDERÚRGICAS, MECÂNICAS, AUTOMOBILÍSTICA E DE AUTOPEÇAS, DE MATERIAL ELÉTRICO E ELETRÔNICO, DE INFORMÁTICA DE EMPRESAS DE SERVIÇOS DE REPAROS, MANUTENÇÃO E MONTAGEM DO ESTADO DA BAHIA - STIM - BAHIA**  
**ADV.(A/S)** : **GUSTAVO TEIXEIRA RAMOS**  
**INTDO.(A/S)** : **SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS METALÚRGICAS, SIDERÚRGICAS, MECÂNICAS, AUTOMOBILÍSTICAS E DE AUTOPEÇAS, DE MATERIAL ELÉTRICO E ELETRÔNICO, DE INFORMÁTICA DE EMPRESAS DE SERVIÇOS DE REPAROS, MANUTENÇÃO E**

**RE 999435 / SP**

MONTAGEM DE CANDEIAS, SÃO FRANCISCO DO  
CONDE, MADRE DE DEUS E SANTO  
AMARO/BAHIA - STIM - CANDEIAS E REGIÃO

**ADV.(A/S)** :ROBERTO DE FIGUEIREDO CALDAS  
**INTDO.(A/S)** :CONFEDERAÇÃO NACIONAL DA INDÚSTRIA-CNI  
**ADV.(A/S)** :CASSIO AUGUSTO MUNIZ BORGES  
**ADV.(A/S)** :EDUARDO ALBUQUERQUE SANT ANNA  
**INTDO.(A/S)** :CONFEDERAÇÃO NACIONAL DO TRANSPORTE-  
CNT  
**ADV.(A/S)** :MARILDA DE PAULA SILVEIRA  
**INTDO.(A/S)** :ASSOCIAÇÃO BRASILEIRA DE MAGISTRADOS DO  
TRABALHO - ABMT  
**ADV.(A/S)** :CAROLINA TUPINAMBA FARIA  
**ADV.(A/S)** :NAYARA FALCÃO  
**ASSIST.(S)** :SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS  
INDÚSTRIAS METALÚRGICAS, MECÂNICAS E DE  
MATERIAL ELÉTRICO DE BELO HORIZONTE E  
CONTAGEM,  
**ADV.(A/S)** :JOSE EYMARD LOGUERCIO  
**ADV.(A/S)** :RICARDO QUINTAS CARNEIRO  
**INTDO.(A/S)** :SINDICATO TRAB EMPRE TRANS METROV EST DO  
RIO DE JANEIRO  
**ADV.(A/S)** :JAIR GIANGIULIO JUNIOR

**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

**RE 999435 / SP**

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*”.

## **ACÓRDÃO**

Vistos, relatados e discutidos estes autos, acordam os Ministros do Supremo Tribunal Federal, em Sessão Plenária, sob a Presidência da Ministra Rosa Weber, na conformidade da ata de julgamento e das notas taquigráficas, por maioria de votos, apreciando o tema 638 da repercussão geral, em negar provimento ao recurso extraordinário, vencidos os Ministros Marco Aurélio (Relator), Nunes Marques e Gilmar Mendes. Por maioria, foi fixada 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*”, vencidos, em parte, os Ministros Ricardo Lewandowski, Edson Fachin e Rosa Weber. Nesta assentada, o Ministro Alexandre de Moraes reajustou seu voto para acompanhar a divergência. O Ministro André Mendonça, sucessor do Ministro Marco Aurélio, não votou no mérito, mas proferiu voto quanto à tese de repercussão geral.

Brasília, 8 de junho de 2022.

**Ministro EDSON FACHIN**

**Redator para o acórdão**

*Documento assinado digitalmente*

19/05/2021

PLENÁRIO

**RECURSO EXTRAORDINÁRIO 999.435 SÃO PAULO**

**RELATOR** : **MIN. MARCO AURÉLIO**  
**RECTE.(S)** : **EMPRESA BRASILEIRA DE AERONÁUTICA S.A. - EMBRAER**  
**RECTE.(S)** : **ELEB EQUIPAMENTOS LTDA**  
**ADV.(A/S)** : **ANA PAULA PAIVA DE MESQUITA BARROS**  
**ADV.(A/S)** : **MARCELO KANITZ E OUTRO(A/S)**  
**ADV.(A/S)** : **CASSIO DE MESQUITA BARROS JUNIOR**  
**RECDO.(A/S)** : **SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS DE CONSTRUÇÃO DE AERONAVES, EQUIPAMENTOS GERAIS AEROESPACIAL, AEROPEÇAS, MONTAGEM E REPARAÇÃO DE AERONAVES E INSTRUMENTOS AEROESPACIAL DO ESTADO DE SÃO PAULO - SINDIAEROSPACIAL**  
**ADV.(A/S)** : **JESUS ARRIEL CONES JUNIOR**  
**INTDO.(A/S)** : **SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS METALÚRGICAS, SIDERÚRGICAS, MECÂNICAS, AUTOMOBILÍSTICA E DE AUTOPEÇAS, DE MATERIAL ELÉTRICO E ELETRÔNICO, DE INFORMÁTICA DE EMPRESAS DE SERVIÇOS DE REPAROS, MANUTENÇÃO E MONTAGEM DO ESTADO DA BAHIA - STIM - BAHIA**  
**ADV.(A/S)** : **GUSTAVO TEIXEIRA RAMOS**  
**INTDO.(A/S)** : **SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS METALÚRGICAS, SIDERÚRGICAS, MECÂNICAS, AUTOMOBILÍSTICAS E DE AUTOPEÇAS, DE MATERIAL ELÉTRICO E ELETRÔNICO, DE INFORMÁTICA DE EMPRESAS DE SERVIÇOS DE REPAROS, MANUTENÇÃO E MONTAGEM DE CANDEIAS, SÃO FRANCISCO DO CONDE, MADRE DE DEUS E SANTO AMARO/BAHIA - STIM - CANDEIAS E REGIÃO**  
**ADV.(A/S)** : **ROBERTO DE FIGUEIREDO CALDAS**  
**INTDO.(A/S)** : **CONFEDERAÇÃO NACIONAL DA INDÚSTRIA-CNI**

**RE 999435 / SP**

**ADV.(A/S)** :CASSIO AUGUSTO MUNIZ BORGES  
**ADV.(A/S)** :EDUARDO ALBUQUERQUE SANT ANNA  
**INTDO.(A/S)** :CONFEDERAÇÃO NACIONAL DO TRANSPORTE-  
CNT  
**ADV.(A/S)** :MARILDA DE PAULA SILVEIRA  
**INTDO.(A/S)** :ASSOCIAÇÃO BRASILEIRA DE MAGISTRADOS DO  
TRABALHO - ABMT  
**ADV.(A/S)** :CAROLINA TUPINAMBA FARIA  
**ADV.(A/S)** :NAYARA FALCÃO  
**ASSIST.(S)** :SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS  
INDÚSTRIAS METALÚRGICAS, MECÂNICAS E DE  
MATERIAL ELÉTRICO DE BELO HORIZONTE E  
CONTAGEM,  
**ADV.(A/S)** :JOSE EYMARD LOGUERCIO  
**ADV.(A/S)** :RICARDO QUINTAS CARNEIRO  
**INTDO.(A/S)** :SINDICATO TRAB EMPRE TRANS METROV EST DO  
RIO DE JANEIRO  
**ADV.(A/S)** :JAIR GIANGIULIO JUNIOR

## RELATÓRIO

O SENHOR MINISTRO MARCO AURÉLIO – Adoto como relatório as informações prestadas pelo assessor Hazenclever Lopes Cançado Júnior:

Sindicato dos Metalúrgicos de São José dos Campos e Região e outros ajuizaram dissídio coletivo de natureza jurídica, com pedido de liminar, em face de Empresa Brasileira de Aeronáutica S.A. – Embraer e Eleb Equipamentos Ltda. Requereram, no campo precário e efêmero, a suspensão cautelar das rescisões contratuais e, alfim, a declaração de nulidade da dispensa coletiva de, aproximadamente, 4.400 empregados, ausente prévia negociação.

O Presidente do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região implementou medida acauteladora, determinando o

**RE 999435 / SP**

afastamento das rescisões efetuadas desde 19 de fevereiro de 2009, sem justa causa ou sob o fundamento de dificuldades financeiras decorrentes da crise econômica global, assim como das que viessem a ocorrer, sob igual forma ou justificativa, até a data da audiência de conciliação – 13 de março seguinte.

O Regional admitiu o dissídio coletivo, declarando abusivas as dispensas. Concluiu inexistir garantia de emprego ou estabilidade a justificar a reintegração – ressalvados os casos previstos em lei e normas coletivas – e deferiu a compensação financeira de duas vezes o valor do aviso prévio, observado o limite de R\$ 7 mil. Proclamou a eficácia, até 13 de março de 2009, da liminar implementada, mantendo a vigência dos contratos de trabalho e planos de assistência médica por doze meses. Concluiu pelo direito de preferência no caso de reativação dos postos de trabalho.

Interpostos recursos ordinários, a Seção Especializada em Dissídios Coletivos do Tribunal Superior do Trabalho, aludindo à Constituição Federal e a Convenções ratificadas da Organização Internacional do Trabalho, estabeleceu, no tocante a casos futuros, a necessidade de negociação coletiva visando a rescisão. Proveu parcialmente o pedido formulado pelas empresas, afastando a declaração de abusividade das demissões coletivas tendo em conta que, até então, a jurisprudência era pacífica em não restringi-las. Afastou a prorrogação dos contratos até 13 de março de 2009, entendendo incabível invalidar o ato de ruptura dos vínculos.

Relativamente a novas demandas, assentou a necessidade, quando inviabilizada a negociação, de observar-se o processo judicial – dissídio coletivo. Remeteu à negociação ou sentença normativa a fixação das condutas voltadas ao enfrentamento da crise econômica empresarial, a fim de atenuar o impacto da dispensa em massa, com a adoção de medidas como a suspensão do contrato para participação em curso ou programa

**RE 999435 / SP**

de qualificação profissional e a criação de Programas de Demissão Voluntária – PDVs. Quanto às situações em que a rescisão se mostre inevitável, declarou necessária adoção de critérios de preferência social, a exemplo da dispensa dos mais jovens e sem encargos familiares.

Teve como inviável, considerada a ordem constitucional, o exercício unilateral, pelo empregador, da demissão em massa, a qual, por integrar o ramo do direito coletivo do trabalho, não constitui direito potestativo, no que exigida a participação do sindicato representante dos trabalhadores na defesa dos interesses perante a empresa. Assentou a distinção em relação à dispensa individual – artigos 1º, incisos III e IV; 5º, inciso XXIII; 6º; 8º, incisos III e VI; e 170, incisos III e VIII, da Constituição Federal.

Embargos de declaração foram desprovidos.

O Sindicato dos Metalúrgicos de São José dos Campos e Região e outros interpuseram recurso extraordinário, com base na alínea “a” do inciso III do artigo 102 da Carta da República, sem indicar a disposição tida por ofendida, daí decorrendo a inadmissão. Contra esse pronunciamento formalizou-se agravo, ao qual foi negado provimento.

Embraer e Eleb Equipamentos Ltda. asseveram violados os artigos 1º, inciso IV; 2º; 3º, inciso I; 5º, inciso II; 7º, inciso I; 114; e 170, inciso II e parágrafo único, do corpo permanente da Constituição Federal e 10, inciso I, do Ato das Disposições Transitórias. Alegam que o Tribunal de origem, ao estabelecer, como condição à dispensa em massa de empregados, negociação coletiva prévia, atribuiu ao poder normativo da Justiça do Trabalho disciplina que o texto constitucional reserva à lei complementar, invadindo a competência do Poder Legislativo. Sustentam ameaçada a sobrevivência das empresas em crise, ante interferência indevida no poder de gestão e

**RE 999435 / SP**

contrariedade ao princípio da livre iniciativa. Apontam precedente do Supremo no qual inadmitida normatização, pela Justiça especializada, de matéria constitucionalmente reservada à lei. Articulam com o versado no inciso I do artigo 10 do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias, a prever formas de reparação ao trabalhador dispensado, individual ou coletivamente, enquanto não editada a lei complementar prevista no inciso I do artigo 7º da Carta da República. Diz ser inerente ao Direito do Trabalho considerar tanto a justiça social quanto o equilíbrio nas relações de produção, afirmando desproporcional o revelado no acórdão recorrido, sinalizada preocupação apenas com os trabalhadores.

Nas contrarrazões, buscam o desprovemento do extraordinário, destacando a impossibilidade de dispensa em massa sem prévia negociação. Salientam falta de transparência, ante perspectivas de aumento de produção e lucratividade. Apontam irresponsabilidade na gestão da empresa, dizendo inexistente direito potestativo. Realçam ser de superexploração o regime, com frequentes jornadas em horário extraordinário, resultante da diminuição abrupta da força de trabalho. Enfatizam que as normatizações estrangeiras evocadas nas decisões da Justiça especializada exigem motivação para a rescisão, sob pena de readmissão. Argumentam decorrer da lógica do fato consumado a previsão de compensação em virtude de abuso no exercício de direito. Sublinham a necessidade de motivação nos desligamentos em massa, de forma consentânea com os interesses da sociedade.

O recurso extraordinário não foi admitido na origem. As recorrentes interpuseram agravo, desprovido. Sobreveio agravo interno.

Vossa Excelência reconsiderou decisão anterior e proveu o agravo, imprimindo sequência ao extraordinário.



**RE 999435 / SP**

O Tribunal reconheceu a repercussão geral da questão constitucional suscitada:

CONTRATO DE TRABALHO – ROMPIMENTO – NEGOCIAÇÃO COLETIVA – EXIGÊNCIA NA ORIGEM – RECURSO EXTRAORDINÁRIO – REPERCUSSÃO GERAL VERIFICADA. Possui repercussão geral a controvérsia acerca da necessidade de prévia negociação coletiva com o sindicato dos trabalhadores para dispensa dos empregados em massa.

A Procuradoria-Geral da República opina pelo desprovemento do extraordinário, mediante parecer assim sintetizado:

Recurso extraordinário admitido. Acórdão do TST. Dissídio coletivo. Dispensa em massa de trabalhadores. Necessidade de negociação prévia com sindicatos representantes da categoria. Alegada violação dos artigos 1º, IV; 2º, 5º, II; 7º, I; 114, § 2º, 170, par. único, e 10, I, do ADCT. Repercussão geral reconhecida.

Prejudicialidade da ADI 1.625, em relação a este recurso extraordinário, na medida em que nela se discute a validade da revogação da Convenção 158 da OIT, que regula este caso.

[...]

O “caráter compromissório” da Constituição de 1988 impede que se decida o caso com base em normas tão gerais quanto as que protegem o objetivo de desenvolvimento social, a propriedade privada e a livre concorrência (arts. 30, II, e 170, II e IV, da CR), em detrimento das que ordenam a construção de sociedade justa e solidária, a redução da pobreza e da marginalização de das desigualdades sociais, a função social da propriedade, a redução das desigualdades sociais e a busca do pleno emprego (art. 3º, I e III; e 170, III,

**RE 999435 / SP**

VII e VIII, da CR) e vice-versa: nesse nível de generalidade, as normas aludidas não são capazes de oferecer respostas objetivas para o problema, mas apenas mascarariam opções políticas.

Licitude do conhecimento do recurso extraordinário, apenas no que tange à reserva de lei complementar para a disciplina do art. 7º, I, da CR, mas não para a verificação da prevalência de lei.

Validade de a Convenção 158 da OIT regular a chamada despedida em massa, quer na qualidade de norma supralegal, quer na de emenda constitucional, por se tratar de tratado internacional sobre direitos humanos.

[...]

Foram admitidos no processo, como terceiros interessados, o Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias Metalúrgicas, Siderúrgicas, Mecânicas, Automobilísticas e de Autopeças, de Material Elétrico e Eletrônico, de Informática e de Empresas de Serviços de Reparos, Manutenção e Montagem do Estado da Bahia – STIM-Bahia, o Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias Metalúrgicas, Siderúrgicas, Mecânicas, Automobilísticas e de Autopeças, de Material Elétrico Eletrônico, de Informática e de Empresas de Serviços de Reparos, Manutenção e Montagem de Candeias, São Francisco do Conde, Madre de Deus e Santo Amaro/Bahia – STIM-Candeias e Região, a Confederação Nacional da Indústria – CNI e a Confederação Nacional do Transporte – CNT.

**19/05/2021****PLENÁRIO****RECURSO EXTRAORDINÁRIO 999.435 SÃO PAULO****V O T O**

O SENHOR MINISTRO MARCO AURÉLIO (RELATOR) – Rejeito o arguido pelo Ministério Público quanto à prejudicialidade da ação direta de inconstitucionalidade nº 1.625, no que discutida a validade do afastamento, sem submissão ao Congresso Nacional, da Convenção nº 158 da Organização Internacional do Trabalho – OIT. A controvérsia é estranha a este processo.

Os pressupostos de recorribilidade foram atendidos. O recurso, subscrito por advogados credenciados, foi protocolado no prazo assinado em lei.

Não prospera a alegação de generalidade dos dispositivos constitucionais evocados. Os preceitos guardam pertinência com o conflito. A interpretação jurídica não se restringe a determinada norma, devendo considerar o conjunto de enunciados válidos.

A problemática atinente à necessidade, ou não, de negociação coletiva para a dispensa em massa de empregados encerra conteúdo sensível, da maior relevância. O Supremo, provocado em virtude da premência da realidade, atua em conformidade com os ditames constitucionais.

O princípio da dignidade humana leva a conceber o trabalho como atividade remunerada, exercida dentro das necessárias condições de tempo, modo e lugar, intercalada por repousos e conducente, ao final de certo número de anos, à aposentadoria.

Chegar-se a esse mínimo consumiu alguns séculos do conturbado caminhar da evolução humana. Conhece-se a origem do Direito do Trabalho. O Estado, buscando o implemento da justiça social, entendeu que as desigualdades reinantes somente poderiam ser corrigidas com a introdução de distinções em sentido oposto, surgindo, assim, normas jurídicas a assegurarem proteção ao hipossuficiente.

**RE 999435 / SP**

No Brasil, o mercado de trabalho mostra-se desequilibrado, como ocorreu quando, no tocante à prestação dos serviços, passou-se do regime do Código Civil para o da Consolidação das Leis do Trabalho.

Naquele tempo, notou-se que ideias voltadas à liberdade maior, à manifestação de vontade, acabavam por submeter a parte mais fraca, o prestador dos serviços. No dia a dia, os seres humanos são chamados a fazer opções e, precisando da fonte do próprio sustento, tendem a colocar em segundo plano outras reivindicações.

O Estado interveio, criando o Direito do Trabalho, com peculiaridades, a exemplo da imperatividade das normas, para que o prestador dos serviços, ante a necessidade de preservar o vínculo empregatício, não viesse a renunciar a direitos mínimos, os quais, em última análise, são praticamente fundamentais tendo em conta a dignidade do próprio homem.

A enumeração constante do artigo 7º da Constituição Federal encerra garantias individuais do trabalhador – gênero –, a revelarem a preocupação do constituinte em garantir a efetividade dos direitos decorrentes do vínculo trabalhista.

É o que está, em bom vernáculo, no inciso I, relativamente à proteção do emprego:

Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:

I – relação de emprego protegida contra despedida arbitrária ou sem justa causa, nos termos de lei complementar, que preverá indenização compensatória, dentre outros direitos;  
[...]

O dispositivo divide-se em três partes. Na primeira, está consignado que a relação de emprego é protegida contra a despedida arbitrária ou sem justa causa. A ordem natural das coisas, a visão leiga, a óptica do justo e do injusto conduzem à garantia de emprego.

O segundo trecho revela que lei complementar versará indenização compensatória. Indaga-se: indenização compensatória quanto ao que

**RE 999435 / SP**

garantido anteriormente? A resposta é negativa. O Estado não dá com uma das mãos para tirar com a outra. A assim não se concluir, admitir-se-á, na Carta da República, palavras e expressões inúteis, prevendo-se, no comando do inciso I do artigo 7º, ser a relação de emprego protegida contra a despedida arbitrária, aquela que, socialmente, não se justifica, ou sem justa causa, isto é, a partir do humor do tomador dos serviços. A garantia é peremptória.

A terceira parte é implícita. Eventualmente pode surgir quadro a respaldar a diminuição da folha de pessoal. Para essa situação – de ter-se, para fugir-se à morte civil, à falência, de implementar o enxugamento – há a possibilidade da verba compensatória.

O artigo 10 do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias veio a ocupar espaço relativo à ausência da lei complementar a que se refere o artigo 7º, inciso I, do corpo permanente da Carta da República, protegendo a relação de emprego considerada a dispensa arbitrária ou sem justa causa em certas situações:

Art. 10. Até que seja promulgada a lei complementar a que se refere o art. 7º, I, da Constituição:

I – fica limitada a proteção nele referida ao aumento, para quatro vezes, da porcentagem prevista no art. 6º, "caput" e § 1º, da Lei nº 5.107, de 13 de setembro de 1966;

II – fica vedada a dispensa arbitrária ou sem justa causa:

a) do empregado eleito para cargo de direção de comissões internas de prevenção de acidentes, desde o registro de sua candidatura até um ano após o final de seu mandato;

b) da empregada gestante, desde a confirmação da gravidez até cinco meses após o parto.

[...]

O preceito há de ser interpretado de forma estrita. Repita-se, a única forma de corrigir desigualdades é com a força da lei.

Eis a premissa: a legalidade é medula do Estado Democrático de Direito, base da vida gregária. Ninguém é obrigado a fazer ou deixar de

**RE 999435 / SP**

fazer algo, exceto em razão de lei – inciso II do artigo 5º da Constituição de 1988.

De acordo com o ensinamento de José Afonso da Silva, para concretização do princípio da legalidade, o texto constitucional refere-se, em rigor técnico, à lei formal, isto é, ato normativo emanado dos órgãos de representação popular, elaborado em conformidade com o processo legislativo descrito na Constituição (SILVA, J. A. *Curso de direito constitucional positivo*. 39. ed. São Paulo: Malheiros, 2015. p. 424).

O constituinte originário foi cuidadoso ao proteger o trabalhador, evitando que pudesse vir a ser pressionado, com ameaça de perda do emprego, a ceder relativamente ao ajustado e estampado no contrato.

Fez ver, no rol dos incisos do artigo 7º do Documento Básico, homenagem ao interesse coletivo, sobreposto ao individual, subjetivo, nas espécies “acordo coletivo” e “convenção coletiva”. Abriu margem, por meio de um desses instrumentos, ao abrandamento de certos preceitos no tocante a três matérias: o salário, a jornada de trabalho e carga horária semanal e o turno de revezamento.

VI – irredutibilidade do salário, salvo o disposto em convenção ou acordo coletivo;

[...]

XIII – duração do trabalho normal não superior a oito horas diárias e quarenta e quatro semanais, facultada a compensação de horários e a redução da jornada, mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho;

XIV – jornada de seis horas para o trabalho realizado em turnos ininterruptos de revezamento, salvo negociação coletiva;

[...]

O ajuste será válido desde que se tenha acordo coletivo, com participação do sindicato e da empresa, ou convenção coletiva formalizada pelos sindicatos, o profissional e o que congregue a categoria econômica.

É possível, partindo-se do texto constitucional, flexibilizar o Direito

**RE 999435 / SP**

do Trabalho, afastando a imperatividade das normas trabalhistas que justificam, até mesmo, a existência desse ramo do Direito.

A Constituição Federal o faz de maneira exaustiva, taxativa. Vale dizer: as exceções contempladas afastam a possibilidade de se inserir outras no cenário jurídico.

Poderá ter-se alegação no sentido de, mediante o inciso XXVI do artigo 7º, haver ocorrido “o reconhecimento das convenções e acordos coletivos de trabalho”. Se tomado separadamente o preceito, será possível a flexibilização, independentemente do tema.

A Carta da República é um grande todo. Não contém preceitos isolados, passíveis de interpretação como se fossem de autonomia maior, até mesmo podendo chegar-se a um paradoxo, a uma incoerência.

A inteligência das normas, sejam de natureza constitucional ou ordinária, pressupõe a interpretação sistemática. Não se justificaria relativizar, de forma específica, as garantias alusivas à irredutibilidade do salário, à jornada e carga horária semanal e ao turno de revezamento, se a cláusula do reconhecimento das convenções e acordos coletivos já encerrasse a valia de um desses instrumentos para chegar-se a ampla flexibilização.

Como, então, cogitar, sem que se abandone a supremacia da Lei Maior, de atos ordinários a elastecerem essas exceções? Não há como, a menos que fechemos o apontado pelo Presidente Dutra como “livrinho”, já que costumava portar uma miniatura da Constituição Federal. Quando, ao discutir com os Ministros de Estado, não se chegava a consenso sobre certa questão, perguntava o que dispunha o livrinho.

É o que transparece vivenciar-se nesta quadra, na qual se proclama que a flexibilização do Direito do Trabalho é a solução para a retomada do desenvolvimento, a saída da estagnação. Há o vezo de acreditar-se que se pode corrigir as mazelas do País por meio da alteração da Constituição Federal, olvidando-se o fato de que esta deve ser, tendo em conta a segurança jurídica, estável, perene.

A paz social pressupõe a confiança mútua, o respeito a direitos e obrigações estabelecidos, em prol do bem comum, não sendo

**RE 999435 / SP**

consentâneo com a vida civilizada alterar regras norteadoras da relação jurídica, conferindo, a partir de simples interpretação, eficácia a suplantar garantias constitucionais, sob pena de ter-se a babel.

Qual deve ser a postura do Judiciário diante de conflito de interesses? A de não potencializar a dogmática para, posteriormente, à mercê dessa última, enquadrar o caso concreto. O juiz há de idealizar a solução mais justa, levando em conta a formação humanística possuída, e, depois, buscar o indispensável apoio no direito posto. Ao fazê-lo, cumprirá ter presente o mandamento constitucional de regência da matéria.

A atuação judicante é vinculada ao direito positivo, visando preservar a Lei das leis, a Constituição Federal, que precisa inclusive ser um pouco mais amada pelos brasileiros, especialmente os homens públicos. Há de vingar a autocontenção, em jogo campo dos mais delicados, porquanto sujeito ao princípio da legalidade.

É impertinente potencializar razões pragmáticas, articulando com a interpretação de normas abertas a encerrarem os valores constitucionais do trabalho e os objetivos fundamentais da República, a ponto de ter-se mitigada a ordem jurídica, a ser observada por todos, principalmente por este Tribunal, guarda maior da Constituição Federal.

O tratamento conferido à dispensa em massa de trabalhadores deve considerar as balizas constitucionais e legais, a conferirem segurança às relações.

O contrato de trabalho é comutativo, sinalagmático, e possui natureza autônoma. Inscreve-se no campo da livre manifestação de vontade – artigo 5º, incisos II e XX, da Carta da República.

O prestador dos serviços quase sempre é subordinado, sob o ângulo econômico, ao tomador. Quem trabalha o faz porque precisa, porque a vida econômica é impiedosa, a impelir à obtenção do numerário indispensável à viabilização do sustento próprio e da família.

A subordinação jurídica está prevista, em bom vernáculo, no artigo 2º da Consolidação das Leis do Trabalho, revelando caber, àquele que admite e assalaria, dirigir a prestação, ou seja, organizar o serviço,



**RE 999435 / SP**

controlar a execução e manter a disciplina no local do trabalho.

O poder de dirigir não é absoluto. As diretrizes estão no arcabouço normativo. Há de se buscar o equilíbrio imprescindível à preservação da intangibilidade da dignidade do homem.

A iniciativa da rescisão, disciplinada no artigo 477 da Consolidação das Leis do Trabalho, é ato unilateral, não exigindo concordância da parte contrária, muito menos do sindicato que congregue a categoria profissional. Cumpre ao empregador proceder à anotação na Carteira de Trabalho e Previdência Social, comunicar aos órgãos competentes e realizar, no prazo e na forma estabelecidos no dispositivo, o pagamento das verbas devidas. É desinfluyente a ruptura ser alargada.

A dispensa coletiva constitui cessação simultânea de grande quantidade de contratos de trabalho, por motivo singular e comum a todos, ante a necessidade de o ente empresarial reduzir definitivamente o quadro de empregados, presentes razões de ordem econômica e financeira.

O tema foi objeto de normatização tendo em conta a edição da Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017, por meio da qual acrescido, à Consolidação das Leis do Trabalho, o artigo 477-A:

Art. 477-A. As dispensas imotivadas individuais, plúrimas ou coletivas equiparam-se para todos os fins, não havendo necessidade de autorização prévia de entidade sindical ou de celebração de convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho para sua efetivação.

Descabe, ante a preponderância da autonomia das partes contratantes, assentar, no campo da generalidade, a exigência do instrumento negocial considerada a rescisão em massa.

É preciso – até mesmo em virtude da máxima segundo a qual Direito é bom senso – atentar para a ordem natural das coisas, cuja força surge insuplantável.

Não há vedação ou condição à despedida coletiva. O tema observa a regência constitucional e legal do contrato individual de trabalho,

**RE 999435 / SP**

presentes os preceitos fundamentais referentes à dignidade da pessoa humana, ao valor social do trabalho e à função social da empresa – artigos 1º, incisos III e IV, e 170, cabeça e inciso III, da Carta da República.

Em Direito, o meio justifica o fim, não o inverso. A sociedade almeja e exige a correção de rumos, mas há de ocorrer ausente açodamento. Avança-se culturalmente quando respeitada a supremacia da Carta da República. Eis o preço a ser pago por viver-se em um Estado Democrático de Direito. É módico e está ao alcance de todos.

Provejo o extraordinário para, reformando o acórdão recorrido, assentar a desnecessidade de negociação coletiva considerada a dispensa em massa de trabalhadores.

Eis a tese: “A dispensa em massa de trabalhadores prescinde de negociação coletiva”.

**19/05/2021**

**PLENÁRIO**

**RECURSO EXTRAORDINÁRIO 999.435 SÃO PAULO**

**RELATOR** : **MIN. MARCO AURÉLIO**  
**REDATOR DO ACÓRDÃO** : **MIN. EDSON FACHIN**  
**RECTE.(S)** : **EMPRESA BRASILEIRA DE AERONÁUTICA S.A. - EMBRAER**  
**RECTE.(S)** : **ELEB EQUIPAMENTOS LTDA**  
**ADV.(A/S)** : **ANA PAULA PAIVA DE MESQUITA BARROS**  
**ADV.(A/S)** : **MARCELO KANITZ E OUTRO(A/S)**  
**ADV.(A/S)** : **CASSIO DE MESQUITA BARROS JUNIOR**  
**RECDO.(A/S)** : **SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS DE CONSTRUÇÃO DE AERONAVES, EQUIPAMENTOS GERAIS AEROESPACIAL, AEROPEÇAS, MONTAGEM E REPARAÇÃO DE AERONAVES E INSTRUMENTOS AEROESPACIAL DO ESTADO DE SÃO PAULO - SINDIAEROSPACIAL**  
**ADV.(A/S)** : **JESUS ARRIEL CONES JUNIOR**  
**RECDO.(A/S)** : **SINDICATO DOS METALÚRGICOS DE SÃO JOSÉ DOS CAMPOS E REGIÃO**  
**ADV.(A/S)** : **ARISTEU CESAR PINTO NETO**  
**INTDO.(A/S)** : **SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS METALÚRGICAS, SIDERÚRGICAS, MECÂNICAS, AUTOMOBILÍSTICA E DE AUTOPEÇAS, DE MATERIAL ELÉTRICO E ELETRÔNICO, DE INFORMÁTICA DE EMPRESAS DE SERVIÇOS DE REPAROS, MANUTENÇÃO E MONTAGEM DO ESTADO DA BAHIA - STIM - BAHIA**  
**ADV.(A/S)** : **GUSTAVO TEIXEIRA RAMOS**  
**INTDO.(A/S)** : **SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS METALÚRGICAS, SIDERÚRGICAS, MECÂNICAS, AUTOMOBILÍSTICAS E DE AUTOPEÇAS, DE MATERIAL ELÉTRICO E ELETRÔNICO, DE INFORMÁTICA DE EMPRESAS DE SERVIÇOS DE REPAROS, MANUTENÇÃO E**

**RE 999435 / SP**

MONTAGEM DE CANDEIAS, SÃO FRANCISCO DO  
CONDE, MADRE DE DEUS E SANTO  
AMARO/BAHIA - STIM - CANDEIAS E REGIÃO

ADV.(A/S) :ROBERTO DE FIGUEIREDO CALDAS  
INTDO.(A/S) :CONFEDERAÇÃO NACIONAL DA INDÚSTRIA-CNI  
ADV.(A/S) :CASSIO AUGUSTO MUNIZ BORGES  
ADV.(A/S) :EDUARDO ALBUQUERQUE SANT ANNA  
INTDO.(A/S) :CONFEDERAÇÃO NACIONAL DO TRANSPORTE-  
CNT

ADV.(A/S) :MARILDA DE PAULA SILVEIRA  
INTDO.(A/S) :ASSOCIAÇÃO BRASILEIRA DE MAGISTRADOS DO  
TRABALHO - ABMT

ADV.(A/S) :CAROLINA TUPINAMBA FARIA  
ADV.(A/S) :NAYARA FALCÃO  
ASSIST.(S) :SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS  
INDÚSTRIAS METALÚRGICAS, MECÂNICAS E DE  
MATERIAL ELÉTRICO DE BELO HORIZONTE E  
CONTAGEM,

ADV.(A/S) :JOSE EYMARD LOGUERCIO  
ADV.(A/S) :RICARDO QUINTAS CARNEIRO  
INTDO.(A/S) :SINDICATO TRAB EMPRE TRANS METROV EST DO  
RIO DE JANEIRO

ADV.(A/S) :JAIR GIANGIULIO JUNIOR

**APARTE**

**O SENHOR MINISTRO LUÍS ROBERTO BARROSO** - Ministro Marco Aurélio, desculpe interromper, mas só para prestar uma homenagem. Esse é o mestre de todos nós, que merece toda a nossa reverência, José Afonso da Silva: a chama do Direito Constitucional acesa mesmo durante a noite escura da ditadura.

19/05/2021

PLENÁRIO

RECURSO EXTRAORDINÁRIO 999.435 SÃO PAULO

**VOTO**

**O SENHOR MINISTRO NUNES MARQUES:** Trata-se de recurso extraordinário, com repercussão geral reconhecida, interposto pela Empresa Brasileira de Aeronáutica S.A. (Embraer) e pela Eleb Equipamentos Ltda., com fundamento no art. 102, III, “a”, da Constituição Federal, contra acórdão do Tribunal Superior do Trabalho que, confirmado em sede de embargos de declaração, está assim resumido:

RECURSO ORDINÁRIO EM DISSÍDIO COLETIVO. DISPENSAS TRABALHISTAS COLETIVAS. MATÉRIA DE DIREITO COLETIVO. IMPERATIVA INTERVENIÊNCIA SINDICAL. RESTRIÇÕES JURÍDICAS ÀS DISPENSAS COLETIVAS. ORDEM CONSTITUCIONAL E INFRACONSTITUCIONAL DEMOCRÁTICA EXISTENTE DESDE 1988. A sociedade produzida pelo sistema capitalista é, essencialmente, uma sociedade de massas. A lógica de funcionamento do sistema econômico-social induz a concentração e centralização não apenas de riquezas, mas também de comunidades, dinâmicas socioeconômicas e de problemas destas resultantes. A massificação das dinâmicas e dos problemas das pessoas e grupos sociais nas comunidades humanas, hoje, impacta de modo frontal a estrutura e o funcionamento operacional do próprio Direito. Parte significativa dos danos mais relevantes na presente sociedade e das correspondentes pretensões jurídicas têm natureza massiva. O caráter massivo de tais danos e pretensões obriga o Direito a se adequar, deslocando-se da matriz individualista de enfoque, compreensão e enfrentamento dos problemas a que tradicionalmente perfilou-se. A construção de uma matriz jurídica adequada à massividade dos danos e pretensões característicos de uma sociedade contemporânea sem prejuízo

**RE 999435 / SP**

da preservação da matriz individualista, apta a tratar os danos e pretensões de natureza estritamente atomizada – é, talvez, o desafio mais moderno proposto ao universo jurídico, e é sob esse aspecto que a proposta será analisada. As dispensas de maneira maciça e avassaladora, somente seriam juridicamente possíveis em um campo normativo hiperindividualista, sem qualquer regulamentação social, instigador da existência de mercado hobbesiano na vida econômica, inclusive entre empresas e trabalhadores, tal como, por exemplo, respaldado por Carta Constitucional como a de 1891, já há mais um século superada no país. Na vigência da Constituição de 1988, das convenções internacionais da OIT ratificadas pelo Brasil relativas a direitos humanos e, por consequência, direitos trabalhistas, e em face da leitura atualizada da legislação infraconstitucional do país, é inevitável concluir-se pela presença de um Estado Democrático de Direito no Brasil, de um regime de império da norma jurídica (e não do poder incontrastável privado), de uma sociedade civilizada, de uma cultura de bem-estar social e respeito à dignidade dos seres humanos, tudo repelindo, imperativamente, dispensas massivas de pessoas, abalando empresa, cidade e toda uma importante região. Em consequência, **fica fixada, por interpretação da ordem jurídica, a premissa de que “a negociação coletiva é imprescindível para a dispensa em massa de trabalhadores”**.

DISPENSAS COLETIVAS TRABALHISTAS. EFEITOS JURÍDICOS. A ordem constitucional e infraconstitucional democrática brasileira, desde a Constituição de 1988 e diplomas internacionais ratificados (Convenções OIT n. 11, 87, 98, 135, 141 e 151, ilustrativamente), não permite o manejo meramente unilateral e potestativista das dispensas trabalhistas coletivas, por se tratar de ato/fato coletivo, inerente ao Direito Coletivo do Trabalho, e não Direito Individual, exigindo, por consequência, a participação do(s) respectivo(s) sindicato(s) profissional(is) obreiro(s). Regras e princípios constitucionais que determinam o respeito à dignidade da pessoa humana (art. 1º, III, CF), a

RE 999435 / SP

valorização do trabalho e especialmente do emprego (arts. 10, IV, 6º e 170, VIII, CF), a subordinação da propriedade à sua função socioambiental (arts. 5º, XXIII e 170, 111, CF) e a intervenção sindical nas questões coletivas trabalhistas (art. 8º, III e VI, CF), tudo impõe que se reconheça distinção normativa entre as dispensas meramente tópicas e individuais e as dispensas massivas, coletivas, as quais são social, econômica, familiar e comunitariamente impactantes. **Nesta linha, seria inválida a dispensa coletiva enquanto não negociada com o sindicato de trabalhadores, espontaneamente ou no plano do processo judicial coletivo.** A d. Maioria, contudo, decidiu apenas fixar a premissa, para casos futuros, de que “a negociação coletiva é imprescindível para a dispensa em massa de trabalhadores”, observados os fundamentos supra.

Recurso ordinário a que se dá provimento parcial.

(Com meus grifos)

Nas razões, apontando violação aos arts. 1º, IV; 2º; 3º, II; 4º, IV; 5º, II e XXII; 7º, I; 114; e 170, II, IV e parágrafo único, da Constituição da República, bem assim ao art. 10, I, do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias (ADCT), as recorrentes sustentam, em suma, que:

[...] a **exigência categórica *in genere* da negociação coletiva, justificada com a afirmação de que na falta de negociação ou acordo coletivo à sentença normativa da Justiça do Trabalho substitui a lei complementar contraria o art. 7º, I, da Constituição de 1988.** Este preceito reservou ao Poder Legislativo a responsabilidade de editar as normas correspondentes. Ora, a condição imposta se projeta além dos interesses subjetivos das partes na causa, dando a ideia de que dali para frente todos os casos de despedida coletiva da qual não se tem sequer a definição legal, teriam de ter a autorização sindical.

[...]

**Realmente se deixar a negociação e a sentença coletiva a critério de cada juiz do trabalho com a tarefa de tratar da**

**RE 999435 / SP**

complexa matéria que deve ser enfrentada pela lei complementar, por via de sentença coletiva, tais como, o conceito de despedida arbitrária que muda o fundamento dos contratos de trabalho que passam a ser permanentes, para ser somente rescindíveis em caso de crise econômica da empresa ou falta séria do empregado, **fará, certamente, desaparecer o supremo bem da segurança jurídica.**

[...]

Ora, os acórdãos recorridos sustentam que o Poder Normativo da Justiça do Trabalho pode, na hipótese dos autos, substituir a Lei Complementar exigida pelo art. 7º, nº I, da Constituição e regular o conceito de “despedida arbitrária”, dar o conceito de despedida coletiva, separar o regime das despedidas individuais das coletivas e estabelecer direitos diferentes, hoje iguais, bem como enunciar os elementos da indenização compensatória e outros direitos. Essa matéria leva a fatal modificação do contrato de trabalho que passa a ser permanente. **Nem mesmo as Convenções Internacionais, como foi o caso da Convenção 158 da OIT, podem, no quadro das exigências formais e materiais do Estatuto Constitucional Brasileiro, atuar como sucedâneos da Lei Complementar referida pelo art. 7º, nº I, da Constituição Federal de 1988.**

[...]

As decisões recorridas realiza[m] séria interferência no poder de gestão do empregador e violentam o princípio da livre iniciativa, contido no art. 12, IV, e 170, II [e] parágrafo único, da Constituição Federal.

[...]

Pois bem, admitir que o Judiciário Trabalh[ista] imponha ao empregador a obrigação de negociação coletiva para a despedida coletiva, ao arrepio do ordenamento jurídico, é invadir a competência legislativa reservada à lei complementar.

**Portanto, a decisão recorrida fere mortalmente o artigo 2º da Constituição Federal que estabelece o princípio da separação dos Poderes.**

[...]



**RE 999435 / SP**

No presente feito se assiste a um esforço, *data venia*, **desequilibrado de proteção da relação de emprego, deixando de lado a sobrevivência da empresa**. Os Sindicatos ajuizaram o presente dissídio coletivo de natureza jurídica com o fito de ver declarada a nulidade das rescisões contratuais, operadas com fiel observância da lei vigente. Não obstante, os Juízes do Trabalho se esforçaram, no Eg. Tribunal Regional de Campinas em acolher as ilegais pretensões sindicais, sob suposto amparo de princípios gerais do direito.

**O artigo 10, I, do ato das disposições constitucionais transitórias, até a aprovação da lei complementar referida, no artigo 7º, I, da Constituição Federal, é a medida de proteção contra a despedida individual sem justa causa nela prevista, embora limitada a uma indenização equivalente a 40% (quarenta por cento) dos depósitos do FGTS.**

(Com meus grifos)

O ministro Marco Aurélio, em seu bem lançado relatório, consignou que, na origem:

Sindicato dos Metalúrgicos de São José dos Campos e Região e outros ajuizaram dissídio coletivo de natureza jurídica, com pedido de liminar, em face de Empresa Brasileira de Aeronáutica S.A. – Embraer e Eleb Equipamentos Ltda. Requereram, no campo precário e efêmero, a suspensão cautelar das rescisões contratuais e, alfim, a declaração de nulidade da dispensa coletiva de, aproximadamente, 4.400 empregados, ausente prévia negociação.

O Presidente do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região implementou medida acauteladora, determinando o afastamento das rescisões efetuadas desde 19 de fevereiro de 2009, sem justa causa ou sob o fundamento de dificuldades financeiras decorrentes da crise econômica global, assim como das que viessem a ocorrer, sob igual forma ou justificativa, até a data da audiência de conciliação – 13 de março seguinte.

O Regional admitiu o dissídio coletivo, declarando abusivas as

**RE 999435 / SP**

dispensas. Concluiu inexistir garantia de emprego ou estabilidade a justificar a reintegração – ressalvados os casos previstos em lei e normas coletivas – e deferiu a compensação financeira de duas vezes o valor do aviso prévio, observado o limite de R\$ 7 mil. Proclamou a eficácia, até 13 de março de 2009, da liminar implementada, mantendo a vigência dos contratos de trabalho e planos de assistência médica por doze meses. Concluiu pelo direito de preferência no caso de reativação dos postos de trabalho.

Interpostos recursos ordinários, a Seção Especializada em Dissídios Coletivos do Tribunal Superior do Trabalho, aludindo à Constituição Federal e a Convenções ratificadas da Organização Internacional do Trabalho, estabeleceu, no tocante a casos futuros, a necessidade de negociação coletiva visando a rescisão. Proveu parcialmente o pedido formulado pelas empresas, afastando a declaração de abusividade das demissões coletivas tendo em conta que, até então, a jurisprudência era pacífica em não restringi-las. Afastou a prorrogação dos contratos até 13 de março de 2009, entendendo incabível invalidar o ato de ruptura dos vínculos.

Relativamente a novas demandas, assentou a necessidade, quando inviabilizada a negociação, de observar-se o processo judicial – dissídio coletivo. Remeteu à negociação ou sentença normativa a fixação das condutas voltadas ao enfrentamento da crise econômica empresarial, a fim de atenuar o impacto da dispensa em massa, com a adoção de medidas como a suspensão do contrato para participação em curso ou programa de qualificação profissional e a criação de Programas de Demissão Voluntária – PDVs. Quanto às situações em que a rescisão se mostre inevitável, declarou necessária adoção de critérios de preferência social, a exemplo da dispensa dos mais jovens e sem encargos familiares.

Teve como inviável, considerada a ordem constitucional, o exercício unilateral, pelo empregador, da demissão em massa, a qual, por integrar o ramo do direito coletivo do trabalho, não constitui direito potestativo, no que exigida a participação do sindicato representante dos trabalhadores na defesa dos

**RE 999435 / SP**

interesses perante a empresa. Assentou a distinção em relação à dispensa individual – artigos 1º, incisos III e IV; 5º, inciso XXIII; 6º; 8º, incisos III e VI; e 170, incisos III e VIII, da Constituição Federal.

Embargos de declaração foram desprovidos.

O Sindicato dos Metalúrgicos de São José dos Campos e Região e outros interpuseram recurso extraordinário, com base na alínea “a” do inciso III do artigo 102 da Carta da República, sem indicar a disposição tida por ofendida, daí decorrendo a inadmissão. Contra esse pronunciamento formalizou-se agravo, ao qual foi negado provimento.

Embraer e Eleb Equipamentos Ltda. asseveram violados os artigos 1º, inciso IV; 2º; 3º, inciso I; 5º, inciso II; 7º, inciso I; 114; e 170, inciso II e parágrafo único, do corpo permanente da Constituição Federal e 10, inciso I, do Ato das Disposições Transitórias. Alegam que o Tribunal de origem, ao estabelecer, como condição à dispensa em massa de empregados, negociação coletiva prévia, atribuiu ao poder normativo da Justiça do Trabalho disciplina que o texto constitucional reserva à lei complementar, invadindo a competência do Poder Legislativo. Sustentam ameaçada a sobrevivência das empresas em crise, ante interferência indevida no poder de gestão e contrariedade ao princípio da livre iniciativa. Apontam precedente do Supremo no qual inadmitida normatização, pela Justiça especializada, de matéria constitucionalmente reservada à lei. Articulam com o versado no inciso I do artigo 10 do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias, a prever formas de reparação ao trabalhador dispensado, individual ou coletivamente, enquanto não editada a lei complementar prevista no inciso I do artigo 7º da Carta da República. Diz ser inerente ao Direito do Trabalho considerar tanto a justiça social quanto o equilíbrio nas relações de produção, afirmando desproporcional o revelado no acórdão recorrido, sinalizada preocupação apenas com os trabalhadores.

[...]

**O recurso extraordinário não foi admitido na origem. As**

**RE 999435 / SP**

**recorrentes interpuseram agravo, desprovido. Sobreveio agravo interno. Vossa Excelência reconsiderou decisão anterior e proveu o agravo, imprimindo sequência ao extraordinário.**

(Com meus grifos)

O Plenário desta Corte, por maioria, reputou constitucional a matéria e reconheceu a existência de repercussão geral da questão suscitada, fazendo-o em acórdão assim ementado:

CONTRATO DE TRABALHO – ROMPIMENTO – NEGOCIAÇÃO COLETIVA – EXIGÊNCIA NA ORIGEM – RECURSO EXTRAORDINÁRIO – REPERCUSSÃO GERAL VERIFICADA. Possui repercussão geral a controvérsia acerca da necessidade de prévia negociação coletiva com o sindicato dos trabalhadores para dispensa dos empregados em massa.

O Ministério Público Federal, em manifestação da lavra do Dr. Odin Brandão Ferreira, aprovada pela Dra. Ela Wiecko Volkmer de Castilho, Procuradora-Geral da República em exercício na época, opinou, em síntese, pelo desprovimento do recurso extraordinário, em parecer cuja ementa transcrevo:

Recurso extraordinário admitido. Acórdão do TST. Dissídio coletivo. Dispensa em massa de trabalhadores. Necessidade de negociação prévia com sindicatos representantes da categoria. Alegada violação dos artigos 1º, IV; 2º; 5º, II; 7º, I; 114, § 2º, 170, par. único, e 10, I, do ADCT. Repercussão geral reconhecida.

Prejudicialidade da ADI 1.625, em relação a este recurso extraordinário, na medida em que nela se discute a validade da revogação da Convenção 158 da OIT, que regula este caso.

O art. 4º, IV, da CR rege apenas as relações jurídicas mantidas pelo Brasil com as pessoas jurídicas de direito internacional público, motivo pelo qual nada tem que ver com

**RE 999435 / SP**

os pactos de direito privado relativos ao direito do trabalho.

O “caráter compromissório” da Constituição de 1988 impede que se decida o caso com base em normas tão gerais quanto as que protegem o objetivo de desenvolvimento social, a propriedade privada e a livre concorrência (arts. 3º, II, e 170, II e IV, da CR), em detrimento das que ordenam a construção de sociedade justa e solidária, a redução da pobreza e da marginalização de das desigualdades sociais, a função social da propriedade, a redução das desigualdades sociais e a busca do pleno emprego (art. 3º, I e III; e 170, III, VII e VIII, da CR) e vice-versa: nesse nível de generalidade, as normas aludidas não são capazes de oferecer respostas objetivas para o problema, mas apenas mascarariam opções políticas.

Licitude do conhecimento do recurso extraordinário, apenas no que tange à reserva de lei complementar para a disciplina do art. 7º, I, da CR, mas não para a verificação da prevalência de lei.

Validade de a Convenção 158 da OIT regular a chamada despedida em massa, quer na qualidade de norma supralegal, quer na de emenda constitucional, por se tratar de tratado internacional sobre direitos humanos.

Tendo a estatura de emenda constitucional, a convenção citada da OIT não encontra nenhuma espécie de obstáculo à regulação do direito do art. 7º, I, da CR, pois, na verdade, será considerada seu complemento, a norma que regula um dos demais direitos a que alude o texto constitucional.

Considerada como norma supralegal, acima da legislação infraconstitucional, mas abaixo da Constituição, a Convenção 158 da OIT não poderá dispor sobre temas de lei complementar, sob pena de a categoria das normas supralegais não oferecer nenhuma eficácia jurídica.

A mais modesta eficácia das normas constitucionais em que deferidos os direitos fundamentais sociais consiste em se impedir que, ao menos, a legislação que os concretize seja, sem mais, abolida, do que se segue a invalidade do Dec. 2.100/1999, que ensaiou a ab-rogação da Convenção 158 da OIT, sem

**RE 999435 / SP**

substituí-la por nenhum ato normativo: o Executivo não dispõe de competência para denunciar tratado internacional aprovado pelo Legislativo que sana a omissão inconstitucional de regular o direito social, para restaurar situação de inação pretérita discrepante da Constituição.

Parecer pelo desprovimento do recurso extraordinário.

Foram admitidos, na condição de terceiros:

- a) o Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias Metalúrgicas, Siderúrgicas, Mecânicas, Automobilística e de Autopeças, de Material Elétrico e Eletrônico, de Informática de Empresas de Serviços de Reparos, Manutenção e Montagem do Estado da Bahia (STIM – Bahia);
- b) o Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias Metalúrgicas, Siderúrgicas, Mecânicas, Automobilísticas e de Autopeças, de Material Elétrico e Eletrônico, de Informática de Empresas de Serviços de Reparos, Manutenção e Montagem de Candeias, São Francisco do Conde, Madre de Deus e Santo Amaro/Bahia (STIM – Candeias e Região);
- c) a Confederação Nacional da Indústria (CNI);
- d) a Confederação Nacional do Transporte (CNT);
- e) a Associação Brasileira de Magistrados do Trabalho (ABMT); e
- f) o Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias Metalúrgicas, Mecânicas e de Material Elétrico de Belo Horizonte e Contagem.

É o relatório. **Passo ao voto.**

**Reputo viável o provimento deste recurso extraordinário, forte no entendimento de que a dispensa em massa de trabalhadores prescinde de negociação coletiva.**

Preliminarmente, na esteira do voto do Relator, **rejeito** a alegação do Ministério Público quanto à prejudicialidade deste recurso, uma vez que a controvérsia objeto da **ADI 1.625** (validade do afastamento, sem submissão ao Congresso Nacional, da Convenção n. 158 da Organização

**RE 999435 / SP**

Internacional do Trabalho – OIT) é diferente da ora em tela.

Avanço à análise do mérito.

Desde o início da história do sistema capitalista, o trabalho sempre foi entendido como instrumento do processo produtivo. Todavia, depois de longa evolução, passou-se a concebê-lo como mecanismo de construção da cidadania. Hoje, o trabalho é considerado pela Constituição Federal como um direito social, fundamental e inerente à dignidade da pessoa humana.

Cabe salientar, consoante bem observa Renata Prince Junqueira de Andrade<sup>1</sup>, que:

A legislação trabalhista surgiu a partir da difícil relação entre o capital e o trabalho. Apenas com o seu desenvolvimento tornou-se possível regular a exploração da força humana pelo sistema capitalista, que sempre fez uso indiscriminado da mão-de-obra do mais fraco com o intuito exclusivo de obter riqueza. Somente assim, permitiu-se um equilíbrio das relações jurídicas naturalmente desequilibradas, promovendo condições dignas de trabalho.

Nessa toada, a Constituição Federal de 1988 colaciona um rol de direitos relativos ao trabalho. Entre eles, podemos citar, no **plano individual**: (i) o salário mínimo, (ii) a irredutibilidade de salário, (iii) o 13º salário, (iv) o repouso semanal remunerado, (v) as férias anuais remuneradas, (vi) a licença-gestante, (vii) a licença-paternidade, (viii) o aviso prévio e (ix) a aposentadoria. Já no **plano coletivo**, vale mencionar: (i) o direito de associação profissional ou sindical, (ii) o direito de greve e (iii) o direito de representação classista.

---

1 ANDRADE, Renata Prince Junqueira de. *A dignidade humana nas relações de trabalho*. 1º-10-2015. Disponível em: <https://ambitojuridico.com.br/edicoes/revista-141/a-dignidade-humana-nas-relacoes-de-trabalho/>. Acesso em: 26 abr. 2021.

**RE 999435 / SP**

Com relação ao direito de proteção contra despedida arbitrária, a Constituição Federal assim dispõe, em seu art. 7º, I:

Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:

**I – relação de emprego protegida contra despedida arbitrária ou sem justa causa, nos termos de lei complementar, que preverá indenização compensatória, dentre outros direitos;**

Por sua vez, o art. 10 do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias disciplinou, diante da ausência de lei complementar, a proteção ao trabalhador em caso de despedida arbitrária ou sem justa causa, nos seguintes termos:

Art. 10. **Até que seja promulgada a lei complementar** a que se refere o art. 7º, I, da Constituição:

I – fica limitada a proteção nele referida ao aumento, para quatro vezes, da porcentagem prevista no art. 6º, *caput* e § 1º, da Lei nº 5.107, de 13 de setembro de 1966;

II – fica vedada a dispensa arbitrária ou sem justa causa:

a) do empregado eleito para cargo de direção de comissões internas de prevenção de acidentes, desde o registro de sua candidatura até um ano após o final de seu mandato;

b) da empregada gestante, desde a confirmação da gravidez até cinco meses após o parto.

[...]

Não há, portanto, previsão constitucional de negociação coletiva como requisito ou critério para despedida sem justa causa.

Esse entendimento também se observa no que tange à dispensa coletiva, que consiste na demissão em massa de trabalhadores por motivo alheio a conduta deles e por necessidade da empresa, não havendo a substituição da mão de obra.



**RE 999435 / SP**

Nesse diapasão, a Lei n. 13.467/2017 incluiu o art. 477-A na Consolidação das Leis do Trabalho, dispensando o empregador, na despedida plúrima sem justa causa, de celebração de convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho para sua efetivação, *in verbis*:

Art. 477-A. **As dispensas imotivadas individuais, plúrimas ou coletivas** equiparam-se para todos os fins, não havendo necessidade de autorização prévia de entidade sindical ou de celebração de convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho para sua efetivação.

Ademais, as hipóteses de negociação coletiva estão taxativamente previstas no art. 7º da Constituição Federal. Vejamos:

Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:

[...]

VI – irredutibilidade do salário, **salvo o disposto em convenção ou acordo coletivo;**

[...]

XIII – duração do trabalho normal não superior a oito horas diárias e quarenta e quatro semanais, facultada a compensação de horários e a redução da jornada, **mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho;**

XIV – jornada de seis horas para o trabalho realizado em turnos ininterruptos de revezamento, **salvo negociação coletiva;**

Ora, o princípio da legalidade apresenta-se como verdadeiro pilar do Estado Democrático de Direito e, embora não se confunda com a lei, não há como negar que é uma de suas maiores expressões.

É no princípio da legalidade que os indivíduos encontram o fundamento de suas ações e, também, a fonte de seus deveres. Trata-se,

**RE 999435 / SP**

pois, de princípio básico de nosso ordenamento jurídico, posto como direito fundamental na Constituição de 1988, que, em seu art. 5º, II, apregoa que “ninguém será obrigado a fazer ou deixar de fazer alguma coisa senão em virtude de lei”.

Assim, obrigar o empregador a somente realizar a dispensa em massa de trabalhadores se houver negociação coletiva viola não só a legalidade mas também a segurança jurídica, na medida em que expõe o empregador a um processo de despedida incerto e não regulamentado em lei.

Para além disso, a preservação da empresa, com a manutenção dos empregos remanescentes, muitas vezes depende da medida de dispensa em massa.

De outro lado, uma das características mais peculiares da Justiça trabalhista é o poder normativo que a Constituição Federal lhe confere, o qual, na visão de José Augusto Rodrigues Pinto<sup>2</sup>, é “a competência determinada a órgão do Poder Judiciário, para, em processo no qual são discutidos interesses gerais e abstratos, criar norma jurídica destinada a submeter à sua autoridade as relações jurídicas de interesse individual concreto na área da matéria legislativa”.

O poder normativo dessa Justiça especializada, todavia, não pode violar o comando constitucional que prevê lei complementar para regular os direitos do trabalhador na hipótese de despedidas arbitrárias ou sem justa causa.

Cumprе ressaltar, também, que as Convenções da Organização Internacional do Trabalho não têm aptidão para sobrepor-se à exigência constitucional de lei complementar.

---

2 PINTO, José Augusto Rodrigues. *Direito sindical e coletivo do trabalho*. São Paulo: LTr, 2002. p. 270.

**RE 999435 / SP**

Nesse sentido, cabe trazer à baila expressivo julgamento ocorrido na **ADI 1.480 MC**, ministro Celso de Mello. Eis a ementa do acórdão então prolatado:

**AÇÃO DIRETA DE INCONSTITUCIONALIDADE – CONVENÇÃO Nº 158/OIT – PROTEÇÃO DO TRABALHADOR CONTRA A DESPEDIDA ARBITRÁRIA OU SEM JUSTA CAUSA – ARGÜIÇÃO DE ILEGITIMIDADE CONSTITUCIONAL DOS ATOS QUE INCORPORARAM ESSA CONVENÇÃO INTERNACIONAL AO DIREITO POSITIVO INTERNO DO BRASIL (DECRETO LEGISLATIVO Nº 68/92 E DECRETO Nº 1.855/96) – POSSIBILIDADE DE CONTROLE ABSTRATO DE CONSTITUCIONALIDADE DE TRATADOS OU CONVENÇÕES INTERNACIONAIS EM FACE DA CONSTITUIÇÃO DA REPÚBLICA – ALEGADA TRANSGRESSÃO AO ART. 7º, I, DA CONSTITUIÇÃO DA REPÚBLICA E AO ART. 10, I, DO ADCT/88 – REGULAMENTAÇÃO NORMATIVA DA PROTEÇÃO CONTRA A DESPEDIDA ARBITRÁRIA OU SEM JUSTA CAUSA, POSTA SOB RESERVA CONSTITUCIONAL DE LEI COMPLEMENTAR – CONSEQUENTE IMPOSSIBILIDADE JURÍDICA DE TRATADO OU CONVENÇÃO INTERNACIONAL ATUAR COMO SUCEDÂNEO DA LEI COMPLEMENTAR EXIGIDA PELA CONSTITUIÇÃO (CF, ART. 7º, I) – CONSAGRAÇÃO CONSTITUCIONAL DA GARANTIA DE INDENIZAÇÃO COMPENSATÓRIA COMO EXPRESSÃO DA REAÇÃO ESTATAL À DEMISSÃO ARBITRÁRIA DO TRABALHADOR (CF, ART. 7º, I, C/C O ART. 10, I, DO ADCT/88) – CONTEÚDO PROGRAMÁTICO DA CONVENÇÃO Nº 158/OIT, CUJA APLICABILIDADE DEPENDE DA AÇÃO NORMATIVA DO LEGISLADOR INTERNO DE CADA PAÍS – POSSIBILIDADE DE ADEQUAÇÃO DAS DIRETRIZES CONSTANTES DA CONVENÇÃO Nº 158/OIT ÀS EXIGÊNCIAS FORMAIS E MATERIAIS DO ESTATUTO CONSTITUCIONAL BRASILEIRO – PEDIDO DE MEDIDA CAUTELAR DEFERIDO,**

**RE 999435 / SP**

EM PARTE, MEDIANTE INTERPRETAÇÃO CONFORME À  
CONSTITUIÇÃO.

(Com meus grifos)

Em suma: afronta os princípios da legalidade e da segurança jurídica a imposição, pela Justiça do Trabalho, de negociação coletiva sem a edição de lei complementar exigida pela Constituição Federal como requisito à dispensa em massa de trabalhadores.

Ante o exposto, acompanho o eminente ministro Marco Aurélio, para dar provimento ao presente recurso extraordinário e, em consequência, reformar o acórdão recorrido, assentando que a dispensa em massa de trabalhadores prescinde de negociação coletiva.

Adiro, assim, à tese proposta pelo ilustre Relator.

É como voto.

**19/05/2021****PLENÁRIO****RECURSO EXTRAORDINÁRIO 999.435 SÃO PAULO****ANTECIPAÇÃO AO VOTO**

O SENHOR MINISTRO ALEXANDRE DE MORAES - Boa tarde, Presidente! É uma satisfação cumprimentá-la, Ministra Rosa Weber, e também a eminente Ministra Cármen Lúcia, os Ministros, o eminente Ministro-Relator, Ministro Marco Aurélio, o Procurador-Geral da República, o Doutor Augusto Aras e os eminentes Advogados que fizeram as sustentações orais.

Presidente, irei resumir meu voto, mantendo meu posicionamento, já demonstrado na Sessão virtual, acompanhando Sua Excelência o eminente Ministro-Relator. Farei rapidamente uma fundamentação.

Nesse recurso extraordinário - Tema de Repercussão 638 - há questão importantíssima, que me parece relevante diferenciar de outras situações, inclusive uma julgada recentemente pelo Supremo Tribunal Federal.

A questão que se trata é exatamente saber se há, ou não, como ressaltou o eminente Ministro-Relator, necessidade de prévia negociação coletiva do sindicato dos trabalhadores para dispensa de empregados em massa. Essa foi a diretriz fixada pelo Tribunal Superior do Trabalho no sentido de que a negociação coletiva seria imprescindível para a dispensa em massa de trabalhadores. O próprio TST considerou uma mudança de jurisprudência com efeitos para casos futuros.

Presidente, assim como eminente Ministro-Relator, entendo que o art. 7º, I, da Constituição Federal é uma conquista do trabalhador, é um direito social previsto pela primeira vez de forma específica, prevê uma proteção ao trabalhador contra a despedida arbitrária ou sem justa causa. Para essa proteção, o art. 7º, I, do Texto Constitucional estabeleceu uma indenização compensatória e outros direitos a serem conferidos pelo legislador infraconstitucional por meio de lei complementar.

O art. 7º, I, abre - ao estabelecer a necessidade de indenização compensatória -, é verdade, uma janela para maior proteção em relação à

**RE 999435 / SP**

despedida arbitrária ou sem justa causa, mas a ser colmatada essa janela por meio de lei complementar até hoje não existente.

Enquanto essa lei complementar não for editada, o próprio legislador constituinte, conhecendo as dificuldades de editar todas as normas exigidas pela Constituição, estabeleceu, no art. 10 do ADCT, regra, podemos dizer assim, de transição - certo que essa transição vai completar já 33 anos.

O art. 10 do ADCT estabelece:

"Até que seja promulgada a lei complementar a que se refere o art. 7º, I, da Constituição:

I - fica limitada a proteção nele referida ao aumento, para quatro vezes, da porcentagem prevista no art. 6º, *caput* e § 1º, da Lei nº 5.107, de 13 de setembro de 1966;"

O arcabouço constitucional estabelece qual é a proteção do trabalhador contra dispensa arbitrária ou sem justa causa, não fazendo diferença entre dispensa individual ou em massa. Na verdade, o que a Constituição estabelece é saber se foi arbitrária ou sem justa causa. Em uma das duas hipóteses, há a previsão dessa indenização, estabelecida como regra transitória do art. 10, I, do ADCT, até que venha a lei complementar.

A Constituição não impôs qualquer outro requisito prévio para dispensa imotivada. Não há nenhuma outra exigência constitucional que não seja a posterior indenização.

A lei complementar pode vir a estabelecer? Pode. Entretanto, não existe essa previsão. Enquanto não existir, há também regra constitucional - art. 10, I, do ADCT - estabelecendo isso. E mais, Senhora Presidente: quando a nossa Constituição quis estabelecer um requisito extra, quis submeter algo à negociação coletiva, ela o fez expressamente. Temos, no art. 7º, VI, essa previsão: irredutibilidade do salário, salvo disposto em convenção ou acordo coletivo.

Da mesma forma, temos previsão constitucional no XIII, que estipula:

**RE 999435 / SP**

"XIII - duração do trabalho normal não superior a oito horas diárias e quarenta e quatro semanais, facultada a compensação de horários e a redução da jornada, mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho;"

O XIV também estabelece a necessidade de negociação coletiva. A Constituição optou, para dispensa arbitrária ou sem justa causa, pela indenização e eventual complementação por lei complementar. Nas outras hipóteses, aqui ditas, VI, XIII e XIV, estabeleceu-se expressamente a negociação coletiva, a necessidade de acordo, a necessidade de convenção coletiva de trabalho.

Esse mandamento constitucional, que diferencia as hipóteses expressas em que há necessidade do acordo coletivo, convenção coletiva e indenização, foi reforçado no art. 477-A, incluído na CLT pela Lei nº 13.467, em 2017, assegurando ao empregador efetivar dispensas imotivadas, individuais ou não, sem necessidade da autorização prévia de entidade sindical ou de negociação coletiva. Vai arcar com a indenização que a Constituição estabelece, ou seja, há proteção constitucional que continua valendo a essa discricionariedade do empregador de dispensar, sem motivação ou abusivamente. A legislação, nos termos da própria Constituição, garantiu essa discricionariedade, o trabalhador será indenizado. Mas, em momento algum, estabeleceu-se essa obrigatoriedade.

Sabemos, e isso foi muito bem ressaltado pelo eminente Ministro-Relator, uma das grandes qualidades do Estado Constitucional, verdadeira evolução do Estado Democrático de Direito, é o respeito à lei, o respeito à supremacia da legalidade.

Aqui, a Constituição é clara e a legislação é clara. Não há vácuo legislativo, não há vazio constitucional que permitiria a colmatação pelo poder normativo da Justiça do Trabalho.

E vou mais além, Presidente e Colegas.

Quando o legislador constituinte teve a possibilidade de alterar isso, em 2004, na EC nº 45, a chamada Reforma do Judiciário, não houve

**RE 999435 / SP**

nenhuma alteração em relação ao panorama tratado na presente hipótese. Houve alteração em relação às questões de natureza econômica, exigindo-se o dissídio coletivo, como em recente julgamento, no RE nº 1.002.295, Tema 841 de repercussão geral, em que, inclusive, fiquei Redator para o acórdão. Foi assinalado pelo Supremo Tribunal Federal a necessidade de dissídio coletivo para questões de natureza econômica. A EC nº 45 poderia ter estendido também para o art. 7º, I. Não o fez. É tanto que, no Tema 841, a tese fixada foi:

"É constitucional a exigência de comum acordo entre as partes para ajuizamento de dissídio coletivo de natureza econômica, conforme o artigo 114, § 2º, da Constituição Federal, na redação dada pela Emenda Constitucional 45/2004".

Em 1988, não se optou por isso, optou-se por uma regra de transição, que é o art. 10 do ADCT. Em 2004, também não se optou por essa necessidade, mantendo-se o que o legislador constituinte entendeu como equilíbrio: discricionariedade do empregador, mas com a necessidade de indenização do trabalhador.

Essa avaliação é importante exatamente para verificar que aqui não se trata do que foi examinado no Tema 841.

Senhora Presidente, ainda, uma última observação que me parece importante. Nem mesmo as convenções internacionais da OIT têm aptidão para validar a tese jurídica contestada, adotada pelo Tribunal Superior do Trabalho.

O eminente Ministro Marco Aurélio bem ressaltou que aqui nem é questão de análise da Convenção 158. Lembremo-nos que a Convenção 158 não foi incorporada ao nosso ordenamento jurídico. Houve toda uma problemática sobre a natureza de lei complementar, a possibilidade dessa incorporação, houve ação direta de inconstitucionalidade que, no final, todos nos recordamos, foi extinta lá, em 8 de agosto de 2001, por perda superveniente de objeto, exatamente porque o Presidente da República, na condição de Chefe de Estado, denunciou a Convenção 158 que, outrora, ele havia assinado. Havia entrado no ordenamento jurídico,



**RE 999435 / SP**

houve liminar do Supremo Tribunal Federal na questão da exigência de lei complementar ou não, houve a denúncia e a própria ação indireta de inconstitucionalidade acabou perdendo o objeto.

Mesmo em relação à questão de convenções, é importante recordar trecho de voto vencido proferido pelo ilustre Ministro Moura França, do Tribunal Superior do Trabalho, a respeito, inclusive, da Convenção 158. O Ministro salientou também que, em que pese não estar em vigor no País, ela mesma não exigia essa negociação prévia para a dispensa de empregados, e citou o art. 1º, em seu voto, da Convenção 158. O próprio Chefe de Estado já denunciou isso, tornando sem objeto a ação direta de inconstitucionalidade.

Presidente, não vejo como, salvo uma futura lei complementar estabelecer outras previsões, colmatando, de forma integral, o art. 7º, I, da Constituição - e, aí, seria necessária uma nova análise -, no momento atual das normas constitucionais legais, manter o entendimento do Tribunal Superior do Trabalho, com todas as vênias, com todo o respeito às posições em contrário.

Acompanho então o eminente Ministro-Relator, dando provimento ao recurso extraordinário para afastar a tese fixada pelo Tribunal Superior do Trabalho, no sentido da exigência de imposição de negociação prévia nas hipóteses de despedidas coletivas ou em massa.

Aqui também já adianto que adiro à tese proposta pelo ilustre Ministro Marco Aurélio para o Tema 638 - entendendo também prejudicado o recurso extraordinário dos sindicatos.

É o voto, Presidente.

19/05/2021

PLENÁRIO

RECURSO EXTRAORDINÁRIO 999.435 SÃO PAULO

VOTO

**O SENHOR MINISTRO ALEXANDRE DE MORAES:** Trata-se de Recurso Extraordinário interposto em face de acórdão proferido pelo Tribunal Superior do Trabalho, em que se discute o Tema 638 da Repercussão Geral:

*Recurso extraordinário em que se discute — à luz dos arts. 1º, IV, 2º, 3º, I, 4º, IV, 5º, II, 7º, I, 114, 170, II e parágrafo único, da Constituição federal, bem como do art. 10, II, do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias — a imposição, pelo Tribunal Superior do Trabalho, da obrigatoriedade de negociação coletiva para a dispensa em massa de trabalhadores.*

Na origem, o Sindicato dos Metalúrgicos de São José dos Campos e Região e Outros ajuizaram dissídio coletivo de natureza jurídica em face da Empresa Brasileira de Aeronáutica – EMBRAER S.A. e ELEB EMBRAER Ltda. (Vol. 1). Pleitearam que fosse determinada a suspensão cautelar das rescisões contratuais de cerca de 4.200 empregados e, ao fim, fosse declarada a nulidade das dispensas coletivas efetivadas sem a observância da negociação prévia com os sindicatos.

O Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região (Vol. 1. fls. 211-218) concedeu a liminar, determinando a suspensão das rescisões contratuais efetivadas desde o dia 19/2/2009, sem justa causa ou sob o fundamento de dificuldades financeiras decorrentes da crise econômica global enfrentada pelas suscitadas, bem como daquelas que viessem a ocorrer sob a mesma forma ou justificativa, até a data da audiência de conciliação, que fora designada para o dia 5/3/2009.

No julgamento do mérito, declarou a abusividade da dispensa coletiva, ante a ausência de prévia negociação coletiva com o sindicato dos trabalhadores. Entretanto, entendeu inexistir garantia de emprego ou

**RE 999435 / SP**

estabilidade que justificasse a reintegração (ressalvados os casos previstos em lei e em normas coletivas), e concedeu a cada empregado dispensado uma compensação financeira de um mês de aviso prévio, até o limite de R\$ 7.000,00 (sete mil reais). Declarou, ainda, a eficácia da liminar concedida, para manter vigentes os contratos de trabalho até o dia 13/3/2009; determinou, por fim, a manutenção dos planos de assistência médica aos trabalhadores dispensados e seus familiares por mais 12 meses a contar daquela data (13/9/2009), bem como assegurou o direito de preferência aos empregados demitidos no caso de reativação dos postos de trabalho pela empresa (Vol. 4, fls. 101-141).

Interpostos recursos ordinários por ambas as partes, a Seção Especializada em Dissídios Coletivos do Tribunal Superior do Trabalho deu parcial provimento ao apelo das empresas, e desproveu o recurso dos sindicatos.

A maioria do Colegiado entendeu que *“as dispensas coletivas de trabalhadores, substantiva e proporcionalmente distintas das dispensas individuais, não podem ser exercitadas de modo unilateral e potestativo pelo empregador, sendo matéria de Direito Coletivo do Trabalho, devendo ser submetidas a prévia negociação coletiva trabalhista ou, sendo inviável, ao processo judicial de dissídio coletivo, que irá lhe regular os termos e efeitos pertinentes (fl. 149).*

Todavia, considerando que essa tese jurídica representava uma virada na jurisprudência do TST, e que, no caso concreto, a Seção Especializada em Dissídios Coletivos da Corte Superior trabalhista afastara a declaração de abusividade ou falta de boa-fé objetiva na dispensa massiva perpetrada, decidiu-se fixar, **para os casos futuros**, a premissa de que *“a negociação coletiva é imprescindível para a dispensa em massa de trabalhadores”*.

Em relação à prorrogação dos contratos de trabalho até 13/3/2009, o recurso das empresas foi provido, para excluir tal extensão (fl. 153),

**RE 999435 / SP**

mantendo-se os demais termos do julgado do Tribunal Regional do Trabalho (fls. 156-157).

O acórdão foi sintetizado conforme a seguinte ementa (Vol. 5, fl. 116):

“RECURSO ORDINÁRIO EM DISSÍDIO COLETIVO. DISPENSAS TRABALHISTAS COLETIVAS. MATÉRIA DE DIREITO COLETIVO. IMPERATIVA INTERVENIÊNCIA SINDICAL. RESTRIÇÕES JURÍDICAS ÀS DISPENSAS COLETIVAS. ORDEM CONSTITUCIONAL E INFRACONSTITUCIONAL DEMOCRÁTICA EXISTENTE DESDE 1988. A sociedade produzida pelo sistema capitalista é, essencialmente, uma sociedade de massas. A lógica de funcionamento do sistema econômico-social induz a concentração e centralização não apenas de riquezas, mas também de comunidades, dinâmicas socioeconômicas e de problemas destas resultantes. A massificação das dinâmicas e dos problemas das pessoas e grupos sociais nas comunidades humanas, hoje, impacta de modo frontal a estrutura e o funcionamento operacional do próprio Direito. Parte significativa dos danos mais relevantes na presente sociedade e das correspondentes pretensões jurídicas têm natureza massiva. O caráter massivo de tais danos e pretensões obriga o Direito a se adequar, deslocando-se da matriz individualista de enfoque, compreensão e enfrentamento dos problemas a que tradicionalmente perfilou-se. A construção de uma matriz jurídica adequada à massividade dos danos e pretensões característicos de uma sociedade contemporânea - sem prejuízo da preservação da matriz individualista, apta a tratar os danos e pretensões de natureza estritamente atomizada - é, talvez, o desafio mais moderno proposto ao universo jurídico, e é sob esse aspecto que a questão aqui proposta será analisada. As dispensas coletivas realizadas de maneira maciça e avassaladora, somente seriam juridicamente possíveis em um campo normativo hiperindividualista, sem qualquer

**RE 999435 / SP**

regulamentação social, instigador da existência de mercado hobbesiano na vida econômica, inclusive entre empresas e trabalhadores, tal como, por exemplo, respaldado por Carta Constitucional como a de 1891, já há mais um século superada no país. Na vigência da Constituição de 1988, das convenções internacionais da OIT ratificadas pelo Brasil relativas a direitos humanos e, por consequência, direitos trabalhistas, e em face da leitura atualizada da legislação infraconstitucional do país, é inevitável concluir-se pela presença de um Estado Democrático de Direito no Brasil, de um regime de império da norma jurídica (e não do poder incontrastável privado), de uma sociedade civilizada, de uma cultura de bem-estar social e respeito à dignidade dos seres humanos, tudo repelindo, imperativamente, dispensas massivas de pessoas, abalando empresa, cidade e toda uma importante região. Em consequência, fica fixada, por interpretação da ordem jurídica, a premissa de que *"a negociação coletiva é imprescindível para a dispensa em massa de trabalhadores"*.

DISPENSAS COLETIVAS TRABALHISTAS. EFEITOS JURÍDICOS. A ordem constitucional e infraconstitucional democrática brasileira, desde a Constituição de 1988 e diplomas internacionais ratificados (Convenções OIT n. 11, 87, 98, 135, 141 e 151, ilustrativamente), não permite o manejo meramente unilateral e potestativista das dispensas trabalhistas coletivas, por de tratar de ato/fato coletivo, inerente ao Direito Coletivo do Trabalho, e não Direito individual, exigindo, por consequência, participação do(s) respectivo (s) sindicato(s) profissional (is) obreiro(s). Regras e princípios constitucionais que determinam o respeito à dignidade da pessoa humana (art. 1º, III, CF), a valorização do trabalho e especialmente do emprego (arts. 1º, IV, 6º e 170, VIII, CF), a subordinação da propriedade à sua função socioambiental (arts. 5º, XXIII e 170, III, CF; e a intervenção sindical nas questões coletivas trabalhistas (art. 8º, III e VI, CF), tudo impõe que se reconheça distinção normativa entre as dispensas meramente tópicas e individuais e as dispensas massivas, coletivas, as quais são

**RE 999435 / SP**

social, econômica, familiar comunitariamente impactantes. Nesta linha, seria inválida a dispensa coletiva enquanto não negociada com o sindicato de trabalhadores, espontaneamente ou no plano do processo judicial coletivo. **A d. Maioria, contudo, decidiu apenas fixar a premissa, para casos futuros, de que "a negociação coletiva é imprescindível para a dispensa em massa de trabalhadores", observados os fundamentos supra.** Recurso ordinário a que se provimento parcial. " (grifo nosso)

Interpostos Embargos de Declaração por ambas as partes, foram desprovidos (Vol. 5, fl. 234).

Em face dessa decisão, o Sindicato dos Metalúrgicos de São José dos Campos e Região e Outros interpuseram Recurso Extraordinário (Vol. 6, fl. 5), com amparo no artigo 102, III, "a", da CF/1988, sustentando, em síntese, que *"as normatizações estrangeiras invocadas no julgado exigem motivação legítima para a dispensa, sob pena de readmissão dos empregados desligados"* (fl. 24).

Assim, requerem a reforma do acórdão recorrido, *"para decretar-se a nulidade das dispensas com a continuidade dos contratos e das obrigações deles decorrentes, resultando necessária uma demonstração de real motivação para os desligamentos"*, o que não teria ocorrido (fl. 25).

EMBRAER S/A e ELEB Equipamentos Ltda. também se irredimaram contra o acórdão do TST por meio de Recurso Extraordinário (Vol. 6, fls. 27-68), com esteio no artigo 102, III, "a", da CF/1988, ao fundamento de que o acórdão recorrido violou os artigos 1º, IV, 2º, 3º, II, 4º, IV, 5º, II, XXII, 7º, I, 114 e 170, II e IV, e parágrafo único, todos da Constituição da República, e art. 10, I, do ADCT, haja vista inexistir lei que obrigue a negociação prévia com sindicatos dos trabalhadores nos casos de despedida coletiva.

Para tanto, defenderam que:

**RE 999435 / SP**

(a) *“a Constituição dispõe que, enquanto não for editada a lei complementar, se tem a “lei transitória” multiplicando por quatro as multas de rescisão contratual tanto individuais como coletivas (art. 7º, I, da CF; e ADCT, art. 10) (fl. 39). Assim, não pode o poder normativo da Justiça do Trabalho, ou mesmo as convenções internacionais (art. 114 da CF, e Convenção 158 da OIT) substituir a lei complementar para estabelecer direitos diferentes (fls. 47/48);*

(b) *“as decisões recorridas ao conferir ao Poder Normativo da Justiça do Trabalho, tarefa que a Constituição Federal reserva à lei complementar”, interfere no âmbito do Poder Legislativo e, com isso, afronta a separação de poderes e o princípio da reserva legal (fls. 49/65); e*

(c) a premissa geral de negociação obrigatória desconsidera os princípios da livre iniciativa, proporcionalidade e razoabilidade, porque ameaça a sobrevivência da empresa; além disso, ao estabelecer efeito vinculante à decisão, invade a competência privativa do Supremo Tribunal Federal na análise concentrada de constitucionalidade (fls. 51-59).

Ao final, postulam a reforma do acórdão recorrido, para que se afaste a premissa fixada no sentido de impor a negociação prévia nas hipóteses de despedidas coletivas ou em massa.

Em contrarrazões, as empresas sustentam, em preliminar, a inadequação da via processual eleita pelos sindicatos, pois o dissídio coletivo de natureza jurídica não se presta para interpretação de normas de caráter genérico; além disso, o pedido para manutenção dos contratos de trabalho não cabe em recurso extraordinário, uma vez que implicaria reexame de fatos. Aduzem, em suma, que, no direito brasileiro, não há vedação à dispensa coletiva, que *“segue com a condição de direito protestativo do empregador mas que gera para o empregado o direito subjetivo de*

**RE 999435 / SP**

*auferir a compensação prevista na lei do FGTS e na CLT*". Acrescentam que todas as condenações que lhes foram impostas pelo acórdão recorrido já haviam sido espontaneamente estendidas aos empregados demitidos pelas empresas suscitadas (Vol. 5, fl. 132).

Em contrarrazões (Vol. 6, fl. 144), o Sindicato e Outros renovam os argumentos veiculados na sua petição de Recurso Extraordinário e requerem seja negado provimento ao apelo extremo das empresas.

Em juízo de admissibilidade, o Tribunal de origem inadmitiu o recurso do Sindicato dos Metalúrgicos de São José dos Campos e Região e Outros por ausência de fundamentação adequada; e o das empresas, por não se divisar ofensa aos dispositivos constitucionais apontados (Vol. 6, fls. 169-174).

Dessa decisão, foram interpostos Agravos por ambas as partes. Mantida a decisão agravada pelo TST, determinou-se a remessa dos autos ao SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL.

Recebido o processo nesta CORTE (ARE 647.651), o Ilustre Relator, Min. MARCO AURÉLIO, negou provimento aos agravos. Quanto ao apelo das empresas, consignou ser inviável interpretação de norma infraconstitucional em sede extraordinária; no que tange ao recurso dos Sindicatos, aplicou o óbice da Súmula 284/STF (Vol. 7, parte 1, fls. 6-9).

Irresignadas, as empresas interpuseram agravo interno. O recurso foi provido pelo Relator, que, em juízo de retratação, determinou a inserção do Recurso Extraordinário no sistema da repercussão geral, no qual foi reautuado como o presente RE 999.435 (Vol. 7, parte 1, fls. 44-48).

Ato contínuo, o Relator se pronunciou pela existência da repercussão geral da matéria recursal (Vol. 7, parte 1, fls. 51-54).

Esse posicionamento foi seguido pela maioria do TRIBUNAL



**RE 999435 / SP**

PLENO, que, em 21/3/2013, reconheceu a repercussão geral da questão constitucional, em acórdão assim ementado (Vol. 7, parte 1, fl. 55):

CONTRATO DE TRABALHO - ROMPIMENTO - NEGOCIAÇÃO COLETIVA - EXIGÊNCIA NA ORIGEM - RECURSO EXTRAORDINÁRIO - REPERCUSSÃO GERAL VERIFICADA. Possui repercussão geral a controvérsia acerca da necessidade de prévia negociação coletiva com o sindicato dos trabalhadores para dispensa dos empregados em massa.

Na sequência, a Confederação Nacional da Indústria - CNI, Confederação Nacional do Transporte - CNT, Associação Brasileira de Magistrados do Trabalho - ABMT, o Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias Metalúrgicas, Siderúrgicas, Mecânicas, Automobilísticas e de Autopeças, de Material Elétrico e Eletrônico, de Informática e de Empresas de Serviços de Reparos, Manutenção e Montagem do Estado da Bahia e Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias Metalúrgicas, Siderúrgicas, Mecânicas, Automobilísticas e de Autopeças, de Material Elétrico e Eletrônico, de Informática e de Empresas de Serviços de Reparos, Manutenção e Montagem de Candeias, São Francisco do Conde, Madre de Deus e Santo Amaro/BA, STIM - CANDEIAS E REGIÃO, e Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias Metalúrgicas, Mecânicas e de Material Elétrico de Belo Horizonte e Contagem foram admitidos como terceiros, recebendo o processo no estágio em que se encontra.

A Procuradoria-Geral da República ofertou parecer pelo desprovimento do Recurso Extraordinário, nos termos da seguinte ementa (Vol. 7, parte 1, fls. 63-64):

“Recurso extraordinário admitido. Acórdão do TST. Dissídio coletivo. Dispensa em massa de trabalhadores. Necessidade de negociação prévia com sindicatos representantes da categoria. Alegada violação dos artigos 1º, IV; 2º; 5º, II; 7º, I; 114, § 2º, 170, par. único, e 10, I, do ADCT.

**RE 999435 / SP**

Repercussão geral reconhecida.

Prejudicialidade da ADI 1.625, em relação a este recurso extraordinário, na medida em que nela se discute a validade da revogação da Convenção 158 da OIT, que regula este caso.

O art. 4º, IV, da CR rege apenas as relações jurídicas mantidas pelo Brasil com as pessoas jurídicas de direito internacional público, motivo pelo qual nada tem que ver com os pactos de direito privado relativos ao direito do trabalho.

O "caráter compromissório" da Constituição de 1988 impede que se decida o caso com base em normas tão gerais quanto as que protegem o objetivo de desenvolvimento social, a propriedade privada e a livre concorrência (arts. 3º, II, e 170, II e IV, da CR), em detrimento das que ordenam a construção de sociedade justa e solidária, a redução da pobreza e da marginalização de das desigualdades sociais, a função social da propriedade, a redução das desigualdades sociais e a busca do pleno emprego (art. 3º, I e III; e 170, III, VII e VIII, da CR) e vice-versa: nesse nível de generalidade, as normas aludidas não são capazes de oferecer respostas objetivas para o problema, mas apenas mascarariam opções políticas.

Licitude do conhecimento do recurso extraordinário, apenas no que tange à reserva de lei complementar para a disciplina do art. 7º, I, da CR, mas não para a verificação da prevalência de lei.

Validade de a Convenção 158 da OIT regular a chamada despedida em massa, quer na qualidade de norma supralegal, quer na de emenda constitucional, por se tratar de tratado internacional sobre direitos humanos.

Tendo a estatura de emenda constitucional, a convenção citada da OIT não encontra nenhuma espécie de obstáculo à regulação do direito do art. 7º, I, da CR, pois, na verdade, será considerada seu complemento, a norma que regula um dos demais direitos a que alude o texto constitucional.

Considerada como norma supralegal, acima da legislação infraconstitucional, mas abaixo da Constituição, a Convenção 158 da OIT poderá dispor sobre temas de lei complementar, sob

**RE 999435 / SP**

pena de a categoria das normas supralegais não oferecer nenhuma eficácia jurídica.

A mais modesta eficácia das normas constitucionais em que deferidos os direitos fundamentais sociais consiste em se impedir que, ao menos, a legislação que os concretize seja, sem mais, abolida, do que se segue a invalidade do Dec. 2.100/1999, que ensaiou a ab-rogação da Convenção 158 da OIT, sem substituí-la por nenhum ato normativo: o Executivo não dispõe de competência para denunciar tratado internacional aprovado pelo Legislativo que sana a omissão inconstitucional de regular o direito social, para restaurar situação de inação pretérita discrepante da Constituição.

Parecer pelo desprovimento do recurso extraordinário.”

É o relatório.

Encontram-se preenchidos os pressupostos legais e constitucionais de admissibilidade dos recursos. Além disso, não se vislumbra, como consignado pelo ilustre Relator, a prejudicialidade à sua análise, alegada pela PGR, em virtude da pendência do julgamento da ADI 1.625 - na qual se discute temática alusiva ao procedimento da extinção por denúncia de tratados internacionais -, uma vez que essa matéria não se confunde com a presente.

Assim, passo à análise do mérito.

Centra-se a controvérsia na definição da necessidade ou não de negociação coletiva para a dispensa em massa de trabalhadores. O Tribunal Superior do Trabalho fixou a diretriz de que "*a negociação coletiva é imprescindível para a dispensa em massa de trabalhadores*".

No entanto, considerando que essa compreensão representava uma virada na jurisprudência do TST e pelo fato de, no caso concreto, não ter-se constatado abusividade ou transgressão da boa-fé pelas empresas, decidiu-se pela fixação da tese unicamente **para casos futuros**.

**RE 999435 / SP**

Pois bem. Assiste razão às empresas recorrentes.

A Constituição Federal dispôs acerca dos direitos trabalhistas no seu art. 7º. Especificamente em relação à despedida arbitrária ou sem justa causa, previu, no inciso I, a indenização compensatória e outros direitos a serem conferidos pelo legislador infraconstitucional por meio de lei complementar. Eis o teor da norma:

“Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:

I - relação de emprego protegida contra despedida arbitrária ou sem justa causa, nos termos de lei complementar, que preverá indenização compensatória, dentre outros direitos;”

Por sua vez, o art. 10 do ADCT estabeleceu que, enquanto não editada a aludida lei complementar, a proteção do trabalhador conferida no art. 7º , I, da CF rege-se conforme a seguir:

“Art. 10. Até que seja promulgada a lei complementar a que se refere o art. 7º, I, da Constituição:

I - fica limitada a proteção nele referida ao aumento, para quatro vezes, da porcentagem prevista no art. 6º, "caput" e § 1º, da Lei nº 5.107, de 13 de setembro de 1966;”

Veja-se que a Constituição Federal não impôs qualquer requisito prévio para a dispensa imotivada, ou fez distinção quanto a se tratar de despedida individual ou coletiva.

Aliás, as hipóteses nas quais a Carta Fundamental submete à negociação coletiva questões atinentes a direitos trabalhistas estão taxativamente expressas naquele mesmo art. 7º, a saber:

“Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais,

**RE 999435 / SP**

além de outros que visem à melhoria de sua condição social:

[...]

VI - irredutibilidade do salário, **salvo o disposto em convenção ou acordo coletivo;**

[...]

XIII - duração do trabalho normal não superior a oito horas diárias e quarenta e quatro semanais, facultada a compensação de horários e a redução da jornada, **mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho;**

XIV - jornada de seis horas para o trabalho realizado em turnos ininterruptos de revezamento, **salvo negociação coletiva;”**

Em reforço a essas diretrizes, o art. 477-A, incluído na Consolidação das Leis do Trabalho pela Lei 13.467/2017, assegura o direito potestativo do empregador de efetivar dispensas imotivadas, individuais ou plúrimas, sem a necessidade de autorização prévia de entidade sindical ou negociação coletiva:

“Art. 477-A. As dispensas imotivadas individuais, plúrimas ou coletivas equiparam-se para todos os fins, não havendo necessidade de autorização prévia de entidade sindical ou de celebração de convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho para sua efetivação.”

De outro lado, a Consolidação das Leis do Trabalho – CLT e a legislação trabalhista pertinente regulam a dispensa do trabalho, dispondo a respeito dos direitos decorrentes, tais como o pagamento de aviso prévio, 13º salário proporcional, férias proporcionais (com 1/3), liberação do FGTS, entre outros reflexos.

**RE 999435 / SP**

O Estado Constitucional configura-se com uma das grandes conquistas da humanidade, que, para ser um verdadeiro Estado de qualidades no constitucionalismo moderno deve ser um Estado democrático de direito. Dessa forma, são duas as "grandes qualidades" do Estado Constitucional: Estado de direito e Estado democrático. Aquele tem, entre suas características primordiais, a primazia da lei. Assim, existirá o *Estado de Direito* onde houver a supremacia da legalidade.

Como se viu até aqui, não há vazio legislativo a permitir a colmatação pelo poder normativo da Justiça do Trabalho. Ou seja, quando a Constituição é expressa em seus termos, incabível pretender dar-lhe interpretação em contrariedade às normas constitucionais.

Sobreleva notar que, na espécie, inexistente conflito de princípios constitucionais a ensejar o emprego da técnica hermenêutica de ponderação. Ao contrário, o arcabouço jurídico trabalhista, de um lado, protege o universo dos empregados, ao prever indenização compensatória e outros direitos, e de outro, salvaguarda o empregador de disposições irrazoáveis e desproporcionais.

Impor ao empregador a realização de acordo coletivo prévio em casos de dispensa em massa sem que haja um plexo normativo legal regulando o procedimento e estabelecendo suas balizas e limites, além de afrontar a legalidade e causar insegurança jurídica, pode colocar em risco a própria sobrevivência da empresa ao submetê-la a um processo de negociação de contornos indefinidos. Como visto no caso concreto, a crise econômica enfrentada pela empresa reclamava solução expedita até para que fossem preservados os contratos daqueles que permaneceriam no emprego.

Com efeito, inexistente suporte quer constitucional, quer legal, para a imposição de uma obrigação não prevista no ordenamento jurídico.

**RE 999435 / SP**

O poder normativo da justiça do trabalho não autoriza, sem qualquer base legal e em confronto com a disposição constitucional (art. 7º, I) - que prevê lei complementar para disciplinar os direitos em caso de demissões arbitrárias ou sem justa causa, assegurando de antemão indenização compensatória -, criar obrigações além daquelas previstas no art. 10 do ADCT e na legislação trabalhista própria, que devem prevalecer enquanto não editada a norma complementar.

Nesse sentido, já houve decisão nesta CORTE. Confira-se:

“EMENTA: 1 - DISSÍDIO COLETIVO. Recursos extraordinários providos, para excluir as cláusulas 2ª ( piso correspondente ao salário mínimo acrescido de percentual) e 24ª (estabilidade temporária), por contrariarem, respectivamente, o inciso IV (parte final) e I do art. 7º da Constituição, este último juntamente com o art. 10 do ADCT, bem como a cláusula 29ª (aviso prévio de sessenta dias), por ser considerada invasiva da reserva legal específica, instituída no art. 7º, XXI, da Constituição. 2. Recursos igualmente providos, quanto à cláusula 14ª (antecipação, para junho, da primeira parcela do 13º salário), por exceder seu conteúdo à **competência normativa da Justiça do Trabalho, cujas decisões, a despeito de configurarem fonte de direito objetivo, revestem o caráter de regras subsidiárias, somente suscetíveis de operar no vazio legislativo, e sujeitas à supremacia da lei formal (art. 114, § 2º, da Constituição)**. 3. Recursos de que não se conhece no concernente à cláusula 1ª (reajuste salarial), por ausência de pressupostos de admissibilidade, e, ainda, no que toca às cláusulas 52ª (multa pela falta de pagamento de dia de trabalho), 59ª (abrigo para a proteção dos trabalhadores), 61ª (fornecimento de listas de empregados), 63ª (afixação de quadro de avisos), visto não contrariarem os dispositivos constitucionais contra elas invocados, especialmente o § 2º do art. 114. Decisão por maioria, quanto às cláusulas 29ª e 14ª, sendo, no restante unânime (RE 197911, Primeira Turma, Dj de 7/11/1997)”

**RE 999435 / SP**

Ainda, em recente decisão, o PLENÁRIO do SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL ratificou esse entendimento quando acompanhou o voto do Relator, Min. GILMAR MENDES, na ADI 3423, DJe de 18/6/2020, tendo esse salientado na oportunidade que “*De fato, um dos objetivos da Reforma do Poder Judiciário (EC 45) foi, efetivamente, diminuir o poder normativo da Justiça do Trabalho*”.

Em recente julgamento do RE 1002295, Tema 841 da repercussão geral, em que fui Redator para o acórdão, assinei que a condição de “comum acordo” entre as partes para ajuizamento de **dissídio coletivo de natureza econômica** tem o objetivo de privilegiar a solução consensual dos conflitos, **colocando a intervenção estatal, por meio da sentença normativa, como último recurso.**

A tese desse precedente vinculante foi assim fixada: “*É constitucional a exigência de comum acordo entre as partes para ajuizamento de dissídio coletivo de natureza econômica, conforme o artigo 114, § 2º, da Constituição Federal, na redação dada pela Emenda Constitucional 45/2004*”.

Deve-se atentar que a expressão “comum acordo” contida no artigo 114, parágrafo 2º, da Constituição Federal, introduzida pela Reforma do Judiciário (Emenda Constitucional 45/2004), alude a essa obrigatoriedade de negociação coletiva apenas para o **dissídio coletivo de natureza econômica**, nada mencionando acerca dos casos de dispensa em massa de trabalhadores.

Essa disposição constitucional (§ 2º *Recusando-se qualquer das partes à negociação coletiva ou à arbitragem, é facultado às mesmas, de comum acordo, ajuizar dissídio coletivo de natureza econômica, podendo a Justiça do Trabalho decidir o conflito, respeitadas as disposições mínimas legais de proteção ao trabalho, bem como as convencionadas anteriormente*), inclusive, foi considerada constitucional pelo PLENÁRIO do TRIBUNAL, na ADI 3423.



**RE 999435 / SP**

Com isso, não se quer dizer que estão proibidos os acordos coletivos prévios à demissão em massa; mas é inviável condicionar a eficácia das demissões à celebração de negociação, acordo ou convenção coletiva.

Deve-se acrescentar que nem mesmo as convenções internacionais da OIT têm aptidão para validar a tese jurídica ora contestada. Na ADI 1480 MC, Rel. Min. CELSO DE MELLO, Dj de 15/9/1997, deferiu-se em parte a cautelar pleiteada, consignando que norma contida em tratado ou convenção internacional não pode sobrepor-se à exigência posta na Constituição Federal de que determinado tema deve ser regulado por meio de lei complementar.

A propósito, por esclarecedores, transcrevem-se os seguintes trechos do voto do Relator na ocasião:

“(…)

TRATADO INTERNACIONAL E RESERVA  
CONSTITUCIONAL DE LEI COMPLEMENTAR.

- O primado da Constituição, no sistema jurídico brasileiro, é oponível ao princípio *pacta sunt servanda*, inexistindo, por isso mesmo, no direito positivo nacional, o problema da concorrência entre tratados internacionais e a Lei Fundamental da República, cuja suprema autoridade normativa deverá sempre prevalecer sobre os atos de direito internacional público.

Os tratados internacionais celebrados pelo Brasil - ou aos quais o Brasil venha a aderir - não podem, em consequência, versar matéria posta sob reserva constitucional de lei complementar. **É que, em tal situação, a própria Carta Política subordina o tratamento legislativo de determinado tema ao exclusivo domínio normativo da lei complementar, que não pode ser substituída por qualquer outra espécie normativa infraconstitucional, inclusive pelos atos internacionais já**

**RE 999435 / SP**

**incorporados ao direito positivo interno.**

Eis a ementa do acórdão:

“E M E N T A: AÇÃO DIRETA DE INCONSTITUCIONALIDADE - CONVENÇÃO Nº 158/OIT - PROTEÇÃO DO TRABALHADOR CONTRA A DESPEDIDA ARBITRÁRIA OU SEM JUSTA CAUSA - ARGÜIÇÃO DE ILEGITIMIDADE CONSTITUCIONAL DOS ATOS QUE INCORPORARAM ESSA CONVENÇÃO INTERNACIONAL AO DIREITO POSITIVO INTERNO DO BRASIL (DECRETO LEGISLATIVO Nº 68/92 E DECRETO Nº 1.855/96) - POSSIBILIDADE DE CONTROLE ABSTRATO DE CONSTITUCIONALIDADE DE TRATADOS OU CONVENÇÕES INTERNACIONAIS EM FACE DA CONSTITUIÇÃO DA REPÚBLICA - ALEGADA TRANSGRESSÃO AO ART. 7º, I, DA CONSTITUIÇÃO DA REPÚBLICA E AO ART. 10, I DO ADCT/88 - REGULAMENTAÇÃO NORMATIVA DA PROTEÇÃO CONTRA A DESPEDIDA ARBITRÁRIA OU SEM JUSTA CAUSA, POSTA SOB RESERVA CONSTITUCIONAL DE LEI COMPLEMENTAR - CONSEQÜENTE IMPOSSIBILIDADE JURÍDICA DE TRATADO OU CONVENÇÃO INTERNACIONAL ATUAR COMO SUCEDÂNEO DA LEI COMPLEMENTAR EXIGIDA PELA CONSTITUIÇÃO ( CF , ART. 7º, I) - CONSAGRAÇÃO CONSTITUCIONAL DA GARANTIA DE INDENIZAÇÃO COMPENSATÓRIA COMO EXPRESSÃO DA REAÇÃO ESTATAL À DEMISSÃO ARBITRÁRIA DO TRABALHADOR ( CF , ART. 7º, I, C/C O ART. 10, I DO ADCT/88) - CONTEÚDO PROGRAMÁTICO DA CONVENÇÃO Nº 158/OIT, CUJA APLICABILIDADE DEPENDE DA AÇÃO NORMATIVA DO LEGISLADOR INTERNO DE CADA PAÍS - POSSIBILIDADE DE ADEQUAÇÃO DAS DIRETRIZES CONSTANTES DA CONVENÇÃO Nº 158/OIT ÀS EXIGÊNCIAS FORMAIS E MATERIAIS DO ESTATUTO CONSTITUCIONAL

**RE 999435 / SP**

BRASILEIRO - PEDIDO DE MEDIDA CAUTELAR DEFERIDO , EM PARTE , MEDIANTE INTERPRETAÇÃO CONFORME À CONSTITUIÇÃO.”

Cumpre anotar que essa ADI, ao final, foi extinta por perda superveniente de seu objeto (DJ de 8/8/2001), pois, em 20 de dezembro de 1996, o Estado brasileiro, por intermédio do Presidente da República, que agiu em sua condição de Chefe de Estado, denunciou a Convenção 158/OIT, denúncia essa que se tornou efetiva um ano após o seu registro junto à O.I.T., e que foi formalizada no Decreto 2.100, de 20/12/1996.

No ponto, pela pertinência, vale ainda conferir o seguinte trecho do voto vencido proferido pelo ilustre Ministro do TST MOURA FRANÇA a respeito da Convenção acima referida (Vol. 5, fls. 161-162):

“Mas ainda que superado fosse o fato incontroverso de que a Convenção Coletiva nº 158 não vige no País, o que se admite exclusivamente para se demonstrar o desacerto, data venia, do entendimento majoritário da Seção, não se poderia, em hipótese alguma, concluir-se pela exigência de negociação prévia com o sindicato, como pressuposto de dispensa de empregados.

A própria Convenção é de clareza solar, quando, em seu artigo 1º, dispõe que:

"Dever-se-á dar efeito às disposições da presente Convenção através da legislação nacional, exceto na medida em que essas disposições sejam aplicadas por meio de contratos coletivos, laudos arbitrais ou sentenças judiciais, ou de qualquer outra forma de acordo com a prática nacional."

E ao identificar, especificamente os motivos de término da relação de trabalho, ou seja, econômico, tecnológico, estrutural

**RE 999435 / SP**

ou análogo, referida norma delega ao Estado, que a recepciona em seu ordenamento jurídico, a competência para definir o número ou cifra de empregados a serem dispensados (artigo 13).

Igualmente, assegura-lhe o direito de disciplinar ou adotar o procedimento negocial que o(s) sindicato(s) de empregados e de empregadores deverão observar para atingir, validamente, esse objetivo (artigo 13).

Ora, diante desse singelo quadro, fácil perceber a total incompatibilidade da decisão com os artigos 5º, II, e 7º, I, ambos da Constituição Federal.

Realmente, na medida em que se impõe uma obrigação de fazer à Embraer, sem nenhum suporte jurídico, seja legal, seja contratual, a decisão agrediu o princípio da legalidade (art. 5º, II, da CF), princípio dos mais relevantes que procura disciplinar o comportamento de todos os cidadãos, sem exceção, em uma sociedade sedimentada em um regime democrático e de direito." (grifo no original)

Por todo o exposto, acompanho Relator para DAR PROVIMENTO ao Recurso Extraordinário, e afastar a tese fixada pelo Tribunal Superior do Trabalho, no sentido de impor a negociação prévia nas hipóteses de despedidas coletivas ou em massa.

Adiro, desse modo, à tese proposta pelo ilustre Ministro MARCO AURÉLIO para o Tema 638 da Repercussão Geral.

Fica prejudicado o RE dos Sindicatos.

É como voto.

19/05/2021

PLENÁRIO

RECURSO EXTRAORDINÁRIO 999.435 SÃO PAULO

### ANTECIPAÇÃO AO VOTO

O SENHOR MINISTRO EDSON FACHIN - Senhora Presidente, cumprimento Vossa Excelência. Cumprimento os eminentes Pares, de modo especial o eminente Ministro-Relator, Ministro Marco Aurélio, as Senhoras e Senhores Advogados, o Senhor Procurador-Geral da República.

Sua Excelência, o eminente Ministro-Relator, propõe o provimento do recurso extraordinário para alterar a decisão recorrida. De minha parte, Senhora Presidente, peço todas as vênias a Sua Excelência o eminente Ministro-Relator.

Apresentarei, da forma mais sucinta possível, a posição que trago à colação, no sentido de entender que é obrigatória a negociação coletiva prévia à demissão em massa de empregados, razão pela qual, com o devido respeito, estou dissentindo de Sua Excelência e dos eminentes Ministros que acompanharam o eminente Ministro-Relator para negar provimento aos recursos extraordinários e manter a decisão recorrida.

Efetivamente, Senhora Presidente, entendo que a negociação coletiva é imprescindível para dispensa em massa de trabalhadores.

E colho o contexto dessa fundamentação na harmônica convivência entre princípios constitucionais que inspiram tanto o Estado Liberal de Direito, que prestigia, como deve ser, as liberdades, e o Estado Social de Direito, que se compromete, como deve ser, com a igualdade. Ambos estão no texto constitucional brasileiro na síntese do Estado de Direito Democrático, que vem testemunhando, ao longo de mais de três décadas, uma dinâmica histórica, social e cultural que constrói as balizas concretas do Direito do Trabalho brasileiro, sofrendo, evidentemente, e recebendo os influxos econômicos, quer sejam no País, quer sejam globais, que trazem novas conformações às relações trabalhistas.

Por isso e sob essa ordem constitucional, entendo que os destinatários das normas de 1988 são legitimados para reivindicarem, sob

**RE 999435 / SP**

os auspícios da Constituição positivada, direitos sociais fundamentais trabalhistas como corolários primários do modelo político alcunhado de Estado Democrático de Direito. A concretização das normas constitucionais efetiva-se nas relações jurídicas que se firmam em atos, contratos e outros modos de relações a que os sujeitos se envolvem à luz do ordenamento jurídico.

Não raro se associa o fenômeno da mitigação dos direitos fundamentais sociais, especialmente os trabalhistas, em face de contingências da realidade social, econômica e política, as quais supostamente seriam impeditivas de sua plena concretização. Sem maiores divergências, entendo que ali se vê de modo diverso do que vejo, porque entendo que a Constituição defere a proteção jurídica ao trabalho no estatuto de direito fundamental social e, portanto, nesta medida, a regulamentação por normas infraconstitucionais. Nem mesmo a atividade hermenêutica pode afrontar a proteção constitucional que ao contrato de trabalho, ao trabalho e às partes do contrato de trabalho é endereçada.

19/05/2021

PLENÁRIO

**RECURSO EXTRAORDINÁRIO 999.435 SÃO PAULO**

**O SENHOR MINISTRO EDSON FACHIN:** Adoto o bem lançado relatório apresentado pelo e. Ministro Relator, Marco Aurélio.

A questão constitucional trazida à apreciação desta Suprema Corte diz sobre a obrigatoriedade, ou não, de prévia negociação coletiva para dispensa em massa de empregados.

O Tribunal Superior do Trabalho assim decidiu a questão posta:

(...)

DISPENSAS COLETIVAS TRABALHISTAS. EFEITOS JURÍDICOS. A ordem constitucional e infraconstitucional democrática brasileira, desde a Constituição de 1988 e diplomas internacionais ratificados (Convenções OIT n. 11, 87, 98, 135, 141 e 151, ilustrativamente), não permite o manejo meramente unilateral e potestativista das dispensas trabalhistas coletivas, por se tratar de ato/fato coletivo, inerente ao Direito Coletivo do Trabalho, e não Direito Individual, exigindo, por consequência, a participação do(s) respectivo(s) sindicato(s) profissional(is) obreiro(s). Regras e princípios constitucionais que determinam o respeito à dignidade da pessoa humana (art. 1º, III, CF), a valorização do trabalho e especialmente do emprego (arts. 1º, IV, 6º e 170, VIII, CF), a subordinação da propriedade à sua função socioambiental (arts. 5º, XXIII e 170, III, CF) e a intervenção sindical nas questões coletivas trabalhistas (art. 8º, III e VI, CF), tudo impõe que se reconheça distinção normativa entre as dispensas meramente tópicas e individuais e as dispensas massivas, coletivas, as quais são social, econômica, familiar e comunitariamente impactantes. Nesta linha, seria inválida a dispensa coletiva enquanto não negociada com o sindicato de trabalhadores, espontaneamente ou no plano do processo judicial coletivo. A d. Maioria, contudo, decidiu

**RE 999435 / SP**

apenas fixar a premissa, para casos futuros, de que “a negociação coletiva é imprescindível para a dispensa em massa de trabalhadores”, observados os fundamentos supra. Recurso ordinário a que se dá provimento parcial.

A Justiça Social como vetor e fundamento do Estado Democrático de Direito (art. 1º, IV, da CRFB), positivado e espreado pelas normas da Constituição de 1988, é a diretriz segura de que a valorização do trabalho humano objetiva garantir a todos e todas uma existência digna (art. 170 da CRFB), bem como de que o primado do trabalho é a base da ordem social brasileira, tendo por objetivos o bem-estar e a justiça social dos cidadãos e cidadãs brasileiros (art. 193 da CRFB).

É importante aqui lembrar que a Justiça Social trata das relações do indivíduo com a comunidade em que ele se insere. Assim, a Justiça Social, ao chamar a atenção para aquilo que é justo em comunidade, também, e ao mesmo tempo, determina os deveres de uns em relação aos outros, no seio dessa comunidade. Nesse sentido:

“A justiça social, ao regular as relações do indivíduo com a comunidade, não faz mais do que regular as relações do indivíduo com outros indivíduos, considerados apenas na sua condição de membros da comunidade”. (BARZOTTO, Luis Fernando. Justiça Social: gênese, estrutura e aplicação de um conceito, in **Revista Jurídica Virtual**, vol. 5, n. 48, p. 1-21, maio 2003, p. 8).

A ordem econômica, conforme dicção da própria literalidade da norma constitucional (art. 170 da CRFB), deve ser balizada pelo princípio da valorização do trabalho humano, conforme observa o Professor Tércio Sampaio Ferraz Júnior:

"A (ordem) econômica deve visar assegurar a todos a existência digna conforme os ditames da justiça social. O objetivo da ordem social é o próprio bem-estar social e a justiça



**RE 999435 / SP**

social. A primeira deve garantir que o processo econômico, enquanto produtor, não impeça, mas ao contrário, se oriente para o bem-estar e a justiça sociais. A segunda não os assegura, instrumentalmente, mas os visa, diretamente. Os valores econômicos são valores-meio. Os sociais, valores-fim."(FERRAZ JR., Tércio Sampaio. A legitimidade na Constituição de 1988, in FERRAZ JÚNIOR, Tércio Sampaio; DINIZ, Maria Helena; GEORGAKILAS, Ritinha Stevenson. Constituição de 1988: legitimidade, vigência, eficácia e supremacia. São Paulo : Editora Atlas, 1989, p. 53)

As relações contratuais, em geral, e as relações contratuais trabalhistas, em particular, devem considerar sujeitos e objetos concretos, fazendo referência às pessoas e aos seus comportamentos inseridos no mundo da vida em que tais relações acontecem. Conforme anotei, em contexto paralelo:

“Em dimensão elastecida do objeto imediato se localiza um determinado comportamento. A referência mediata é àquilo que é tangível ou corpóreo. Portanto, o que passa a avultar no objeto da relação jurídica são os comportamentos, ou seja, dar relevância, por exemplo, à boa-fé, à confiança, valores que juridicamente passam a ser recuperados. O objeto não é mais algo em si, passa a ter função.” (FACHIN, Luiz Edson. **Teoria Crítica do Direito Civil**, 3a ed. São Paulo/Rio de Janeiro: Renovar, 2012, p. 108)

Não se olvida que as múltiplas possibilidades de compreensão do fenômeno jurídico podem conduzir a resultados diferentes na hermenêutica constitucional, porém, o estabelecimento de visões contrapostas também pode colaborar para impulsionar formas mais adequadas de enfrentar os desafios contemporâneos. Nesse contexto, já refleti e registrei:

“A crise efetiva do direito contemporâneo pode não tão somente acostar à fragilidade dos pilares da modernidade, passíveis de estarem fincados na universalidade do sujeito, no

**RE 999435 / SP**

individualismo e na autonomia; pode, também, cunhar o esboroar da abstração, da racionalidade única, da ausência de contradição no discurso da ciência. Mais ainda, sob as antinomias, o risco e o relativismo, instala-se a possibilidade do respeito à diferença e aos direitos fundamentais olvidados.” (FACHIN, Luiz Edson. **Teoria Crítica do Direito Civil**, 3ª ed. São Paulo/Rio de Janeiro: Renovar, 2012, p. 95-96).

O Estado Social de Direito, considerando essa realidade, deve direcionar todos os seus esforços institucionais para o ser humano considerado em sua comunidade, ou seja, aquela em que o outro é tomado como sujeito de direitos e deveres, digno de inclusão no grupo social e enredado por obrigações recíprocas.

É consabido que há harmônica convivência entre princípios que inspiram o Estado Liberal de Direito, que prestigia as liberdades, e o Estado Social de Direito, que se compromete com a igualdade, no Texto Constitucional de 1988. Sob a síntese do Estado Democrático de Direito (art. 1º, caput, da CRFB), é possível testemunhar que a dinâmica histórica, social e cultural está construindo as balizas concretas do direito do trabalho brasileiro, sempre com as interferências econômicas locais e globais recíprocas no rumo de novas conformações das relações trabalhistas.

Assim sendo, os destinatários das normas constitucionais de 1988 são legitimados para reivindicarem, sob os auspícios da Constituição positivada, direitos sociais fundamentais trabalhistas como corolários primários do modelo político alcunhado de Estado Democrático de Direito. A concretização das normas constitucionais efetiva-se nas relações jurídicas que se firmam em atos, contratos e outras formas de relações civis a que os sujeitos envolvem-se no ordenamento jurídico.

Não raro se associa o fenômeno de mitigação dos direitos fundamentais sociais, especialmente os trabalhistas, em face de

**RE 999435 / SP**

contingências da realidade social, econômica e política, as quais supostamente seriam impeditivas da sua plena concretização. Sem maiores divergências, a proteção jurídica ao trabalho é considerada como direito fundamental social, de modo que sempre que são necessários ajustes nas condições jurídicas estabelecidas para o contrato de trabalho, com a finalidade de que sua regulamentação pelas normas infraconstitucionais não afronte diretamente a proteção constitucional que lhe é endereçada.

Considerando o contexto de concretização da Justiça Social, como fundamento constitucional inarredável do ordenamento jurídico constitucional brasileiro, o fundamento constitucional da dignidade humana será tomado no seu aspecto intersubjetivo, ou seja, a partir de uma concepção em que o ser humano é tido a partir e no contexto de sua relação com os seus pares em comunidade.

Trata-se de uma concepção de dignidade da pessoa humana, como fundamento do ordenamento constitucional, o qual exige proteção concreta e real, com a finalidade de que todos recebam igual consideração e respeito por parte do Estado e da própria comunidade, indicando, portanto, uma inarredável dimensão política de tal princípio fundamental.

Nesse lugar epistêmico de perceber os fatos e avaliar os atos jurídico-constitucionais, o princípio da dignidade humana ocupa o espaço comunitário como produto do reconhecimento de que todos os seres humanos são merecedores de igual respeito e proteção, sem distinções de qualquer natureza. Ingo Sarlet, sobre o tema, sintetiza: *“Neste sentido, há como afirmar que a dignidade (numa acepção também ontológica, embora definitivamente não biológica) é a qualidade reconhecida como intrínseca à pessoa humana, ou da dignidade como reconhecimento, (...)”* (SARLET, Ingo. As dimensões da dignidade da pessoa humana: construindo uma compreensão jurídico-constitucional necessária e possível, in SARLET,

**RE 999435 / SP**

Ingo (org.). **Dimensões da dignidade: ensaios de filosofia do Direito e Direito Constitucional**. Porto Alegre: Editora Livraria do Advogado, 2005, p. 26)

No contexto do respeito recíproco à dignidade, como dimensão intrínseca da vida em comunidade, deve-se registrar que o princípio da dignidade humana não vincula apenas os atos das autoridades públicas, mas, também, e principalmente, atos dos indivíduos que convivem em comunidade, o que projeta o direito constitucional, especialmente a sua dogmática dos direitos fundamentais, também para as relações privadas.

Importante aqui deixar expresso que o objetivo maior de tal concepção é reconhecer direitos fundamentais e estabelecer deveres fundamentais decorrentes, sempre com o intuito de viabilizar condições concretas de os seres humanos tornarem-se, serem e reconhecerem-se entre si como pessoas dignas, seja nas suas relações perante o Estado, seja nas suas relações privadas.

A Constituição da República confirma, em seu art. 7º, a garantia de um patrimônio jurídico-constitucional mínimo assegurado ao trabalhador, trazendo para o manto de sua tutela um rol exemplificativo de direitos sociais, muitos deles designadamente referentes às relações trabalhistas.

Ao estar expresso, no *caput* do art. 7º da Constituição da República de 1988, que “São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social”, o constituinte ampliou o rol de direitos fundamentais sociais e estabeleceu um pressuposto de contínuo progresso e aperfeiçoamento de garantias e direitos sociais do cidadão, vetor axiológico-normativo a nortear, por sua vez, a elaboração, interpretação e aplicação de toda a legislação infraconstitucional respectiva.

**RE 999435 / SP**

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.

Ora, o destinatário do direito é o próprio trabalhador e, se o espírito do legislador constituinte foi o de garantir a ampliação da melhoria de suas condições sociais e de conferir maior segurança à negociação coletiva, não se afigura admissível interpretação literal que, ao invés de garantir o cumprimento da Constituição, subscreva a sua própria desconstitucionalização.

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).

Aliás, está a interpretação constitucional com propósito de conferir a maior efetividade possível aos direitos sociais fundamentais também está amparada na Convenção Americana de Direitos Humanos, ratificada pelo Brasil no ano de 1992. O Brasil assumiu, segundo o art. 26 da referida Convenção, o compromisso de potencializar progressivamente os direitos sociais, econômicos e culturais, de forma a garantir sua plena efetividade, por via legislativa ou por outro meio considerado apropriado. Assim está posto:

**Artigo 26. Desenvolvimento progressivo**

Os Estados Partes comprometem-se a adotar providências, tanto no âmbito interno como mediante cooperação

**RE 999435 / SP**

internacional, especialmente econômica e técnica, a fim de conseguir progressivamente a plena efetividade dos direitos que decorrem das normas econômicas, sociais e sobre educação, ciência e cultura, constantes da Carta da Organização dos Estados Americanos, reformada pelo Protocolo de Buenos Aires, na medida dos recursos disponíveis, por via legislativa ou por outros meios apropriados. (CONVENÇÃO AMERICANA DE DIREITOS HUMANOS. Art. 26. Disponível em:

[https://www.cidh.oas.org/basicos/portugues/c.convencao\\_america.htm](https://www.cidh.oas.org/basicos/portugues/c.convencao_america.htm). Acessado em 05.10.2020).

Assim, do dever de desenvolvimento progressivo, decorre atribuição do Estado de que sejam tomadas todas as providências possíveis e fornecidos suficientemente recursos aptos ao cumprimento do compromisso internacional firmado.

Nessa lógica, do imperativo de ampliação da efetividade destes direitos, sucede o dever de não regressividade, a demandar que medidas de restrição ao seu exercício se deem mediante justificação concernente à totalidade de direitos sociais, econômicos e culturais, em atenção ao patamar civilizatório mínimo.

O sistema de proteção das relações de trabalho opera, então, pela garantia de patamares mínimos dos direitos sociais, de forma a não se admitir o retrocesso social, porquanto a noção de concretização dos direitos fundamentais sociais requer a manutenção da rede de proteção ao trabalhador, posto que medidas flexibilizadoras implicariam desfazimento do sistema constitucional de garantia de direitos sociais trabalhistas, e de esvaziamento da orientação à atuação negocial coletiva.

A meu ver, as normas constitucionais que garantem ao trabalhador a proteção das negociações coletivas (art. 7º, XXVI, CRFB), inclusive como limite ao poder normativo da Justiça do Trabalho (art. 114, §2º, CRFB),

**RE 999435 / SP**

constituem-se em garantias fundamentais constitucionalmente impostas contra toda e qualquer ação, seja do poder público incluindo o legislador, seja das entidades privadas, que possa mitigar o poder de negociação e fruição dos direitos sociais do trabalhador.

O único norte hermenêutico, haurido da Constituição de 1988, o qual vem historicamente servindo de supedâneo para as interpretações dadas ao tema, tanto nesta Suprema Corte, quanto na Justiça Especializada, é no sentido de tornar mais evidente o reconhecimento das negociações coletivas como direito fundamental dos trabalhadores.

É preciso reafirmar, com a contundência necessária, a própria obrigatoriedade de participação das entidades sindicais na reconfiguração das relações trabalhistas, em face da extinção das empregadoras públicas.

Isso porque, nessa seara, o risco de violação em cascata de direitos fundamentais é iminente e real, pois quando se analisa a função da participação sindical na necessária reconformação de direitos dos trabalhadores, não se está a resguardar apenas o âmbito de proteção do direito fundamental à negociação coletiva em si, mas de todo um sistema jurídico-constitucional de direitos fundamentais desse modelo dependentes.

Mesmo que razões sócio-históricas justifiquem a opção de conformar, com respeito ao devido processo legal substantivo, os direitos fundamentais dos trabalhadores não podem ser desconsiderados e desprezados, no contexto de um Estado Democrático de Direito.

É consabido ser dever do legislador ordinário observar as salvaguardas constitucionais expressamente estabelecidas pelo legislador constituinte de 1988, a fim de que os direitos fundamentais em geral, e especialmente aqueles titularizados por sujeitos hipossuficientes, como é

**RE 999435 / SP**

o caso dos direitos fundamentais trabalhistas, possam ser efetivamente garantidos e por seus titulares gozados.

Outrossim, considerando a relevância do modelo tripartite, recomendado pela Organização Internacional do Trabalho - OIT, em que Estado, empresas e organizações de trabalhadores firmam o compromisso de encontrar soluções pacificadoras para os conflitos eventualmente estabelecidos no âmbito das relações trabalhistas, registro que o modelo constitucional brasileiro garante aos trabalhadores o crivo judicial, a posteriori, avalizador do respeito incondicional aos seus direitos fundamentais sociais (art. 5º, XXXV, da CRFB).

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.

Dessa forma, considerando que, no caso dos autos, a discussão envolve a exigência, ou não, de negociação coletiva prévia à demissão em massa de trabalhadores, considerando a previsão constitucional expressa do artigo 7º, I e XXVI, da CRFB, tem-se a impossibilidade de que a vontade do legislador constituinte seja ignorada para admitir o



**RE 999435 / SP**

rompimento em massa do vínculo de emprego sem a devida atenção à negociação coletiva.

Do exposto, renovando o pedido de vênia ao e. Relator, tenho que é obrigatória a negociação coletiva prévia à demissão em massa de empregados, motivo pelo qual **nego provimento ao recurso extraordinário, mantendo a decisão recorrida em todos os seus termos.**

Por fim, sugiro a fixação da seguinte tese: *“A negociação coletiva é imprescindível para a dispensa em massa de trabalhadores.”*

É como voto.

Após debate, a maioria do Plenário, fixou a tese tal como proposta pelo e. Ministro Roberto Barroso: *“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.*

**PLENÁRIO**

**EXTRATO DE ATA**

**RECURSO EXTRAORDINÁRIO 999.435**

PROCED. : SÃO PAULO

**RELATOR : MIN. MARCO AURÉLIO**

RECTE.(S) : EMPRESA BRASILEIRA DE AERONÁUTICA S.A. - EMBRAER

RECTE.(S) : ELEB EQUIPAMENTOS LTDA

ADV.(A/S) : ANA PAULA PAIVA DE MESQUITA BARROS (198344/MG, 52122/PE, 105656/PR, 113793/SP)

ADV.(A/S) : MARCELO KANITZ (14116/DF, 427658/SP) E OUTRO(A/S)

ADV.(A/S) : CASSIO DE MESQUITA BARROS JUNIOR (439-A/DF, 8354/SP)

RECDO.(A/S) : SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS DE CONSTRUÇÃO DE AERONAVES, EQUIPAMENTOS GERAIS AEROESPACIAL, AEROPEÇAS, MONTAGEM E REPARAÇÃO DE AERONAVES E INSTRUMENTOS AEROESPACIAL DO ESTADO DE SÃO PAULO - SINDIAEROSPACIAL

ADV.(A/S) : JESUS ARRIEL CONES JUNIOR (55426/BA, 85018/SP)

INTDO.(A/S) : SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS METALÚRGICAS, SIDERÚRGICAS, MECÂNICAS, AUTOMOBILÍSTICA E DE AUTOPEÇAS, DE MATERIAL ELÉTRICO E ELETRÔNICO, DE INFORMÁTICA DE EMPRESAS DE SERVIÇOS DE REPAROS, MANUTENÇÃO E MONTAGEM DO ESTADO DA BAHIA - STIM - BAHIA

ADV.(A/S) : GUSTAVO TEIXEIRA RAMOS (28471/BA, 17725/DF, 385580/SP)

INTDO.(A/S) : SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS METALÚRGICAS, SIDERÚRGICAS, MECÂNICAS, AUTOMOBILÍSTICAS E DE AUTOPEÇAS, DE MATERIAL ELÉTRICO E ELETRÔNICO, DE INFORMÁTICA DE EMPRESAS DE SERVIÇOS DE REPAROS, MANUTENÇÃO E MONTAGEM DE CANDEIAS, SÃO FRANCISCO DO CONDE, MADRE DE DEUS E SANTO AMARO/BAHIA - STIM - CANDEIAS E REGIÃO

ADV.(A/S) : ROBERTO DE FIGUEIREDO CALDAS (18970/BA, 05939/DF, 385604/SP)

INTDO.(A/S) : CONFEDERAÇÃO NACIONAL DA INDÚSTRIA-CNI

ADV.(A/S) : CASSIO AUGUSTO MUNIZ BORGES (20016/DF, 091152/RJ)

ADV.(A/S) : EDUARDO ALBUQUERQUE SANT ANNA (13443/DF)

INTDO.(A/S) : CONFEDERAÇÃO NACIONAL DO TRANSPORTE-CNT

ADV.(A/S) : MARILDA DE PAULA SILVEIRA (33954/DF, 90211/MG)

INTDO.(A/S) : ASSOCIAÇÃO BRASILEIRA DE MAGISTRADOS DO TRABALHO - ABMT

ADV.(A/S) : CAROLINA TUPINAMBA FARIA (0124045/RJ)

ADV.(A/S) : NAYARA FALCÃO (362365/SP)

ASSIST.(S) : SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS METALÚRGICAS, MECÂNICAS E DE MATERIAL ELÉTRICO DE BELO HORIZONTE E CONTAGEM,

ADV.(A/S) : JOSE EYMARD LOGUERCIO (01441/A/DF, 52504A/GO, 103250/SP)

ADV.(A/S) : RICARDO QUINTAS CARNEIRO (01445/A/DF, 8487/ES)

INTDO.(A/S) : SINDICATO TRAB EMPRE TRANS METROV EST DO RIO DE JANEIRO

ADV.(A/S) : JAIR GIANGIULIO JUNIOR (138829/RJ)

**Decisão:** Após o voto do Ministro Marco Aurélio (Relator), que dava provimento ao recurso extraordinário da Empresa Brasileira de Aeronáutica S.A. - EMBRAER e Eleb Equipamentos LTDA, para, reformando o acórdão recorrido, assentar a desnecessidade de negociação coletiva considerada a dispensa em massa de trabalhadores, e estabelecia a seguinte tese (tema 638 da repercussão geral): "A dispensa em massa de trabalhadores prescinde de negociação coletiva", no que foi acompanhado pelos Ministros Nunes Marques e Alexandre de Moraes; e do voto do Ministro Edson Fachin, que negava provimento ao recurso, o julgamento foi suspenso. Falaram: pelas recorrentes Empresa Brasileira de Aeronáutica S.A. - EMBRAER e Eleb Equipamentos LTDA, o Dr. Carlos Vinicius Amorim; pelo Sindicato dos Metalúrgicos de São José dos Campos e Região e outros, o Dr. Aristeu Cesar Pinto Neto; pelo recorrido, o Dr. Renato Rua de Almeida; pelos interessados Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias Metalúrgicas, Siderúrgicas, Mecânicas, Automobilísticas e de Autopeças, de Material Elétrico e Eletrônico, de Informática e de Empresas de Serviços de Reparos, Manutenção e Montagem do Estado da Bahia - STIM-BAHIA, e Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias Metalúrgicas, Siderúrgicas, Mecânicas, Automobilísticas e de Autopeças, de Material Elétrico e Eletrônico, de Informática e de Empresas de Serviços de Reparos, Manutenção e Montagem de Candeias, São Francisco do Conde, Madre de Deus e Santo Amaro/Bahia - STIM-CANDEIAS E REGIÃO, o Dr. Mauro de Azevedo Menezes; pela interessada Confederação Nacional da Indústria - CNI, o Dr. Eduardo Albuquerque Sant'Anna; pela interessada Confederação Nacional do Transporte - CNT, a Dra. Marilda de Paula Silveira; pela interessada Associação Brasileira de Magistrados do Trabalho - ABMT, a Dra. Carolina Tupinambá; pelo assistente, o Dr. Ricardo Quintas Carneiro; e, pela Procuradoria-Geral da República, o Dr. Antônio Augusto Brandão de Aras, Procurador-Geral da República. Ausente o Ministro Luiz Fux (Presidente), impedido neste julgamento. Presidiu o julgamento a Ministra Rosa Weber (Vice-Presidente). Plenário, 19.05.2021 (Sessão realizada por videoconferência - Resolução 672/2020/STF).

Presidência do Senhora Ministra Rosa Weber (Vice-Presidente).  
Presentes à sessão os Senhores Ministros Marco Aurélio, Gilmar Mendes, Ricardo Lewandowski, Cármen Lúcia, Dias Toffoli, Rosa Weber, Roberto Barroso, Edson Fachin, Alexandre de Moraes e Nunes Marques.

Ausente, justificadamente, o Senhor Ministro Luiz Fux

(Presidente).

Procurador-Geral da República, Dr. Antônio Augusto Brandão de  
Aras.

Carmen Lilian Oliveira de Souza  
Assessora-Chefe do Plenário

**20/05/2021**

**PLENÁRIO**

**RECURSO EXTRAORDINÁRIO 999.435 SÃO PAULO**

O SENHOR MINISTRO MARCO AURÉLIO (RELATOR) – Presidente, uso a palavra apenas para explicitar, porque não se corrigiu o cabeçalho, a autuação. Sobeja apenas o recurso da empresa. O recurso do sindicato teve sequência indeferida, ante defeito formal. Houve agravo, desprovido. Contra essa última decisão, não foi revelado inconformismo. Estou providenciando despacho, retificando a autuação.

Apenas para que os Colegas saibam que não há necessidade de votar, considerado esse recurso, que já não mais existe em termos jurídicos.

A SENHORA MINISTRA ROSA WEBER (PRESIDENTE) - Agradeço a Vossa Excelência, Ministro Marco Aurélio. A rigor, esse aspecto já constava do relatório de Vossa Excelência, de que tivéramos ciência.

20/05/2021

PLENÁRIO

**RECURSO EXTRAORDINÁRIO 999.435 SÃO PAULO****VOTO**

**O SENHOR MINISTRO LUÍS ROBERTO BARROSO** - Boa tarde, Presidente Ministra Rosa Weber. Boa tarde, Senhora Ministra Cármen Lúcia, Senhores Ministros, ilustres Advogados que estiveram na tribuna com brilhantes sustentações, devo dizer, de lado a lado, Doutor Augusto Aras, Procurador-Geral da República, prezados Colegas.

Eu cumprimento inicialmente o eminente Ministro-Relator, nosso Decano, Marco Aurélio, e também os votos que ao dele se seguiram: do Ministro Nunes Marques, do Ministro Alexandre de Moraes e do Ministro Edson Fachin.

Rememoro, Presidente, em um breve parágrafo, a hipótese de que se trata. O fato relevante, subjacente ao presente recurso extraordinário, é que a Embraer promoveu, lá atrás em 2009, creio, a demissão coletiva de 4.270 empregados.

Foi ajuizado um dissídio coletivo entre a Empresa e o Sindiaeroespacial, e a matéria chegou até o Tribunal Superior do Trabalho, última instância da Justiça do Trabalho, que assentou duas teses principais no seu julgamento.

A primeira tese, que repercute sobre o caso concreto específico, foi na qual o Tribunal Superior do Trabalho (TST) considerou válida a dispensa coletiva no caso, aplicando a jurisprudência que entendia vigente até então.

A segunda tese foi a de fixar, para situações futuras, o entendimento de que "a negociação coletiva é imprescindível para a dispensa em massa de trabalhadores".

Contra essa decisão foi interposto o presente recurso extraordinário. Portanto, nós estamos aqui discutindo a validade, a constitucionalidade da decisão do Tribunal Superior do Trabalho que impôs a necessidade de negociação coletiva na hipótese de dispensa em massa de trabalhadores.

Eu assento aqui, Presidente, as premissas da minha breve decisão.

**RE 999435 / SP**

Gostaria de assentar as minhas premissas filosóficas, fáticas e jurídicas.

As minhas premissas filosóficas são as seguintes: nas minhas decisões afetas aos diferentes ramos do Direito infraconstitucional, eu sempre procuro delinear quais são os valores, as premissas filosóficas que inspiram a minha linha decisória. Premissas que, evidentemente, me movem na interpretação desses ramos do Direito.

Pois bem, no que diz respeito ao Direito do Trabalho, como já me manifestei aqui de outras vezes, esses princípios e objetivos nos quais lastreio os meus pronunciamentos são os seguintes. Primeiro, assegurar os direitos fundamentais de natureza trabalhista inscritos na Constituição. Direitos esses que incluem salário mínimo, segurança no trabalho, jornada máxima de trabalho, repouso remunerado, férias e aposentadoria, entre outros. 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.

Sempre me impressionei com uma observação feita pelo economista José Márcio de Carvalho de que, no Brasil, a gente só sabe o custo de uma relação de trabalho depois que ela termina, pela litigiosidade que, como regra, se segue à rescisão do contrato de trabalho.

Dessas premissas que enunciei, têm relevância para a presente discussão três delas: a preservação do emprego, a representatividade dos sindicatos e a valorização da negociação coletiva.

Para bem e para mal, emprego não se preserva por decreto nem por decisão judicial. Portanto, nós precisamos ter a compreensão das nossas próprios limitações sobre a realidade, as limitações que o Direito possui ao conformar a realidade. Se dependesse de decreto judicial ou de vontade de qualquer um de nós, provavelmente, inexistiria desemprego.

**RE 999435 / SP**

Portanto, essa é uma questão que não se soluciona apenas do ponto de vista jurídico. Porém, em situações que abalam um grande número de trabalhadores, é legítimo e desejável - assim penso - que eles sejam representados pelo sindicato e que se estimule a negociação coletiva. No caso específico, mais que tudo, é legítimo e desejável estimular-se algum tipo de diálogo. Portanto, essas são as premissas filosóficas da decisão a que chegarei ao final desta exposição.

Minhas premissas fáticas são as seguintes: inequivocamente, existe uma omissão inconstitucional na proteção da relação de emprego contra a despedida arbitrária e sem justa causa. Esse é um fato. Há uma norma constitucional vigente desde a promulgação da Constituição originária, em 5 de outubro de 1988, e que até hoje não foi regulamentada, não foi integrada pelo Congresso Nacional.

A segunda premissa fática é de que a demissão coletiva é, indubitavelmente, um fato socialmente relevante, não apenas pelo impacto sobre os milhares de trabalhadores afetados, no caso presente mais de quatro mil, como também - isso foi destacado da tribuna - um impacto sobre toda a comunidade onde vivem esses trabalhadores, que evidentemente têm uma queda, quando não uma cessação, do seu poder aquisitivo. Portanto, considero legítimo e desejável o empenho em minimizar esse impacto.

Por fim, Presidente, as minhas premissas jurídicas estão assentadas em dois dispositivos constitucionais. O primeiro deles é o art. 7º, I, cuja dicção é a seguinte:

Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:

I - relação de emprego protegida contra despedida arbitrária ou sem justa causa, nos termos de lei complementar, que preverá indenização compensatória, dentre outros direitos.

Lá no Ato das Disposições Constitucionais Transitórias se prevê a solução transitória de indenização até que sobrevenha a lei complementar prevista nesse dispositivo, que, como nós bem sabemos, jamais foi



**RE 999435 / SP**

promulgada.

E o segundo dispositivo constitucional que me parece relevante para pautar o meu entendimento nessa matéria está no art. 8º da Constituição, onde se lê:

Art. 8º É livre a associação profissional ou sindical, observado o seguinte:

(...)

III - ao sindicato cabe a defesa dos direitos e interesses coletivos ou individuais da categoria, inclusive em questões judiciais ou administrativas;"

Portanto, o dispositivo enfatiza a representação pelo sindicato. E o inciso VI consagra:

"(...)

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

Aliás, além desses dispositivos, também considero importante o inciso XXVI do art. 7º, que prevê, como direito dos trabalhadores rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social, o:

(...)

XXVI - reconhecimento das convenções e acordos coletivos de trabalho.

Então, tal como fazem as convenções internacionais relevantes, inclusive e notadamente da OIT, a Constituição brasileira valoriza a negociação coletiva. Mesmo em situações extremas, o incentivo ao diálogo é desejável. Penso que, na vida, a capacidade de um ouvir o argumento do outro e imaginá-lo como um igual, com as mesmas necessidades, é uma etapa desejável do processo civilizatório em que se busca a harmonia entre as pessoas.

Rememoro que o Supremo Tribunal Federal, pioneiramente, porque, antes mesmo da reforma trabalhista nesse sentido, prestigiou e valorizou as negociações coletivas e os acordos coletivos de trabalho num

**RE 999435 / SP**

precedente emblemático que tive a honra de relatar, envolvendo o Banco do Estado de Santa Catarina, que havia sido adquirido, se não me engano, pelo Banco do Brasil. Discutia-se a prevalência de um acordo coletivo, aprovado pelo sindicato, de adesão voluntária sobre um dispositivo específico da CLT.

Ali, se não me engano, por maioria expressiva, quando não por unanimidade - eu me lembro de que a Ministra Rosa estava impedida -, nós validamos a tese de que o acordo coletivo ao qual o empregado aderisse voluntariamente devidamente assistido por seu sindicato prevaleceria sobre um dispositivo legal.

Acho que foi uma mudança qualitativa. Sei que a matéria é controvertida, mas penso que valorizar os acordos coletivos e valorizar os sindicatos com uma nova configuração - porque esse capítulo ficou faltando na reforma trabalhista - faz parte das premissas sobre as quais o Supremo Tribunal Federal ajudou, de certa forma, a redesenhar o Direito do Trabalho, não sem algum grau de controvérsia, mas creio que seguindo uma tendência mundial e que se tornou prevalecente no Brasil.

À luz dessas considerações, Presidente, eu analiso, no capítulo final do meu voto, a solução que foi proposta.

O que o TST decidiu? Determinou a negociação coletiva tida como imprescindível para a dispensa em massa de trabalhadores. Aqui - e isso já foi enfatizado - é preciso notar bem: o Tribunal Superior do Trabalho introduziu um requisito procedimental e não material, que é, ao demitir em massa ou para decidir em massa, tem de sentar à mesa de negociação. E ali a empresa expõe as suas razões e ouve as razões dos trabalhadores expostas pelo sindicato.

Por que eu enfatizei que é uma exigência procedimental? Porque o TST não exigiu que se chegasse a um acordo; o TST não previu uma autorização prévia do sindicato ou um acordo de vontades para que se pudesse promover a demissão em massa. Se não houver acordo, a demissão se consumará do mesmo modo. E é muito importante enfatizar isso. Não é a criação de um direito material restritivo do direito potestativo de demitir o empregado. Foi a criação de um requisito

**RE 999435 / SP**

procedimental de um diálogo mínimo antes de se consumir uma demissão em massa, no caso específico, de mais de quatro mil trabalhadores. Porque a exigência, Presidente, é puramente procedimental, e, pedindo todas as vênias a quem pense de maneira diferente, eu acredito que não há que se falar em violação à livre iniciativa, porque, no frigidar dos ovos e no final do dia, vai ser a vontade do empregador que vai prevalecer, mas depois de ter ouvido as razões do sindicato que representa os trabalhadores.

E tampouco considero existir violação à proporcionalidade e à razoabilidade como se apontou na petição inicial. Pelo contrário. Com todas as vênias, eu acho que razoável, antes de mandar quatro mil pessoas embora, é sentar à mesa, expor as próprias razões e ouvir as razões que vêm do outro lado, até porque podem ser razões de um acordo possível seja de redução salarial, seja de redução de jornada. Enfim, não há razão pela qual não se deva sentar à mesa de negociações numa situação como essa.

Tampouco me impressiona, com todas as vênias de quem entenda diferentemente, que tal exigência não poderia ter sido feita por decisão judicial, na medida em que a Constituição exige lei complementar. Eu aqui entendo, pelo princípio da efetividade, que é um dos princípios instrumentais da interpretação constitucional, que é papel sim do Supremo Tribunal Federal impedir o esvaziamento de direitos constitucionais pela inércia do legislador, e, no caso específico, uma inércia mais do que trintenária. Nós já temos feito isso em outras ocasiões, como se fez relativamente à greve no serviço público, cuja regulamentação não vinha, e, ainda mais recentemente e com mais ousadia, eu diria, e com a minha adesão, se fez em relação à criminalização da homofobia. Supriu-se uma prolongada omissão inconstitucional. Portanto, não seria sem precedentes, na história deste Tribunal, dar-se concretude a um direito constitucional por via de interpretação diante da prolongada omissão legislativa.

E aqui, note-se bem, o Tribunal Superior do Trabalho, em decisão que eu aqui estou chancelando, não criou situações materiais novas. O

**RE 999435 / SP**

TST não previu uma estabilidade, o TST não previu uma indenização, ou um novo critério de indenização, apenas previu a necessidade de sentar à mesa de uma negociação coletiva não vinculante, após a qual, o poder, ou seja, o direito potestativo de demitir, subsistiria.

Portanto, a meu ver, o que o TST fez foi instituir um devido processo legal mínimo, e acho que um devido processo legal mínimo tem assento constitucional. Aliás, este Tribunal, aplicando direitos fundamentais nas relações privadas, já decidiu isso num caso emblemático em que um músico havia sido expulso de uma entidade que os congregava - expulso sem ser ouvido naquele caso específico.

Penso que o que o TST instituiu aqui quase que poderia ser cognominado de o direito de ser ouvido antes de ser mandado embora, que é uma providência que até com maior nível de exigência, de restrição, se adota em diferentes partes do mundo, notadamente em países europeus.

Portanto, Presidente, não vejo necessidade de alongar mais o meu voto. Essas são as minhas razões, em sua essência, pelas quais eu considero que este requisito procedimental instituído pelo TST não só é legítimo como também é desejável, quase como que uma cortesia institucional, quase como um respeito e uma consideração por quem está sendo mandado embora, que, quem sabe, pode ter algum argumento que atenuo o drama que é ficar sem emprego, ficar sem trabalho quando se quer trabalhar.

Eu concluo o meu voto, como sempre faço, enunciando a minha tese de julgamento, que é muito singela e pode ser assim redigida:

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.

Portanto, repito, não há uma vinculação, mas há um dever de negociar.

Com essas breves considerações, penso que, alinhando-me à posição que, talvez com outros fundamentos até mais ricos, expôs o Ministro

**RE 999435 / SP**

Edson Fachin, eu estou, na verdade, acompanhando a divergência aberta por Sua Excelência e negando provimento ao recurso extraordinário. Aqui, uma vez mais, lembrando que a decisão do TST ressaltou o caso concreto e apenas instituiu uma regra para o futuro.

É o meu voto.

20/05/2021

PLENÁRIO

**RECURSO EXTRAORDINÁRIO 999.435 SÃO PAULO**

**RELATOR** : **MIN. MARCO AURÉLIO**  
**REDATOR DO ACÓRDÃO** : **MIN. EDSON FACHIN**  
**RECTE.(S)** : **EMPRESA BRASILEIRA DE AERONÁUTICA S.A. - EMBRAER**  
**RECTE.(S)** : **ELEB EQUIPAMENTOS LTDA**  
**ADV.(A/S)** : **ANA PAULA PAIVA DE MESQUITA BARROS**  
**ADV.(A/S)** : **MARCELO KANITZ E OUTRO(A/S)**  
**ADV.(A/S)** : **CASSIO DE MESQUITA BARROS JUNIOR**  
**RECDO.(A/S)** : **SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS DE CONSTRUÇÃO DE AERONAVES, EQUIPAMENTOS GERAIS AEROESPACIAL, AEROPEÇAS, MONTAGEM E REPARAÇÃO DE AERONAVES E INSTRUMENTOS AEROESPACIAL DO ESTADO DE SÃO PAULO - SINDIAEROSPACIAL**  
**ADV.(A/S)** : **JESUS ARRIEL CONES JUNIOR**  
**RECDO.(A/S)** : **SINDICATO DOS METALÚRGICOS DE SÃO JOSÉ DOS CAMPOS E REGIÃO**  
**ADV.(A/S)** : **ARISTEU CESAR PINTO NETO**  
**INTDO.(A/S)** : **SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS METALÚRGICAS, SIDERÚRGICAS, MECÂNICAS, AUTOMOBILÍSTICA E DE AUTOPEÇAS, DE MATERIAL ELÉTRICO E ELETRÔNICO, DE INFORMÁTICA DE EMPRESAS DE SERVIÇOS DE REPAROS, MANUTENÇÃO E MONTAGEM DO ESTADO DA BAHIA - STIM - BAHIA**  
**ADV.(A/S)** : **GUSTAVO TEIXEIRA RAMOS**  
**INTDO.(A/S)** : **SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS METALÚRGICAS, SIDERÚRGICAS, MECÂNICAS, AUTOMOBILÍSTICAS E DE AUTOPEÇAS, DE MATERIAL ELÉTRICO E ELETRÔNICO, DE INFORMÁTICA DE EMPRESAS DE SERVIÇOS DE REPAROS, MANUTENÇÃO E**

**RE 999435 / SP**

MONTAGEM DE CANDEIAS, SÃO FRANCISCO DO  
CONDE, MADRE DE DEUS E SANTO  
AMARO/BAHIA - STIM - CANDEIAS E REGIÃO

ADV.(A/S) :ROBERTO DE FIGUEIREDO CALDAS  
INTDO.(A/S) :CONFEDERAÇÃO NACIONAL DA INDÚSTRIA-CNI  
ADV.(A/S) :CASSIO AUGUSTO MUNIZ BORGES  
ADV.(A/S) :EDUARDO ALBUQUERQUE SANT ANNA  
INTDO.(A/S) :CONFEDERAÇÃO NACIONAL DO TRANSPORTE-  
CNT

ADV.(A/S) :MARILDA DE PAULA SILVEIRA  
INTDO.(A/S) :ASSOCIAÇÃO BRASILEIRA DE MAGISTRADOS DO  
TRABALHO - ABMT

ADV.(A/S) :CAROLINA TUPINAMBA FARIA  
ADV.(A/S) :NAYARA FALCÃO  
ASSIST.(S) :SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS  
INDÚSTRIAS METALÚRGICAS, MECÂNICAS E DE  
MATERIAL ELÉTRICO DE BELO HORIZONTE E  
CONTAGEM,

ADV.(A/S) :JOSE EYMARD LOGUERCIO  
ADV.(A/S) :RICARDO QUINTAS CARNEIRO  
INTDO.(A/S) :SINDICATO TRAB EMPRE TRANS METROV EST DO  
RIO DE JANEIRO

ADV.(A/S) :JAIR GIANGIULIO JUNIOR

**VISTA**

**O SENHOR MINISTRO DIAS TOFFOLI:**

Boa tarde, Senhora Presidente, é uma alegria vê-la sentada nesta cadeira, no Plenário do Supremo Tribunal Federal, mesmo que à distância. Cumprimento o eminente Relator e louvo o belíssimo voto trazido por Sua Excelência. Cumprimento a Ministra **Cármem Lúcia**, os Senhores Ministros, especialmente aqueles que já votaram ontem e, agora, o Ministro **Luís Roberto Barroso**, que traz uma perspectiva muito interessante em seu voto. Cumprimento o Senhor Procurador-Geral da República, as Senhoras e os Senhores Advogados, pelas manifestações

**RE 999435 / SP**

esclarecedoras trazidas durante os debates de ontem, as Senhoras e os Senhores Servidores, todos que nos acompanham.

Senhora Presidente, apesar de ser uma alegria vê-la nesta cadeira, em um caso como esse, preferiria que Vossa Excelência votasse antes de mim, para trazer luz a minhas reflexões sobre tema de tamanha envergadura, de tamanha importância, especialmente em um período de pandemia, quando sabemos que aqueles mais vulneráveis acabam sofrendo muito mais do que a média da sociedade brasileira.

Senhora Presidente, vou, para maior reflexão, pedir vista dos autos e procurar trazê-los o mais breve possível.

Peço vista, Senhora Presidente.



**PLENÁRIO**

**EXTRATO DE ATA**

**RECURSO EXTRAORDINÁRIO 999.435**

PROCED. : SÃO PAULO

**RELATOR : MIN. MARCO AURÉLIO**

RECTE.(S) : EMPRESA BRASILEIRA DE AERONÁUTICA S.A. - EMBRAER

RECTE.(S) : ELEB EQUIPAMENTOS LTDA

ADV.(A/S) : ANA PAULA PAIVA DE MESQUITA BARROS (198344/MG, 52122/PE, 105656/PR, 113793/SP)

ADV.(A/S) : MARCELO KANITZ (14116/DF, 427658/SP) E OUTRO(A/S)

ADV.(A/S) : CASSIO DE MESQUITA BARROS JUNIOR (439-A/DF, 8354/SP)

RECDO.(A/S) : SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS DE CONSTRUÇÃO DE AERONAVES, EQUIPAMENTOS GERAIS AEROESPACIAL, AEROPEÇAS, MONTAGEM E REPARAÇÃO DE AERONAVES E INSTRUMENTOS AEROESPACIAL DO ESTADO DE SÃO PAULO - SINDIAEROSPACIAL

ADV.(A/S) : JESUS ARRIEL CONES JUNIOR (55426/BA, 85018/SP)

INTDO.(A/S) : SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS METALÚRGICAS, SIDERÚRGICAS, MECÂNICAS, AUTOMOBILÍSTICA E DE AUTOPEÇAS, DE MATERIAL ELÉTRICO E ELETRÔNICO, DE INFORMÁTICA DE EMPRESAS DE SERVIÇOS DE REPAROS, MANUTENÇÃO E MONTAGEM DO ESTADO DA BAHIA - STIM - BAHIA

ADV.(A/S) : GUSTAVO TEIXEIRA RAMOS (28471/BA, 17725/DF, 385580/SP)

INTDO.(A/S) : SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS METALÚRGICAS, SIDERÚRGICAS, MECÂNICAS, AUTOMOBILÍSTICAS E DE AUTOPEÇAS, DE MATERIAL ELÉTRICO E ELETRÔNICO, DE INFORMÁTICA DE EMPRESAS DE SERVIÇOS DE REPAROS, MANUTENÇÃO E MONTAGEM DE CANDEIAS, SÃO FRANCISCO DO CONDE, MADRE DE DEUS E SANTO AMARO/BAHIA - STIM - CANDEIAS E REGIÃO

ADV.(A/S) : ROBERTO DE FIGUEIREDO CALDAS (18970/BA, 05939/DF, 385604/SP)

INTDO.(A/S) : CONFEDERAÇÃO NACIONAL DA INDÚSTRIA-CNI

ADV.(A/S) : CASSIO AUGUSTO MUNIZ BORGES (20016/DF, 091152/RJ)

ADV.(A/S) : EDUARDO ALBUQUERQUE SANT ANNA (13443/DF)

INTDO.(A/S) : CONFEDERAÇÃO NACIONAL DO TRANSPORTE-CNT

ADV.(A/S) : MARILDA DE PAULA SILVEIRA (33954/DF, 90211/MG)

INTDO.(A/S) : ASSOCIAÇÃO BRASILEIRA DE MAGISTRADOS DO TRABALHO - ABMT

ADV.(A/S) : CAROLINA TUPINAMBA FARIA (0124045/RJ)

ADV.(A/S) : NAYARA FALCÃO (362365/SP)

ASSIST.(S) : SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS METALÚRGICAS, MECÂNICAS E DE MATERIAL ELÉTRICO DE BELO HORIZONTE E CONTAGEM,

ADV.(A/S) : JOSE EYMARD LOGUERCIO (01441/A/DF, 52504A/GO, 103250/SP)

ADV.(A/S) : RICARDO QUINTAS CARNEIRO (01445/A/DF, 8487/ES)

INTDO.(A/S) : SINDICATO TRAB EMPRE TRANS METROV EST DO RIO DE JANEIRO

ADV.(A/S) : JAIR GIANGIULIO JUNIOR (138829/RJ)

**Decisão:** Após o voto do Ministro Marco Aurélio (Relator), que dava provimento ao recurso extraordinário da Empresa Brasileira de Aeronáutica S.A. - EMBRAER e Eleb Equipamentos LTDA, para, reformando o acórdão recorrido, assentar a desnecessidade de negociação coletiva considerada a dispensa em massa de trabalhadores, e estabelecia a seguinte tese (tema 638 da repercussão geral): "A dispensa em massa de trabalhadores prescinde de negociação coletiva", no que foi acompanhado pelos Ministros Nunes Marques e Alexandre de Moraes; e do voto do Ministro Edson Fachin, que negava provimento ao recurso, o julgamento foi suspenso. Falaram: pelas recorrentes Empresa Brasileira de Aeronáutica S.A. - EMBRAER e Eleb Equipamentos LTDA, o Dr. Carlos Vinicius Amorim; pelo Sindicato dos Metalúrgicos de São José dos Campos e Região e outros, o Dr. Aristeu Cesar Pinto Neto; pelo recorrido, o Dr. Renato Rua de Almeida; pelos interessados Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias Metalúrgicas, Siderúrgicas, Mecânicas, Automobilísticas e de Autopeças, de Material Elétrico e Eletrônico, de Informática e de Empresas de Serviços de Reparos, Manutenção e Montagem do Estado da Bahia - STIM-BAHIA, e Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias Metalúrgicas, Siderúrgicas, Mecânicas, Automobilísticas e de Autopeças, de Material Elétrico e Eletrônico, de Informática e de Empresas de Serviços de Reparos, Manutenção e Montagem de Candeias, São Francisco do Conde, Madre de Deus e Santo Amaro/Bahia - STIM-CANDEIAS E REGIÃO, o Dr. Mauro de Azevedo Menezes; pela interessada Confederação Nacional da Indústria - CNI, o Dr. Eduardo Albuquerque Sant'Anna; pela interessada Confederação Nacional do Transporte - CNT, a Dra. Marilda de Paula Silveira; pela interessada Associação Brasileira de Magistrados do Trabalho - ABMT, a Dra. Carolina Tupinambá; pelo assistente, o Dr. Ricardo Quintas Carneiro; e, pela Procuradoria-Geral da República, o Dr. Antônio Augusto Brandão de Aras, Procurador-Geral da República. Ausente o Ministro Luiz Fux (Presidente), impedido neste julgamento. Presidiu o julgamento a Ministra Rosa Weber (Vice-Presidente). Plenário, 19.05.2021 (Sessão realizada por videoconferência - Resolução 672/2020/STF).

**Decisão:** Após o voto do Ministro Roberto Barroso, que divergia do Ministro Marco Aurélio (Relator) e negava provimento ao recurso extraordinário, pediu vista dos autos o Ministro Dias Toffoli. Não participou o Ministro Luiz Fux (Presidente), impedido neste julgamento. Presidiu o julgamento a Ministra Rosa Weber (Vice-Presidente). Plenário, 20.05.2021 (Sessão realizada por videoconferência - Resolução 672/2020/STF).

Presidência do Senhor Ministro Luiz Fux. Presentes à sessão os Senhores Ministros Marco Aurélio, Gilmar Mendes, Ricardo

Lewandowski, Cármen Lúcia, Dias Toffoli, Rosa Weber, Roberto Barroso, Edson Fachin, Alexandre de Moraes e Nunes Marques.

Procurador-Geral da República, Dr. Antônio Augusto Brandão de Aras.

Carmen Lilian Oliveira de Souza  
Assessora-Chefe do Plenário

08/06/2022

PLENÁRIO

RECURSO EXTRAORDINÁRIO 999.435 SÃO PAULO

**VOTO-VISTA****O SENHOR MINISTRO DIAS TOFFOLI:**

Recapitulo, brevemente, o relato da hipótese versada nestes autos.

Trata-se de recurso extraordinário interposto pela Empresa Brasileira de Aeronáutica S.A. Embraer, com fulcro no art. 102, inciso III, alínea “a”, da Constituição Federal, em face de acórdão proferido pelo Tribunal Superior do Trabalho, no qual se assentou que a dispensa coletiva não constitui direito potestativo do empregador, nos termos dos arts. 1º, incisos III e VI; 5º, inciso XXIII; 6º; 8º; incisos III e IV; e 170, incisos III e VIII, da Constituição Federal, sendo obrigatória a negociação coletiva prévia, por se tratar de ato afeto ao direito coletivo (e não individual) do trabalho, com relevantes impactos sociais, econômicos, familiares e comunitários.

O acórdão recebeu a seguinte ementa (fls. 116-182 eDoc 12):

**“COLETIVO. DISPENSAS TRABALHISTAS COLETIVAS. MATÉRIA DE DIREITO COLETIVO. IMPERATIVA INTERVENIÊNCIA SINDICAL. RESTRIÇÕES JURÍDICAS ÀS DISPENSAS COLETIVAS. ORDEM CONSTITUCIONAL E INFRACONSTITUCIONAL DEMOCRÁTICA EXISTENTE DESDE 1988.** A sociedade produzida pelo sistema capitalista é, essencialmente, uma sociedade de massas. A lógica de funcionamento do sistema econômico-social induz a concentração e centralização não apenas de riquezas, mas também de comunidades, dinâmicas socioeconômicas e de problemas destas resultantes. A massificação das dinâmicas e dos problemas das pessoas e grupos sociais nas comunidades humanas, hoje, impacta de modo frontal a estrutura e o funcionamento operacional do próprio Direito. Parte significativa dos danos mais relevantes na presente sociedade e das correspondentes pretensões jurídicas têm natureza massiva. O caráter massivo de tais danos e

**RE 999435 / SP**

pretensões obriga o Direito a se adequar, deslocando-se da matriz individualista de enfoque, compreensão e enfrentamento dos problemas a que tradicionalmente perfilou-se. A construção de uma matriz jurídica adequada à massividade dos danos e pretensões característicos de uma sociedade contemporânea sem prejuízo da preservação da matriz individualista, apta a tratar os danos e pretensões de natureza estritamente atomizada - é, talvez, o desafio mais moderno proposto ao universo jurídico, e é sob esse aspecto que a proposta será analisada coletivas realizadas questão aqui proposta será analisada. As dispensas de maneira maciça e avassaladora, somente seriam juridicamente possíveis em um campo normativo hiperindividualista, sem qualquer regulamentação social, instigador da existência de mercado hobbesiano na vida econômica, inclusive entre empresas e trabalhadores, tal como, por exemplo, respaldado por Carta Constitucional como a de 1891, já há mais um século superada no país. Na vigência da Constituição de 1988, das convenções internacionais da OIT ratificadas pelo Brasil relativas a direitos humanos e, por consequência, direitos trabalhistas, e em face da leitura atualizada da legislação infraconstitucional do país, é inevitável concluir-se pela presença de um Estado Democrático de Direito no Brasil, de um regime de império da norma jurídica (e não do poder incontestável privado), de uma sociedade civilizada, de uma cultura de bem-estar social e respeito à dignidade dos seres humanos, tudo repelindo, imperativamente, dispensas massivas de pessoas, abalando empresa, cidade e toda uma importante região. Em consequência, fica fixada, por interpretação da ordem jurídica, a premissa de que 'a negociação coletiva é imprescindível para a dispensa em massa de trabalhadores'. **DISPENSAS COLETIVAS TRABALHISTAS. EFEITOS JURÍDICOS. A ordem constitucional e infraconstitucional democrática brasileira, desde a Constituição de 1988 e diplomas internacionais ratificados (Convenções OIT n. 11, 87, 98, 135, 141 e 151, ilustrativamente), não permite o manejo meramente unilateral**

**RE 999435 / SP**

**e potestativista das dispensas trabalhistas coletivas, por de tratar de ato/fato coletivo, inerente ao Direito Coletivo do Trabalho, e não Direito Individual, exigindo, por consequência, a participação do(s) respectivo(s) sindicato(s) profissional(is) obreiro(s).** Regras e princípios constitucionais que determinam o respeito à dignidade da pessoa humana (art. 1º, 111, CF), à valorização do trabalho e especialmente do emprego (arts. 10, IV, 6º e 170, VIII, CF), a subordinação da propriedade à sua função socioambiental (arts. 5º, XXIII e 170, 111, CF) e a intervenção sindical nas questões coletivas trabalhistas (art. 8º, 111 e VI, CF), tudo impõe que se reconheça distinção normativa entre as dispensas meramente tópicas e individuais e as dispensas massivas, coletivas, as quais são social, econômica, familiar e comunitariamente impactantes. **Nesta linha, seria inválida a dispensa coletiva enquanto não negociada com o sindicato de trabalhadores, espontaneamente ou no plano do processo judicial coletivo. A d. Maioria, contudo, decidiu apenas fixar a premissa, para casos futuros, de que "a negociação coletiva é imprescindível para a dispensa em massa de trabalhadores", observados os fundamentos supra. Recurso ordinário a que se dá provimento parcial."**

O julgamento de mérito foi iniciado em **19/5/21**, ocasião em que o Relator, Ministro **Marco Aurélio**, votou pelo **provimento do recurso**, ao julgar ser desnecessária a negociação coletiva para a dispensa em massa dos trabalhadores, propondo a fixação da tese "A dispensa em massa de trabalhadores prescinde de negociação coletiva", tendo sido acompanhado pelos Ministros **Nunes Marques** e **Alexandre de Moraes**.

Instaurou-se a divergência o Ministro **Edson Fachin**, o qual negou provimento ao recurso e manteve a decisão do TSE em todos os seus termos, no sentido da **obrigatoriedade de negociação coletiva prévia à demissão em massa de trabalhadores**.

Na sequência, o eminente Ministro **Roberto Barroso** acompanhou a divergência do eminente Ministro **Edson Fachin**, ocasião em que

**RE 999435 / SP**

apresentou a seguinte proposta de 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.”

Na referida sessão, pedi vista dos autos para melhor analisar a questão. Devolvida a esta Corte Suprema, registro, de início, que estou acompanhando a divergência, com a devida vênia, do eminente Relator e dos que aderiram ao voto de Sua Excelência, pelos fundamentos que passo a expor.

A dispensa coletiva é concebida, pela jurisprudência pátria, como a demissão de grande quantidade de trabalhadores, de uma única vez ou em pequeno espaço de tempo, tendo como causa fenômenos de caráter econômico, tecnológico e estrutural da empresa.

Conforme elucidam as lições de Cláudio Janotti da Rocha<sup>1</sup>:

“A dispensa coletiva, por seu turno, fica caracterizada quando o empregador não atinge um empregado ou um grupo determinado de trabalhadores, mas sim vários empregados indeterminados, por meio de ato único ou sucessivo, caso em que, a depender do número de trabalhadores afetados, a própria sociedade sofre impactos sociais, econômicos e jurídicos. Na dispensa coletiva, o empregador atinge trabalhadores não em virtude de suas características pessoais ou por um determinado ato por eles praticado, mas por uma necessidade empresarial de ordem econômica.”

Devido à abrangência do tema, recorro a paradigmas do direito comparado. A dispensa coletiva ocorre, na França, quando são desligados ao menos 10 empregados no período de 30 dias, conforme disposto no

---

1 ROCHA, Cláudio Janotti da. A dispensa coletiva da Reforma Trabalhista analisada à luz do Direito Constitucional e da Teoria dos Precedentes Judiciais. Trabalho: Diálogos e Críticas: Homenagem ao Prof. Dr. Márcio Túlio Viana. 1ª ed. [s.l.] LTr, 2018.

**RE 999435 / SP**

art. L1233-46 do Código do Trabalho; em Portugal, quando o empregador, simultânea ou sucessivamente, no período de três meses, procede ao desligamento de pelo menos dois ou cinco trabalhadores, conforme se trate, respectivamente, de microempresa ou de pequena empresa, por um lado, ou de média ou grande empresa, por outro (art. 359 do Código do Trabalho); e, nos Estados Unidos, quando são desligados, no período de 30 dias, ao menos 50 empregados de empresas que ocupam no mínimo 100 trabalhadores, conforme o **Worker Adjustment and Retraining Notification Act**.

Em todos eles, o quantitativo para a dispensa é notoriamente menor que a quantidade de trabalhadores demitidos **in casu** (segundo a petição inicial, “estima-se que a demissão coletiva recaia sobre cerca de **4,4 mil pessoas**”), o que evidencia, com mais vigor, a dimensão do impacto do número de trabalhadores dispensados, gerando infortúnios individuais, sociais e econômicos.

No Brasil, anteriormente à Lei nº 13.647/2017, conhecida como Reforma Trabalhista, a Consolidação das Leis Trabalhistas não regulamentava de forma expressa a dispensa coletiva, dispondo apenas acerca da modalidade individual. No âmbito processual, o arcabouço normativo, excetuando-se os arts. 857 a 875, tratava majoritariamente de litígios de cunho individual.

Com a edição da aludida lei, foi introduzido na Consolidação das Leis Trabalhistas o art. 477-A, cujo teor determina que

“[a]s dispensas imotivadas individuais, plúrimas ou coletivas equiparando-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.”

Ao contrário da redação conferida pelo legislador brasileiro, há normas internacionais que são precisas em determinar a quantidade, o lapso temporal, bem como a obrigatoriedade de negociação coletiva prévia como condições de validade da dispensa em massa, a qual se



**RE 999435 / SP**

submete ao controle do Poder Judiciário.

Desse modo, é imperioso notar que a desoneração das empresas em abrir diálogos e em firmar negociações com os sindicatos e trabalhadores não se coaduna, como bem estabelecido pelo Tribunal Superior do Trabalho, com a ordem constitucional pátria.

Nesse sentido, ressalta-se que o texto constitucional é expresso em determinar em seu art. 8º que “ao sindicato cabe a defesa dos direitos e interesses coletivos ou individuais da categoria, inclusive em questões judiciais ou administrativas”.

A Constituição Federal, além de estabelecer critérios para a proteção do trabalhador, busca garantir a defesa da ordem econômica e financeira, fixando, dentre os objetivos dessa salvaguarda, a busca do **pleno emprego**.

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).

Há, por conseguinte, clara sinalização de que os empregos e a sociedade civil afetada pelas escolhas empresariais são destinatários do amparo estatal, de forma a preservar valores estruturantes da arquitetura constitucional, como a cidadania e a dignidade da pessoa humana.

Desse modo, como bem pontuado pelos votos divergentes que me

**RE 999435 / SP**

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.

Insta salientar que o IBGE, em pesquisa trimestral feita como parte da Pnad (Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios), apurou que a taxa de desemprego no país foi de 14,7% no trimestre fechado em abril de 2021, maior nível em onze anos. Além disso, o nível de ocupação – calculado em 48,5% – continuava abaixo de 50%, demonstrando que menos da metade da população em idade para trabalhar estava ocupada no país.

A taxa de desemprego teve leve queda para 12,1% no trimestre encerrado em outubro de 2021. Com isso, o número de pessoas em busca de trabalho chegou a 12,9 milhões (fonte: <https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-noticias/2012-agencia-denoticias/noticias/32622-desemprego-cai-para-12-1-no-trimestre-encerradoem-outubro>), um número bastante expressivo e de elevados impactos sociais e econômicos, uma vez que o trabalho constitui um dos requisitos para o usufruto de uma vida social e para a garantia da dignidade humana, além de ser um dos alicerces da ordem social concebida pela Constituição Federal (arts. 1º, inciso IV, e 170, **caput**, da CF/88).

Nessa mesma senda, a Corte Interamericana de Direitos Humanos (CIDH) estabeleceu, por meio da Resolução nº 1/2020, de 10 de abril de 2020, cunhada de “Pandemia e Direitos Humanos nas Américas”, estímulo para que seus estados-membros “garantam rendas e meios de subsistência a todos os trabalhadores, priorizando a proteção dos

**RE 999435 / SP**

empregos, dos salários, da liberdade sindical e da negociação coletiva, bem como outros direitos, laborais e sindicais”.

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, reitere-se, investiu os sindicatos de legitimidade para a defesa dos direitos e interesses coletivos ou individuais das categorias profissionais.

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.

Com esses apontamentos, entendo, assim como o Ministro Luís Roberto Barroso, que **não há uma vinculação propriamente dita, e sim o dever de negociar**, o que também me leva a acompanhar o voto divergente inaugurado pelo Ministro Edson Fachin, no sentido de negar provimento ao recurso extraordinário, registrando, por oportuno, que o TST ressalvou o caso concreto e instituiu uma regra apenas para o futuro.

**RE 999435 / SP**

Ante o exposto, com a devida vênia do eminente Ministro **Marco Aurélio** e dos que o acompanharam, filio-me ao entendimento divergente pelo não **provimento** do presente recurso extraordinário, aderindo à tese de repercussão geral proposta pelo Ministro **Roberto Barroso**, **in verbis**:

“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.”

É como voto.

08/06/2022

PLENÁRIO

RECURSO EXTRAORDINÁRIO 999.435 SÃO PAULO

### ANTECIPAÇÃO AO VOTO

A SENHORA MINISTRA CÁRMEN LÚCIA - Obrigada, Presidente, a quem cumprimento! Na pessoa de Vossa Excelência, cumprimento os Senhores Ministros, o Senhor Procurador-Geral da República e os Senhores Advogados, especialmente esses que estão acompanhando, como interessados, representando as partes, neste julgamento.

Senhora Presidente, o Ministro Dias Toffoli já trouxe à lembrança o que está aqui sendo objeto do julgamento, de continuidade deste julgamento neste recurso extraordinário interposto pela Empresa Brasileira de Aeronáutica, a Embraer, exatamente para discutir a necessidade ou a imprescindibilidade, ou não, de haver a negociação, no sentido amplo, no diálogo, com a presença dos sindicatos profissionais antes da dispensa em massa. Serei extremamente breve, porque farei a juntada de voto, Senhora Presidente.

Neste voto, eu fiz a incursão sobre algo do Direito Comparado, no sentido legislado em outros Estados soberanos. No caso brasileiro, nós temos o princípio da função social da propriedade, que determina que a preservação da empresa se coaduna precisamente com a necessidade de se ter em vista essa finalidade. Também os dispositivos que se referem tanto à busca do pleno emprego, o inciso do art. 170 da Constituição, os dispositivos que enaltecem a necessidade de se fortalecer a representação sindical. Portanto, com todas as vênias do Ministro-Relator e dos Ministros que o acompanharam, entendo como sendo imprescindível a participação prévia dos sindicatos profissionais como requisito de validade nas dispensas coletivas, especialmente nas dispensas em massa, que geram uma grande instabilidade não apenas para cada um dos trabalhadores, como para toda sociedade.

**RE 999435 / SP**

Essa negociação, na fórmula que foi apregoada, aqui, especialmente a partir do voto e da proposta de tese do Ministro Barroso, a quem estou acompanhando, no sentido de ser imprescindível o diálogo democrático, nos termos da Constituição, no cenário constitucionalmente estabelecido, o que não significa que se tenha uma autorização como vinculante para o resultado.

Nesse sentido exatamente é que estou votando, como disse, fazendo a juntada de voto, mas considerando obrigatório que haja essa negociação neste sentido, previamente à dispensa em massa de trabalhadores, para a preservação do quadro de um Estado de Direito, com essa preocupação social que a Constituição estabelece com todas as letras, parece-me que de forma expressa.

Por isso, Senhora Presidente, estou acompanhando a divergência iniciada pelo Ministro Edson Fachin - portanto, nesse sentido, acompanhando - e, por isso mesmo, negando provimento ao recurso extraordinário.

É como voto, Senhora Presidente.

Publicado sem revisão. Art. 95 do RISTF.

08/06/2022

PLENÁRIO

RECURSO EXTRAORDINÁRIO 999.435 SÃO PAULO

VOTO

**A SENHORA MINISTRA CÁRMEN LÚCIA (Vogal):**

1. Recurso extraordinário, interposto pela Empresa Brasileira de Aeronáutica S/A - EMBRAER e outra, contra acórdão proferido pelo Tribunal Superior do Trabalho no Processo n. TST-RODC-309/2009-000-15-00.4:

*“RECURSO ORDINÁRIO EM DISSÍDIO COLETIVO. DISPENSAS TRABALHISTAS COLETIVAS. MATÉRIA DE DIREITO COLETIVO. IMPERATIVA INTERVENIÊNCIA SINDICAL. RESTRIÇÕES JURÍDICAS ÀS DISPENSAS COLETIVAS. ORDEM CONSTITUCIONAL E INFRACONSTITUCIONAL DEMOCRÁTICA EXISTENTE DESDE 1988. A sociedade produzida pelo sistema capitalista é, essencialmente, uma sociedade de massas. A lógica de funcionamento do sistema econômico-social induz a concentração e centralização não apenas de riquezas, mas também de comunidades, dinâmicas socioeconômicas e de problemas destas resultantes. A massificação das dinâmicas e dos problemas das pessoas e grupos sociais nas comunidades humanas, hoje, impacta de modo frontal a estrutura e o funcionamento operacional do próprio Direito. Parte significativa dos danos mais relevantes na presente sociedade e das correspondentes pretensões jurídicas têm natureza massiva. O caráter massivo de tais danos e pretensões obriga o Direito a se adequar, deslocando-se da matriz individualista de enfoque, compreensão e enfrentamento dos problemas a que tradicionalmente perfilou-se. A construção de uma matriz jurídica adequada à massividade dos danos e pretensões característicos de uma sociedade contemporânea sem prejuízo da preservação da matriz individualista, apta a tratar os danos e pretensões de natureza estritamente atomizada - é, talvez, o desafio mais moderno proposto ao universo jurídico, e é sob esse aspecto que a questão aqui proposta será analisada. As dispensas coletivas realizadas*

**RE 999435 / SP**

*de maneira maciça e avassaladora, somente seriam juridicamente possíveis em um campo normativo hiperindividualista, sem qualquer regulamentação social, instigador da existência de mercado hobbesiano na vida econômica, inclusive entre empresas e trabalhadores, tal como, por exemplo, respaldado por Carta Constitucional como a de 1891, já há mais um século superada no país. Na vigência da Constituição de 1988, das convenções internacionais da OIT ratificadas pelo Brasil relativas a direitos humanos e, por consequência, direitos trabalhistas, e em face da leitura atualizada da legislação infraconstitucional do país, é inevitável concluir-se pela presença de um Estado Democrático de Direito no Brasil, de um regime de império da norma jurídica (e não do poder incontestável privado), de uma sociedade civilizada, de uma cultura de bem-estar social e respeito à dignidade dos seres humanos, tudo repelindo, imperativamente, dispensas massivas de pessoas, abalando empresa, cidade e toda uma importante região. Em consequência, fica fixada, por interpretação da ordem jurídica, a premissa de que 'a negociação coletiva é imprescindível para a dispensa em massa de trabalhadores'. **DISPENSAS COLETIVAS TRABALHISTAS. EFEITOS JURÍDICOS.** A ordem constitucional e infraconstitucional democrática brasileira, desde a Constituição de 1988 e diplomas internacionais ratificados (Convenções OIT n. 11, 87, 98, 135, 141 e 151, ilustrativamente), não permite o manejo meramente unilateral e potestativista das dispensas trabalhistas coletivas, por se tratar de ato/fato coletivo, inerente ao Direito Coletivo do Trabalho, e não Direito Individual, exigindo, por consequência, a participação do(s) respectivo(s) sindicato(s) profissional(is) obreiro(s). Regras e princípios constitucionais que determinam o respeito à dignidade da pessoa humana (art. 1º, 111, CF), à valorização do trabalho e especialmente do emprego (arts. 10, IV, 6º e 170, VIII, CF), a subordinação da propriedade à sua função socioambiental (arts. 5º, XXIII e 170, 111, CF) e a intervenção sindical nas questões coletivas trabalhistas (art. 8º, 111 e VI, CF), tudo impõe que se reconheça distinção normativa entre as dispensas meramente tópicas e individuais e as dispensas massivas, coletivas, as quais são social, econômica, familiar e comunitariamente impactantes. Nesta linha, seria inválida a dispensa coletiva enquanto não negociada com o*



**RE 999435 / SP**

*sindicato de trabalhadores, espontaneamente ou no plano do processo judicial coletivo. A d. Maioria, contudo, decidiu apenas fixar a premissa, para casos futuros, de que ‘a negociação coletiva é imprescindível para a dispensa em massa de trabalhadores’, observados os fundamentos supra. Recurso ordinário a que se dá provimento parcial” (grifos nossos).*

2. Os embargos de declaração opostos pelo Sindicato dos Metalúrgicos de São José dos Campos e Região e outros e pela Empresa Brasileira de Aeronáutica S/A - EMBRAER e outra foram rejeitados.

3. O Sindicato dos Metalúrgicos de São José dos Campos e Região e outros interpuseram recurso extraordinário e relataram ter ocorrido a demissão de 4.270 (quatro mil, duzentos e setenta) trabalhadores pela Empresa Brasileira de Aeronáutica S/A.

*Argumentam ter-se “nesses casos típico dissídio coletivo, já que a discussão sobre a abusividade na demissão massiva transcende a coletividade de demitidos” que sustentam cuidar-se “de um direito da coletividade de trabalhadores da empresa em não sofrer ataques dessa natureza, sem qualquer mediação sindical”, pois “trata-se do interesse de toda a categoria, pois medidas dessa natureza determinam o grau de exploração do trabalho humano, definindo os contornos de uma dada formação social”.*

*Ponderam haver “três esferas para à resolução de conflitos, conforme se depreende do dispositivo sob comento: a negociação direta entre as partes, a eleição de um juízo arbitral ou o ajuizamento do dissídio coletivo”, pelo que, “fora dessas três alternativas, restaria o impasse e a permanência dos antagonismos, em afronta ao espírito do texto político, que tem como princípio a ‘solução pacífica dos conflitos’ (CF, art. 4º, VII), elegendo o trabalho’ como direito social (CF, art. 6º), declarando, o ‘reconhecimento das convenções e acordos coletivos de trabalho” (CF, art. 7º, XXVI) e afirmando que ‘é obrigatória a participação dos sindicatos nas negociações coletivas de trabalho’ (CF, art. 8º, VI)”.*

**RE 999435 / SP**

Ressaltam que *“uma das três alternativas deve ser eleita, sob pena de se autorizar uma conduta contrária aos ditames constitucionais”*.

Prosseguem afirmando que *“em relações sinalagmáticas como o contrato de trabalho, com conteúdo de direito público pelo liame entre os ‘valores sociais do trabalho e da livre iniciativa’ (CF, art. 1.º, IV), soa ainda mais descabido sustentar-se a existência de um direito potestativo do empregador para a rescisão unilateral e injustificada dessa contratação”*.

Insistem que *“a despedida arbitrária: é repelida pelo mesmo texto constitucional (CF, art. 7º, I), sendo quase redundante a vedação ao arbítrio em uma formação social que se quer democrática, tendo como fundamento a ‘dignidade da pessoa humana’ (CF, art. 1º, III)”*.

Concluem que *“ao vedar o arbítrio na rescisão contratual, exige-se, conseqüentemente, a motivação do ato demissional”*.

Pedem seja *“reformado o acórdão recorrido, para decretar-se a nulidade das dispensas com a continuidade dos contratos e das obrigações deles decorrentes, resultando necessária uma demonstração de real motivação ‘para os desligamentos, fato até agora desmentido’ pelos dados contábeis oferecidos pelas próprias recorridas”*.

**4.** A Empresa Brasileira de Aeronáutica S/A - EMBRAER, e a ELEB Equipamentos Ltda. também interpuseram recurso extraordinário e alegaram afronta ao inc. IV do art. 1º, ao inc. I do art. 3º, e ao parágrafo único e ao inc. II do art. 170 da Constituição da República.

Ponderam que *“os valores que os acórdãos recorridos acreditam proteger com a imposição de uma obrigação não prevista em lei, equivalente ao direito ao emprego, os valores sociais do trabalho e a própria Justiça Social, restarão anulados, porque a sobrevivência da empresa em crise, estará gravemente*

**RE 999435 / SP**

*ameaçada.”*

Sustentam ofensa ao art. 2º e 114 da Constituição da República, pois *“admitir que o Judiciário Trabalho imponha ao empregador a obrigação de negociação coletiva para a despedida coletiva, ao arrepio do ordenamento jurídico, é invadir a competência legislativa reservada à lei complementar.”*

Argumentam, ainda, que:

*“As decisões judiciais impugnadas que acolheram o entendimento de que no ordenamento jurídico brasileiro a dispensa individual tem tratamento diverso da dispensa coletiva e ao mesmo tempo fixaram a premissa de que a negociação coletiva é imperativa no caso de dispensas numerosas, violentam também o artigos 5, II, bem como o artigo 7, I e 10, I do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias”.*

Concluem que *“o artigo 10º, I, do ato das disposições constitucionais transitórias, até a aprovação da lei complementar referida, no artigo 7º, I, da Constituição Federal, é a medida de proteção contra a despedida individual sem justa causa nela prevista, embora limitada a uma indenização equivalente a 40% (quarenta por cento) dos depósitos do FGTS”.*

Pedem seja o recurso extraordinário *“conhecido e provido, reconhecendo as violações constitucionais invocadas, ser afastada a premissa fixada nos acórdãos recorridos que impõe a negociação prévia das hipóteses de despedidas coletivas ou em massa, imposição inexistente no ordenamento jurídico pátrio”.*

5. Ambos os recursos extraordinários foram inadmitidos, pelo que foram interpostos agravos, os quais foram autuados neste Supremo Tribunal Federal como Recurso Extraordinário com Agravo n. 647.651.

O agravo no recurso extraordinário do Sindicato dos Metalúrgicos de São José dos Campos e Região e outros teve seu seguimento negado

**RE 999435 / SP**

pelo Ministro Marco Aurélio, Relator (fls. 8-9, e-doc. 14).

Ao agravo no recurso extraordinário da Empresa Brasileira de Aeronáutica S/A – EMBRAER e outra, o Ministro Marco Aurélio inicialmente negou seguimento (fls. 6-7, e-doc. 14), tendo posteriormente reconsiderado sua decisão (fls. 45-48, e-doc. 14), tendo sido reautuado, então, como RE n. 999.435.

6. Em 21.3.2013, este Supremo Tribunal reconheceu a repercussão geral da matéria no RE n. 999.435 (Tema 638):

*“CONTRATO DE TRABALHO – ROMPIMENTO – NEGOCIAÇÃO COLETIVA – EXIGÊNCIA NA ORIGEM – RECURSO EXTRAORDINÁRIO – REPERCUSSÃO GERAL VERIFICADA. Possui repercussão geral a controvérsia acerca da necessidade de prévia negociação coletiva com o sindicato dos trabalhadores para dispensa dos empregados em massa”.*

7. O Procurador-Geral da República opinou pelo desprovimento do recurso interposto pela Empresa Brasileira de Aeronáutica S/A - EMBRAER e outra:

*“Recurso extraordinário admitido. Acórdão do TST. Dissídio coletivo. Dispensa em massa de trabalhadores. Necessidade de negociação prévia com sindicatos representantes da categoria. Alegada violação dos artigos 1º, IV; 2º, 5º, II; 7º, I; 114, § 2º, 170, par. único, e 10, I, do ADCT. Repercussão geral reconhecida. Prejudicialidade da ADI 1.625, em relação a este recurso extraordinário, na medida em que nela se discute a validade da revogação da Convenção 158 da OIT, que regula este caso.*

*O art. 4º, IV, da CR rege apenas as relações jurídicas mantidas pelo Brasil com as pessoas jurídicas de direito internacional público, motivo pelo qual nada tem que ver com os pactos de direito privado relativos ao direito do trabalho.*

*O ‘caráter compromissório’ da Constituição de 1988 impede que se decida o caso com base em normas tão gerais quanto as que*

**RE 999435 / SP**

*protegem o de desenvolvimento social, a propriedade privada e a livre concorrência (arts. 3º, II, e 170, II e IV, da CR), em detrimento das que ordenam a construção de sociedade justa e solidária, a redução da pobreza e da marginalização de das desigualdades sociais, a função social da propriedade, a redução das desigualdades sociais e a busca do pleno emprego (art. 3º, I e III; e , III, VIIe VIII, da CR) e vice-versa: nesse nível de generalidade, as normas aludidas não são capazes de oferecer respostas objetivas para o problema, mas apenas mascarariam opções políticas.*

*Licitude do conhecimento do recurso extraordinário, apenas no que tange à reserva de lei complementar para a disciplina do art. 7º, I, da CR, mas não para a verificação da prevalência de lei.*

*Validade de a Convenção 158 da OIT regular a chamada despedida em massa, quer na qualidade de norma supralegal, quer na de emenda constitucional, por se tratar de tratado internacional sobre direitos humanos.*

*Tendo a estatura de emenda constitucional, a convenção citada da OIT não encontra nenhuma espécie de obstáculo à regulação do direito do art. 7º, I, da CR, pois, na verdade, será considerada seu complemento, a norma que regula um dos demais direitos a que alude o texto constitucional.*

*Considerada como norma supralegal, acima da legislação infra constitucional, mas abaixo da Constituição, a Convenção 158 da OIT poderá dispor sobre temas de lei complementar, sob pena de a categoria das normas supraleais não oferecer nenhuma eficácia jurídica.*

*A mais modesta eficácia das normas constitucionais em que deferidos os direitos fundamentais sociais consiste em se impedir que, ao menos, a legislação que os concretize seja, sem mais, abolida, do que se segue a invalidade do Dec. 2.100/1999, que ensaiou a abrogação da Convenção 158 da OIT, sem substituí-la por nenhum ato normativo: o Executivo não dispõe de competência para denunciar tratado internacional aprovado pelo Legislativo que sana a omissão inconstitucional de regular o direito social, para restaurar situação de inação pretérita discrepante Constituição.*

*Parecer pelo desprovimento do recurso extraordinário”.*

**RE 999435 / SP**

8. O Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias Metalúrgicas, Siderúrgicas, Mecânicas, Automobilística e de Autopeças, de Material Elétrico e Eletrônico, de Informática de Empresas de Serviços de Reparos, Manutenção e Montagem do Estado da Bahia - STIM-BAHIA, o Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias Metalúrgicas, Siderúrgicas, Mecânicas, Automobilísticas e de Autopeças, de Material Elétrico e Eletrônico, de Informática de Empresas de Serviços de Reparos, Manutenção e Montagem de Candeias, São Francisco do Conde, Madre de Deus e Santo Amaro/Bahia - STIM-CANDEIAS E REGIÃO, a Confederação Nacional da Indústria - CNI, a Confederação Nacional do Transporte - CNT, a Associação Brasileira de Magistrados do Trabalho - ABMT e o Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias Metalúrgicas, Mecânicas e de Material Elétrico de Belo Horizonte e Contagem foram admitidos como terceiros interessados.

9. Em 19.2.2021, iniciou-se o julgamento do presente recurso extraordinário no Plenário Virtual tendo o Ministro Marco Aurélio votado pelo provimento do recurso extraordinário e sugerido a seguinte tese: “*A dispensa em massa de trabalhadores prescinde de negociação coletiva*”.

O Ministro Alexandre de Moraes acompanhou o Ministro Marco Aurélio. O Ministro Dias Toffoli pediu destaque.

10. A questão posta no recurso extraordinário interposto pela Empresa Brasileira de Aeronáutica S/A - EMBRAER e outra e em análise neste julgamento, está em saber se, nos termos da Constituição da República, a dispensa em massa de trabalhadores prescinde de negociação coletiva.

11. O valor social do trabalho constitui princípio fundamental da república em razão do que dispõe o inc. IV do art. 1º da Constituição da República:

**RE 999435 / SP**

*“Art. 1º A República Federativa do Brasil, formada pela união indissolúvel dos Estados e Municípios e do Distrito Federal, constitui-se em Estado Democrático de Direito e tem como fundamentos:*

*(...)*

*IV - os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa;”*

O direito ao trabalho é considerado um direito social pelo art. 6º da Constituição e é tratado nos arts. 7º a 11.

O inc. I do art. 7º da Constituição da República dispõe ser direito do trabalhador a proteção contra a despedida arbitrária:

*“Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:*

*I – relação de emprego protegida contra despedida arbitrária ou sem justa causa, nos termos de lei complementar, que preverá indenização compensatória, dentre outros direitos”.*

A lei complementar a que se refere o inc. I do art. 7º da Constituição da República ainda não foi editada, pelo que prevalece o disposto no art. 10 do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias, o qual determina, nos casos de despedida sem justo motivo, o aumento de 10% para 40% dos depósitos do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço, instituído pela Lei n. 5.107/1966:

*“Art. 10. Até que seja promulgada a lei complementar a que se refere o art. 7º, I, da Constituição:*

*I – fica limitada a proteção nele referida ao aumento, para quatro vezes, da porcentagem prevista no art. 6º, ‘caput’ e § 1º, da Lei nº 5.107, de 13 de setembro de 1966”.*

Nos incisos VI, XIII e XIV do art. 7º da Constituição da República estão especificadas as três situações nas quais se faz necessária a negociação coletiva prévia:

*“Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:*

**RE 999435 / SP**

(...)

*VI - irredutibilidade do salário, salvo o disposto em convenção ou acordo coletivo;*

(...)

*XIII - duração do trabalho normal não superior a oito horas diárias e quarenta e quatro semanais, facultada a compensação de horários e a redução da jornada, mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho;*

*XIV - jornada de seis horas para o trabalho realizado em turnos ininterruptos de revezamento, salvo negociação coletiva;"*

Assim, a Constituição da República de 1988 não prevê a negociação coletiva como pressuposto para a demissão coletiva, mas a busca do pleno emprego constitui um princípio da atividade econômica:

*"Art. 170. A ordem econômica, fundada na valorização do trabalho humano e na livre iniciativa, tem por fim assegurar a todos existência digna, conforme os ditames da justiça social, observados os seguintes princípios:*

(...)

*VIII - busca do pleno emprego".*

No art. 8º da Constituição da República tem-se que cabe ao sindicato a defesa dos interesses coletivos da categoria e que sua participação é obrigatória nas negociações coletivas de trabalho:

*"Art. 8º É livre a associação profissional ou sindical, observado o seguinte:*

(...)

*III - ao sindicato cabe a defesa dos direitos e interesses coletivos ou individuais da categoria, inclusive em questões judiciais ou administrativas;*

(...)

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

**12.** Na Convenção n. 158 da Organização Internacional do Trabalho, acordada que não vigora no Brasil em razão do Decreto n. 2.100/1996,



**RE 999435 / SP**

tem-se preocupação com a minimização do impacto das dispensas coletivas:

*“Art. 13*

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

*a) proporcionará aos representantes dos trabalhadores interessados, em tempo oportuno, a informação pertinente, incluindo os motivos dos términos previstos, o número e categorias dos trabalhadores que poderiam ser afetados pelos mesmos e o período durante o qual seriam efetuados esses términos:*

*b) em conformidade com a legislação e a prática nacionais, oferecerá aos representantes dos trabalhadores interessados, o mais breve que for possível, uma oportunidade para realizarem consultas sobre as medidas que deverão ser adotadas para evitar ou limitar os términos e as medidas para atenuar as conseqüências adversas de todos os términos para os trabalhadores afetados, por exemplo, achando novos empregos para os mesmos.*

*2. A aplicação do parágrafo 1 do presente artigo poderá ser limitada, mediante os métodos de aplicação mencionados no artigo 1 da presente Convenção, àqueles casos em que o número de trabalhadores, cuja relação de trabalho tiver previsão de ser terminada, for pelo menos igual a uma cifra ou uma porcentagem determinadas do total do pessoal.*

*3. Para os efeitos do presente artigo, a expressão ‘representantes dos trabalhadores interessados’ aplica-se aos representantes dos trabalhadores reconhecidos como tais pela legislação ou as práticas nacionais, em conformidade com a Convenção sobre os representantes dos trabalhadores, 1971” (grifos nossos).*

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.

**Voto no sentido de negar provimento ao recurso extraordinário da Empresa Brasileira de Aeronáutica S/A – EMBRAER e outra.**

**RE 999435 / SP**

Publicado sem revisão. Art. 95 do RISTF.

08/06/2022

PLENÁRIO

RECURSO EXTRAORDINÁRIO 999.435 SÃO PAULO

VOTO

**O SENHOR MINISTRO RICARDO LEWANDOWSKI** - Senhora Presidente, boa tarde! Quero assinalar que é um prazer, uma satisfação ser presidido por Vossa Excelência, pela gentileza no trato, pela lhanza com que se comunica com os colegas, as partes, advogados e servidores. Realmente, é um privilégio estar nesta sessão de hoje coordenada por Vossa Excelência. E, cumprimentando-a, cumprimento todos os demais presentes.

Senhora Presidente, trago um voto escrito, mas, para ser breve, gostaria de ater-me aos termos do acórdão contestado nesta ação, do qual sublinharei pequenos trechos.

Em primeiro lugar, o acórdão, a meu ver, com muito acerto, assinala que:

"O caráter massivo dos danos causados pelas demissões coletivas obriga o Direito a se adequar, deslocando-se da matriz individualista de enfoque, compreensão e enfrentamento dos problemas a que tradicionalmente perfilou-se".

Essa é uma assertiva do acórdão.

Outra assertiva, Senhora Presidente, mais abaixo, é a seguinte:

"Na vigência da Constituição de 1988, das convenções internacionais da OIT ratificadas pelo Brasil relativas a direitos humanos e, por consequência, direitos trabalhistas, e em face da leitura atualizada da legislação infraconstitucional do país, é inevitável concluir-se pela presença de um Estado Democrático de Direito".

Dentro desse Estado Democrático de Direito, segundo o acórdão, deve ser assentada a ideia de que:

"(...) não se permite o manejo meramente unilateral e potestativista das dispensas trabalhistas coletivas, por se tratar de ato/fato coletivo, inerente ao Direito Coletivo do Trabalho, e não Direito Individual, exigindo, por consequência, a participação do(s) respectivo(s) sindicato(s) profissional(is)

**RE 999435 / SP**

obreiro(s)".

Portanto, Presidente, eu não tenho nenhuma dúvida quanto ao acerto da decisão do Tribunal Superior do Trabalho, sobretudo quando termina, então, por assentar que:

"(...) tudo impõe que se reconheça distinção normativa entre as dispensas meramente tópicas e individuais e as dispensas massivas, coletivas, as quais são social, econômica, familiar e comunitariamente impactantes".

Portanto, Presidente, diante, a meu ver, da higidez, do acerto com que se houveram os juízes trabalhistas neste acórdão que aqui se contesta, eu simplesmente julgo improcedente a presente ação e fico, *data venia*, na tese que o próprio Tribunal Superior do Trabalho assentou, que é a seguinte: "a negociação coletiva é imprescindível para a dispensa em massa de trabalhadores", *tout court*. Simplesmente ficaria nessa assertiva, Senhora Presidente, que me parece adequada para o caso que estamos a julgar. E, como o Ministro Dias Toffoli muito bem assentou, também, com bastante razoabilidade, essa tese foi fixada para o futuro, de maneira que não tenho nenhum reparo a fazer e - repito -, portanto, julgo improcedente, acompanhando integralmente a divergência aberta pelo eminente Ministro Edson Fachin.

08/06/2022

PLENÁRIO

RECURSO EXTRAORDINÁRIO 999.435 SÃO PAULO

VOTO VOGAL

O SENHOR MINISTRO GILMAR MENDES: Trata-se de Recurso Extraordinário (Tema 638 – Repercussão Geral) ajuizado pela **Empresa Brasileira de Aeronáutica S.A. - Embraer** e pela **Eleb Equipamentos Ltda.**, a discutir, *à luz dos arts. 1º, IV, 2º, 3º, I, 4º, IV, 5º, II, 7º, I, 114, 170, II e parágrafo único, da Constituição Federal, bem como do art. 10, II, do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias, a imposição, pelo Tribunal Superior do Trabalho, da obrigatoriedade de negociação coletiva para a dispensa em massa de trabalhadores.*

**1) Histórico processual**

As recorrentes sustentam, em síntese, que a **obrigatoriedade** de negociação coletiva para a dispensa em massa de trabalhadores, reconhecida pelo Tribunal Superior do Trabalho no acórdão recorrido, não encontra respaldo constitucional.

Em relação ao contexto fático, o Sindicato dos Metalúrgicos de São José dos Campos e Região e outros ajuizaram, na origem, dissídio coletivo de natureza jurídica em face das recorrentes, pleiteando que fosse determinada a **suspensão cautelar das rescisões contratuais de cerca de 4.200 empregados e, a posteriori, fosse declarada a nulidade das dispensas coletivas efetivadas sem a observância da negociação prévia com os sindicatos.**

O Tribunal Superior do Trabalho, ao apreciar a demanda, por meio da Seção Especializada em Dissídios Coletivos, proferiu acórdão que restou assim ementado:

“RECURSO ORDINÁRIO EM DISSÍDIO COLETIVO. DISPENSAS TRABALHISTAS COLETIVAS. MATÉRIA DE DIREITO COLETIVO. IMPERATIVA INTERVENIÊNCIA SINDICAL. RESTRIÇÕES JURÍDICAS ÀS DISPENSAS

**RE 999435 / SP**

COLETIVAS. ORDEM CONSTITUCIONAL E INFRACONSTITUCIONAL DEMOCRÁTICA EXISTENTE DESDE 1988. A sociedade produzida pelo sistema capitalista é, essencialmente, uma sociedade de massas. A lógica de funcionamento do sistema econômico-social induz a concentração e centralização não apenas de riquezas, mas também de comunidades, dinâmicas socioeconômicas e de problemas destas resultantes. A massificação das dinâmicas e dos problemas das pessoas e grupos sociais nas comunidades humanas, hoje, impacta de modo frontal a estrutura e o funcionamento operacional do próprio Direito. Parte significativa dos danos mais relevantes na presente sociedade e das correspondentes pretensões jurídicas têm natureza massiva.

O caráter massivo de tais danos e pretensões obriga o Direito a se adequar, deslocando-se da matriz individualista de enfoque, compreensão e enfrentamento dos problemas a que tradicionalmente perfilou-se. A construção de uma matriz jurídica adequada à massividade dos danos e pretensões característicos de uma sociedade contemporânea - sem prejuízo da preservação da matriz individualista, apta a tratar os danos e pretensões de natureza estritamente atomizada - é, talvez, o desafio mais moderno proposto ao universo jurídico, e é sob esse aspecto que a questão aqui proposta será analisada. As dispensas coletivas realizadas de maneira maciça e avassaladora, somente seriam juridicamente possíveis em um campo normativo hiperindividualista, sem qualquer regulamentação social, instigador da existência de mercado hobbesiano na vida econômica, inclusive entre empresas e trabalhadores, tal como, por exemplo, respaldado por Carta Constitucional como a de 1891, já há mais um século superada no país. **Na vigência da Constituição de 1988, das convenções internacionais da OIT ratificadas pelo Brasil relativas a direitos humanos e, por consequência, direitos trabalhistas, e em face da leitura atualizada da legislação infraconstitucional do país, é inevitável concluir-se pela presença de um Estado Democrático de Direito no Brasil, de um regime de império**

**RE 999435 / SP**

**da norma jurídica (e não do poder incontestável privado), de uma sociedade civilizada, de uma cultura de bem-estar social e respeito à dignidade dos seres humanos, tudo repelindo, imperativamente, dispensas massivas de pessoas, abalando empresa, cidade e toda uma importante região. Em consequência, fica fixada, por interpretação da ordem jurídica, a premissa de que "a negociação coletiva é imprescindível para a dispensa em massa de trabalhadores".**

DISPENSAS COLETIVAS TRABALHISTAS. EFEITOS JURÍDICOS. A ordem constitucional e infraconstitucional democrática brasileira, desde a Constituição de 1988 e diplomas internacionais ratificados (Convenções OIT n. 11, 87, 98, 135, 141 e 151, ilustrativamente), não permite o manejo meramente unilateral e potestativista das dispensas trabalhistas coletivas, por de tratar de ato/fato coletivo, inerente ao Direito Coletivo do Trabalho, e não Direito individual, exigindo, por consequência, participação do(s) respectivo (s) sindicato(s) profissional (is) obreiro(s). Regras e princípios constitucionais que determinam o respeito à dignidade da pessoa humana (art. 1º, III, CF), a valorização do trabalho e especialmente do emprego (arts. 1º, IV, 6º e 170, VIII, CF), a subordinação da propriedade à sua função socioambiental (arts. 5º, XXIII e 170, III, CF; e a intervenção sindical nas questões coletivas trabalhistas (art. 8º, III e VI, CF), tudo impõe que se reconheça distinção normativa entre as dispensas meramente tópicas e individuais e as dispensas massivas, coletivas, as quais são social, econômica, familiar comunitariamente impactantes.

**Nesta linha, seria inválida a dispensa coletiva enquanto não negociada com o sindicato de trabalhadores, espontaneamente ou no plano do processo judicial coletivo. A d. Maioria, contudo, decidiu apenas fixar a premissa, para casos futuros, de que "a negociação coletiva é imprescindível para a dispensa em massa de trabalhadores", observados os fundamentos supra. Recurso ordinário a que se provimento parcial". (Destaquei)**

**RE 999435 / SP**

Em 22.3.2013, esta Corte reconheceu a repercussão geral da questão constitucional debatida neste feito, por meio de acórdão que restou assim ementado:

**“CONTRATO DE TRABALHO – ROMPIMENTO – NEGOCIAÇÃO COLETIVA – EXIGÊNCIA NA ORIGEM – RECURSO EXTRAORDINÁRIO – REPERCUSSÃO GERAL VERIFICADA. Possui repercussão geral a controvérsia acerca da necessidade de prévia negociação coletiva com o sindicato dos trabalhadores para dispensa dos empregados em massa”.**

O mérito recursal teve julgamento iniciado, ocasião em que o relator, **Ministro Marco Aurélio**, votou no sentido de dar provimento ao recurso extraordinário, propondo a seguinte tese: *“A dispensa em massa de trabalhadores prescinde de negociação coletiva”*. Sua Excelência foi acompanhado pelos **Ministros Nunes Marques e Alexandre de Moraes**. Divergiu o **Ministro Edson Fachin**, que negou provimento ao recurso e, assim, mantendo o acórdão do TST que assentou a obrigatoriedade de negociação coletiva prévia em situações de demissão em massa de trabalhadores.

Após, o eminente **Ministro Roberto Barroso**, anunciou que acompanhava a a divergência inaugurada pelo eminente **Ministro Edson Fachin**; no entanto, apresentou outra proposta para a 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.”*

A sessão foi suspensa, ato contínuo, em decorrência do pedido de vista do **Ministro Dias Toffoli**.

Feito esse breve resgate da tramitação, passo às considerações do meu voto.



**RE 999435 / SP****2) Mérito**

O Constituinte de 1988 valorizou as convenções e os acordos coletivos de forma enfática, reconhecendo-os como direito fundamental dos trabalhadores (art. 7º, XXVI, da CF) e elevando-os a instrumento essencial da relação trabalhista. O protagonismo da autonomia negocial coletiva é tamanha que o Texto de 1988 chega a mencionar, expressamente, direitos sociais trabalhistas que podem ser reduzidos por negociação coletiva, como a irredutibilidade do salário (art. 7º, VI) e a duração da jornada de trabalho (art. 7º, XIII e XIV).

Essa convivência entre, de um lado, direitos sociais com âmbito de proteção claramente marcados pelo direito e, de outro, a clara opção do constituinte de privilegiar a força normativa dos acordos e convenções coletivas de trabalho, obviamente dá ensejo a colisões e concorrências jusfundamentais. O que explica o porquê de a jurisprudência recente deste Supremo Tribunal Federal ter reconhecido, sob a sistemática da Repercussão Geral, várias questões constitucionais exurgidas a partir desse pano de fundo: o exercício da autonomia da vontade coletiva *vis-a-vis* direitos trabalhistas com sede constitucional.

Sem favor algum, penso que as contribuições do Ministro Luís Roberto Barroso, quando do julgamento do RE 590.415, Tema 152 da Repercussão Geral, do qual foi Relator, trouxe nova luz à discussão acerca da arquitetura constitucional da autonomia coletiva do trabalho.

Naquele caso, esta Corte se debruçou sobre a validade e os efeitos de cláusula de quitação ampla prevista em Plano de Demissão Voluntária (PDV).

O entendimento dominante do Tribunal Superior do Trabalho sobre o tema era de que, em face do art. 477, § 2º, da CLT, tal quitação limitar-se-ia às parcelas e aos valores especificados no recibo. O STF, no entanto, decidiu, à unanimidade, que a adesão do empregado a programa de demissão incentivada resulta na quitação ampla e irrestrita de todas as parcelas objeto do contrato de emprego caso essa condição tenha constado expressamente do acordo coletivo ou do plano que o aprovou,

**RE 999435 / SP**

bem como dos demais instrumentos celebrados pelo empregado.

O Relator, Ministro Luiz Roberto Barroso, destacou que no âmbito coletivo não se verifica a mesma assimetria de poder presente nas relações individuais, e por isso, a autonomia coletiva não se encontra sujeita aos mesmos limites que a autonomia individual. Destaco do voto de Sua Excelência o trecho sobre as convenções e acordos coletivos, no que interessa para o julgamento desta ação:

Diferentemente do que ocorre com o direito individual do trabalho, o **direito coletivo** do trabalho, que emerge com nova força após a Constituição de 1988, tem nas relações grupais a sua categoria básica. O empregador, ente coletivo provido de poder econômico, contrapõe-se à **categoria dos empregados**, ente também coletivo, representado pelo respectivo sindicato e munido de considerável poder de barganha, assegurado, exemplificativamente, pelo poder social de pressão e de greve. **No âmbito do direito coletivo, não se verifica, portanto, a mesma assimetria de poder presente nas relações individuais de trabalho. Por consequência, a autonomia coletiva da vontade não se encontra sujeita aos mesmos limites que a autonomia individual.**

Ao contrário, o direito coletivo do trabalho, em virtude de suas particularidades, é regido por princípios próprios, entre os quais se destaca o **princípio da equivalência dos contratantes coletivos**, que impõe o tratamento semelhante a ambos os sujeitos coletivos – empregador e categoria de empregados. (...)”. (RE 590.415-RG, Rel. Min. Roberto Barroso, Tribunal Pleno, julgamento em 30-04-2015)

O entendimento deriva de uma compreensão que reputo muito acertada acerca do significado que a Constituição de 1988 assume na seara em comento:

“(...) A transição do modelo corporativo-autoritário,

**RE 999435 / SP**

essencialmente heterônomo, para um modelo justralhista mais democrático e autônomo tem por marco a Carta de 1988. A Constituição reconheceu as convenções e os acordos coletivos como instrumentos legítimos de prevenção e de autocomposição de conflitos trabalhistas, inclusive para a redução de direitos trabalhistas; atribuiu ao sindicato a representação da categoria; impôs a participação dos sindicatos nas negociações coletivas; e assegurou, em alguma medida, a liberdade sindical, vedando a prévia autorização do Estado para a fundação do sindicato, proibindo a intervenção do Poder Público em tal agremiação, estabelecendo a liberdade de filiação e vedando a dispensa do diretor, do representante sindical ou do candidato a tais cargos. Nota-se, assim, que a Constituição prestigiou a negociação coletiva, bem como a autocomposição dos conflitos trabalhistas, através dos sindicatos. (RE 590.415-RG, Rel. Min. Roberto Barroso, Tribunal Pleno, julgamento em 30-04-2015)

Também nessa linha se colocou o eminente Ministro Alexandre de Moraes quando do julgamento do RE 1.251.927, dizendo: *“a disposição contida no art. 7º, do inciso XXVI, da Constituição de 1988 (reconhecimento das convenções e acordos coletivos de trabalho) revela a superação da concepção paternalista que vigorava no regime anterior, no qual o trabalhador não tinha meios para se posicionar de forma igualitária ao empregador, haja vista sua posição de inferioridade. Com a criação dos sindicatos das categorias profissionais, reduziu-se a disparidade que separava o trabalhador, como indivíduo, do empresário, possibilitando às partes envolvidas no conflito trabalhista dispor de tratamento jurídico mais equilibrado”*.

Efetivamente, é disso que se cuida. A questão no sentido de definir o papel a ser desempenhado pelo sindicato, em hipótese de demissão em massa, **não pode ser equacionada a partir de nossa herança varguista, de simbiose entre poder público e movimento sindical.**

Simbiose adequadamente descrita por Armando Boito Júnior por meio do conceito de “Sindicalismo de Estado”: uma complexa teia de relações entre trabalhadores, sindicatos e Poder Público que convergem

**RE 999435 / SP**

para a integração do movimento trabalhista à burocracia do Estado. Uma simbiose que não é neutra, assevere-se, porque a conjugação de sindicatos oficiais, unicidade sindical e imposto sindical rende a consequência de forjar sindicatos separados da sua própria base representativa (os trabalhadores), mas submissos ao Estado. (BOITO JÚNIOR, Armando. **Sindicalismo de Estado no Brasil**. São Paulo: Hucitec, 1991).

Uma variação dessa simbiose acontece, por certo, quando o Poder Público (no caso a Justiça do Trabalho), confere aos sindicatos um poder de condicionar, previamente, a eficácia de uma demissão coletiva – e não é difícil de se cogitar que, em algumas situações, esse será um poder de vida e morte sobre a própria empresa.

Mais diretamente, e com as vênias de estilo, penso que a posição do Tribunal Superior do Trabalho, ao concluir pela imprescindibilidade da negociação coletiva para a dispensa em massa de trabalhadores, constitui passo demasiadamente largo no tema, e de modo algum encontra amparo na Constituição de 1988.

Não tenho como inquestionado que a interpretação dada pelo TST fomentaria um desejável diálogo entre empregadores e empregados no contexto de dispensas em massa. **O estímulo ao diálogo** tem outras possibilidades para além de uma **exigência de efetivo acordo ou mesmo de qualquer autorização prévia do sindicato**.

Ao investir na dimensão procedimental, a tese confere à negociação coletiva uma feição mais crível, a de condição de possibilidade do entendimento; o dever de negociar como “meio”, descolado de qualquer referência quanto ao conteúdo do acordo – para o que, aliás, não há referencial prévio concreto e, exatamente, por isso, menos ainda padrão de controle jurisdicional.

Ante o exposto, acompanho o eminente Relator, **Ministro Marco Aurélio**, para **dar provimento ao recurso extraordinário**, reformando o acórdão recorrido.

Quanto à tese, parece-me adequada à questão em análise a proposta lançada pelo eminente Ministro Roberto Barroso, em seu voto proferido na Sessão de 20 de maio de 2021:

“A intervenção sindical prévia é exigência procedimental

**RE 999435 / SP**

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”

É como voto.

08/06/2022

PLENÁRIO

**RECURSO EXTRAORDINÁRIO 999.435 SÃO PAULO**

**RETIFICAÇÃO DE VOTO**

O SENHOR MINISTRO ALEXANDRE DE MORAES - Cumprimento Vossa Excelência, Ministra Rosa Weber, na Presidência do Tribunal, a Ministra Cármen Lúcia, os Ministros e o Procurador-Geral, Doutor Augusto Aras.

Presidente, eu já havia votado acompanhando o eminente Ministro-Relator e havia salientado, à época, até fazendo um cotejo com o RE 1.294.000, Tema 841, a questão da intervenção estatal, a questão da obrigatoriedade de exigência de comum acordo entre as partes para ajuizamento de dissídio coletivo de natureza econômica, ou seja, esse comum acordo específico em relação ao dissídio coletivo de natureza econômica. E a partir disso, entendendo pelo provimento do recurso extraordinário e acompanhando a tese apresentada pelo eminente Ministro Marco Aurélio.

Porém, Presidente, a partir dos debates, a partir da divergência inaugurada pelo eminente Ministro Edson Fachin, com as considerações feitas pelo Ministro Roberto Barroso e, agora, detalhadas pelo Ministro Dias Toffoli, parece-me que a melhor interpretação seria não a questão da vinculação propriamente dita - isso foi realmente bem destacado nos votos que se seguiram ao meu -, mas sim o dever de negociar ou, como disse agora a eminente Ministra Cármen Lúcia, o dever de dialogar.

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.

Então, Presidente - depois juntarei a alteração, eu diria, a complementação do meu voto -, eu peço aqui vênia àqueles que seguiram o eminente Ministro Marco Aurélio, como eu havia seguido, e a partir dos debates, eu altero meu posicionamento no sentido de acompanhar a

**RE 999435 / SP**

divergência inaugurada pelo eminente Ministro Edson Fachin, para negar provimento ao recurso com a tese colocada pelo eminente Ministro Roberto Barroso, de que a intervenção sindical é prévia exigência procedimental imprescindível para dispensa em massa de trabalhadores, que não se confunde com a autorização prévia por parte da entidade sindical ou celebração de convenção ou acordo coletivo.

É o voto e agradeço, Presidente.

08/06/2022

PLENÁRIO

RECURSO EXTRAORDINÁRIO 999.435 SÃO PAULO

ADITAMENTO AO VOTO

**O SENHOR MINISTRO RICARDO LEWANDOWSKI** - Senhora Presidente, primeiro, louvo a atitude do eminente Ministro Alexandre de Moraes em voltar atrás com relação ao seu ponto de vista anterior. É algo que faço também, de forma bastante frequente, após ouvir os debates. Acho que é uma humildade que todos nós temos que ter em nossa função judicante.

Eu ouvi com bastante atenção todos os debates e também me debrucei sobre a tese apresentada pelo eminente Ministro Roberto Barroso, que, como sempre, faz um esforço de tentar sintetizar tudo aquilo que foi discutido pelo Plenário, mas eu, como antecipei em meu voto, fiquei com a tese assentada pelo TST e vou explicitar o motivo. É uma tese minimalista, que é a seguinte: “A negociação coletiva é imprescindível para a dispensa em massa dos trabalhadores”.

A objeção que faço, com muito respeito, à tese proposta pelo eminente Ministro Barroso, mais uma vez louvando a sua iniciativa, é que Sua Excelência coloca o seguinte:

“A intervenção sindical prévia é exigência procedimental imprescindível (...)”.

Eu tenho um pouco de receio quanto a esta expressão “exigência procedimental”. Nós estamos aqui quase numa posição *luhmanniana* de legitimação pelo procedimento, porque isso permitiria, em tese, que a empresa ou o sindicato patronal convocasse uma negociação coletiva e, não havendo qualquer tipo de acordo, dispensaria essa negociação. Não houve acordo e pronto, autorizada está a dispensa coletiva.

Eu me lembro dos debates que nós tivemos nos últimos julgamentos - aos quais assisti com muita atenção - e algumas sustentações orais extraordinárias foram feitas da tribuna. Uma das sustentações orais que me impactou profundamente foi a do advogado da CUT dizendo que, na negociação coletiva, é preciso que haja concessões mútuas e que essas concessões precisam ser até mesmo discriminadas na convenção coletiva



**RE 999435 / SP**

ou no acordo coletivo de trabalho.

Negociação é negociação para valer, não é, com todo o respeito - e essa é a preocupação que ventilo -, meramente uma exigência procedimental. É preciso que essa negociação seja materialmente concreta e seja uma negociação de resultados, porque, como ficou assentado, não só nos votos brilhantes que me precederam, a partir do voto do eminente Ministro Edson Fachin, realmente os impactos, os danos de uma demissão coletiva - não só para a empresa, mas para a família dos trabalhadores, amplamente considerada, e sobretudo para a sociedade-, são muito amplos. Então, é preciso realmente que haja uma negociação coletiva efetiva.

Essa, então, é a razão pela qual eu, respeitosamente, divirjo, nesse aspecto em particular, da tese apresentada pelo eminente Ministro Roberto Barroso, a quem cumprimento mais uma vez.

Peço escusas pela intervenção alongada, Senhora Presidente.

08/06/2022

PLENÁRIO

**RECURSO EXTRAORDINÁRIO 999.435 SÃO PAULO**

**RELATOR** : **MIN. MARCO AURÉLIO**  
**REDATOR DO ACÓRDÃO** : **MIN. EDSON FACHIN**  
**RECTE.(S)** : **EMPRESA BRASILEIRA DE AERONÁUTICA S.A. - EMBRAER**  
**RECTE.(S)** : **ELEB EQUIPAMENTOS LTDA**  
**ADV.(A/S)** : **ANA PAULA PAIVA DE MESQUITA BARROS**  
**ADV.(A/S)** : **MARCELO KANITZ E OUTRO(A/S)**  
**ADV.(A/S)** : **CASSIO DE MESQUITA BARROS JUNIOR**  
**RECDO.(A/S)** : **SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS DE CONSTRUÇÃO DE AERONAVES, EQUIPAMENTOS GERAIS AEROESPACIAL, AEROPEÇAS, MONTAGEM E REPARAÇÃO DE AERONAVES E INSTRUMENTOS AEROESPACIAL DO ESTADO DE SÃO PAULO - SINDIAEROSPACIAL**  
**ADV.(A/S)** : **JESUS ARRIEL CONES JUNIOR**  
**RECDO.(A/S)** : **SINDICATO DOS METALÚRGICOS DE SÃO JOSÉ DOS CAMPOS E REGIÃO**  
**ADV.(A/S)** : **ARISTEU CESAR PINTO NETO**  
**INTDO.(A/S)** : **SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS METALÚRGICAS, SIDERÚRGICAS, MECÂNICAS, AUTOMOBILÍSTICA E DE AUTOPEÇAS, DE MATERIAL ELÉTRICO E ELETRÔNICO, DE INFORMÁTICA DE EMPRESAS DE SERVIÇOS DE REPAROS, MANUTENÇÃO E MONTAGEM DO ESTADO DA BAHIA - STIM - BAHIA**  
**ADV.(A/S)** : **GUSTAVO TEIXEIRA RAMOS**  
**INTDO.(A/S)** : **SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS METALÚRGICAS, SIDERÚRGICAS, MECÂNICAS, AUTOMOBILÍSTICAS E DE AUTOPEÇAS, DE MATERIAL ELÉTRICO E ELETRÔNICO, DE INFORMÁTICA DE EMPRESAS DE SERVIÇOS DE REPAROS, MANUTENÇÃO E**

**RE 999435 / SP**

MONTAGEM DE CANDEIAS, SÃO FRANCISCO DO  
CONDE, MADRE DE DEUS E SANTO  
AMARO/BAHIA - STIM - CANDEIAS E REGIÃO

**ADV.(A/S)** :ROBERTO DE FIGUEIREDO CALDAS  
**INTDO.(A/S)** :CONFEDERAÇÃO NACIONAL DA INDÚSTRIA-CNI  
**ADV.(A/S)** :CASSIO AUGUSTO MUNIZ BORGES  
**ADV.(A/S)** :EDUARDO ALBUQUERQUE SANT ANNA  
**INTDO.(A/S)** :CONFEDERAÇÃO NACIONAL DO TRANSPORTE-  
CNT

**ADV.(A/S)** :MARILDA DE PAULA SILVEIRA  
**INTDO.(A/S)** :ASSOCIAÇÃO BRASILEIRA DE MAGISTRADOS DO  
TRABALHO - ABMT

**ADV.(A/S)** :CAROLINA TUPINAMBA FARIA  
**ADV.(A/S)** :NAYARA FALCÃO  
**ASSIST.(S)** :SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS  
INDÚSTRIAS METALÚRGICAS, MECÂNICAS E DE  
MATERIAL ELÉTRICO DE BELO HORIZONTE E  
CONTAGEM,

**ADV.(A/S)** :JOSE EYMARD LOGUERCIO  
**ADV.(A/S)** :RICARDO QUINTAS CARNEIRO  
**INTDO.(A/S)** :SINDICATO TRAB EMPRE TRANS METROV EST DO  
RIO DE JANEIRO

**ADV.(A/S)** :JAIR GIANGIULIO JUNIOR

DEMISSÃO EM MASSA. FATO COLETIVO SUJEITO  
À INTERVENÇÃO SINDICAL OBRIGATÓRIA (CF,  
ART. 8º, VI). DEVERES DE PROTEÇÃO  
DECORRENTES DO PRINCÍPIO DA BOA-FÉ  
OBJETIVA. NECESSIDADE DE ADOÇÃO DE  
MEDIDAS DE PROTEÇÃO DESTINADAS A  
MITIGAR O DANO.

1. Nas relações de trabalho, à falta de  
disposições legais ou contratuais, o Poder  
Judiciário decide, conforme o caso, com

**RE 999435 / SP**

observância dos princípios e normas gerais de direito, da jurisprudência, do emprego da analogia e, inclusive, da equidade (CLT, art. 8º, caput), sem prejuízo da aplicação subsidiária do “*direito comum*” (CLT, art. 8º, § 1º);

2. Em sede doutrinária e jurisprudencial, a dispensa coletiva é caracterizada como a extinção simultânea de múltiplos contratos de trabalho, por razões objetivas da empresa de caráter econômico, tecnológico, estrutural ou análogo, com redução do quadro de trabalhadores duradoura ou permanente;

3. As relações de trabalho dão ensejo a fatos jurídicos de natureza individual e específica e também a fatos de índole coletiva, envolvendo, neste caso, direitos e interesses de um grupo ou categoria profissional. Em situações de dispensa em massa, a tutela adequada dos interesses dos trabalhadores pressupõe o reconhecimento da natureza coletiva do conflito existente e, em consequência, a observância do princípio da obrigatoriedade da intervenção sindical (CF, art. 8º, VI), como forma de restabelecer o justo equilíbrio entre os polos antagônicos e assegurar a isonomia entre as partes;

4. Em situações de dispensa em massa, o empregador tem o dever jurídico, **fundado**

**RE 999435 / SP**

**no princípio da boa-fé objetiva**, de adotar todas as medidas necessárias a minimizar o dano sofrido pela coletividade de trabalhadores afetada. Para tanto, imprescindível a intervenção sindical, destinada a assegurar a defesa dos interesses e direitos coletivos ou individuais da categoria (CF, art. 8º, III);

5. Diante do quadro de crise enfrentado pela empresa em face de circunstâncias econômicas, estruturais, tecnológicas ou conjunturais do negócio, **impõe-se ao empregador, como dever mínimo de proteção, observar as medidas de mitigação do dano**, cumprindo, pelo menos, os deveres de informação, consulta, cooperação, proteção e cuidado, entre outras medidas de proteção fundadas no princípio da boa-fé objetiva;

6. A dispensa coletiva promovida pelas empresas EMBRAER e ELEB Equipamentos LTDA, realizada sem prévia tentativa de solução negociada, mostra-se abusiva e atentatória à dignidade da pessoa humana, configurando transgressão manifesta aos princípios da boa-fé objetiva e da confiança, bem assim ao postulado da obrigatoriedade da intervenção sindical em conflitos de perfil coletivo (CF, art. 8º, VI);

**RE 999435 / SP**

7. As medidas mitigatórias adotadas no acórdão recorrido observam critérios de razoabilidade e proporcionalidade, buscando restabelecer a dignidade dos empregados dispensados, em conformidade com os deveres de proteção e de cuidado decorrentes da incidência do postulado da boa-fé objetiva nas relações de trabalho.

#### **VOTO VOGAL**

**A SENHORA MINISTRA ROSA WEBER:** 1. Trata-se de recurso extraordinário em que se discute, à luz dos arts. 1º, IV, 2º, 3º, I, 4º, IV, 5º, II, 7º, I, 114, 170, II e parágrafo único, da Constituição federal, bem como do art. 10, II, do ADCT, a exegese firmada pelo Tribunal Superior do Trabalho quanto à **obrigatoriedade de negociação coletiva para a dispensa em massa de trabalhadores.**

#### **A controvérsia jurídica**

2. A Empresa Brasileira de Aeronáutica – EMBRAER, em 2009, anunciou a necessidade de reduzir 20% (vinte por cento) de seu quadro de pessoal, extinguindo mais de 4.000 (quatro mil) contratos de trabalho, em decorrência da queda na comercialização de aeronaves motivada pela crise econômica de 2008, que atingiu suas exportações.

A dispensa coletiva, realizada de maneira unilateral e sem prévia audiência dos trabalhadores atingidos, foi questionada em dissídio coletivo instaurado perante o TRT/15ª Região.

3. A pretensão dos trabalhadores foi acolhida pela Corte regional, julgado procedente o pedido para, sem prejuízo das verbas rescisórias típicas, declarar (a) a abusividade da dispensa coletiva, sem negociação prévia e sem instituição de programa de demissão voluntária; (b) a

**RE 999435 / SP**

impossibilidade de invocação de garantia de emprego ou estabilidade pelos empregados; (c) o direito à compensação financeira de 02 (duas) vezes o valor de um mês do aviso prévio, limitado a R\$ 7.000 (sete mil); (d) a suspensão dos contratos até a data da última conciliação; (e) a manutenção dos planos de saúde por 12 (doze) meses; (f) e o direito de preferência na contratação dos empregados dispensados durante 02 (dois) anos.

A ementa do acórdão proferido pelo TRT/15ª Região, da lavra do Juiz Relator José Antonio Pancotti, possui o seguinte teor:

**“CRISE ECONÔMICA - DEMISSÃO EM MASSA - AUSÊNCIA DE PRÉVIA NEGOCAÇÃO COLETIVA ABUSIVIDADE COMPENSAÇÃO FINANCEIRA - PERTINÊNCIA.** As demissões coletivas ou em massa relacionadas a uma causa objetiva da empresa, de ordem técnico-estrutural ou econômico-conjuntural, como a atual crise econômica internacional, não podem prescindir de um tratamento jurídico de proteção aos empregados, com maior amplitude do que se dá para as demissões individuais e sem justa causa, por ser esta insuficiente, ante a gravidade e o impacto sócio-econômico do fato. Assim, governos, empresas e sindicatos devem ser criativos na construção de normas que criem mecanismos que, concreta e efetivamente, minimizem os efeitos da dispensa coletiva de trabalhadores pelas empresas. À míngua de legislação específica que preveja procedimento preventivo, o único caminho é a negociação coletiva prévia entre a empresa e os sindicatos profissionais. Submetido o fato à apreciação do Poder Judiciário, sopesando os interesses em jogo: liberdade de iniciativa e dignidade da pessoa humana do cidadão trabalhador, cabe-lhe proferir decisão que preserve o equilíbrio de tais valores. Infelizmente não há no Brasil, a exemplo da União Européia (Directiva 98/59), Argentina (Ley n. 24.0/3/9/), Espanha (Ley dei Estatuto de los Trabajadores de / 995), França (Lei do Trabalho de 1995), Itália (Lei n. 223/91), México (Ley Federal dei Trabajo de 1970, cf. texto vigente - última reforma foi publicada no DOF de 17/0112006) e Portugal

**RE 999435 / SP**

(Código do Trabalho), legislação que crie procedimentos de escalonamento de demissões que levem em conta o tempo de serviço na empresa, a idade, os encargos familiares, ou aqueles em que a empresa necessite de autorização de autoridade, ou de um período de consultas aos sindicatos profissionais, podendo culminar com previsão de períodos de reciclagens, suspensão temporária dos contratos, aviso prévio prolongado, indenizações, etc. No caso, a EMBRAER efetuou a demissão de 20% dos seus empregados, mais de 4.200 trabalhadores, sob o argumento de que a crise econômica mundial afetou diretamente suas atividades, porque totalmente dependentes do mercado internacional, especialmente dos Estados Unidos da América, matriz da atual crise. Na ausência de negociação prévia e diante do insucesso da conciliação, na fase judicial só resta a esta Eg. Corte, finalmente, decidir com fundamento no art. 4º da Lei de Introdução ao Código Civil e no art. 8º da Consolidação das Leis do Trabalho. Assim, com base na orientação dos princípios constitucionais expressos e implícitos, no direito comparado, a partir dos ensinamentos de Robert Alexy e Ronald Dworkin, Paulo Bonavides e outros acerca da força normativa dos princípios jurídicos, é razoável que se reconheça a abusividade da demissão coletiva, per ausência de negociação. Finalmente, não sobrevivendo mais no ordenamento jurídico a estabilidade no emprego, exceto as garantias provisórias, é inarredável que se atribua, com fundamento no art. 422 do CC - boa-fé objetiva - o direito a uma compensação financeira para cada demitido. Dissídio coletivo que se julga parcialmente procedente."

4. Inconformados, a EMBRAER e a ELEB Equipamentos LTDA interpuseram recurso ordinário para o Tribunal Superior do Trabalho. A Alta Corte trabalhista, embora acolhendo a tese referente à *"imprescindibilidade da negociação coletiva para dispensa em massa de trabalhadores"*, modulou os efeitos da decisão, determinando a aplicação do novo entendimento apenas aos *"casos futuros"*, em atenção ao princípio da segurança jurídica, considerada a jurisprudência até então



**RE 999435 / SP**

prevalecente no tema.

5. O acórdão recorrido, emanado do E. Tribunal Superior do Trabalho, está assim ementado:

**“RECURSO ORDINÁRIO EM DISSÍDIO COLETIVO. DISPENSAS TRABALHISTAS COLETIVAS. MATÉRIA DE DIREITO COLETIVO. IMPERATIVA INTERVENIÊNCIA SINDICAL. RESTRIÇÕES JURÍDICAS ÀS DISPENSAS COLETIVAS. ORDEM CONSTITUCIONAL E INFRACONSTITUCIONAL DEMOCRÁTICA EXISTENTE DESDE 1988.** A sociedade produzida pelo sistema capitalista é, essencialmente, uma sociedade de massas. A lógica de funcionamento do sistema econômico-social induz a concentração e centralização não apenas de riquezas, mas também de comunidades, dinâmicas socioeconômicas e de problemas destas resultantes. A massificação das dinâmicas e dos problemas das pessoas e grupos sociais nas comunidades humanas, hoje, impacta de modo frontal a estrutura e o funcionamento operacional do próprio Direito. Parte significativa dos danos mais relevantes na presente sociedade e das correspondentes pretensões jurídicas têm natureza massiva. O caráter massivo de tais danos e pretensões obriga o Direito a se adequar, deslocando-se da matriz individualista de enfoque, compreensão e enfrentamento dos problemas a que tradicionalmente perfilou-se. A construção de uma matriz jurídica adequada à massividade dos danos e pretensões característicos de uma sociedade contemporânea – sem prejuízo da preservação da matriz individualista, apta a tratar os danos e pretensões de natureza estritamente atomizada – é, talvez, o desafio mais moderno proposto ao universo jurídico, e é sob esse aspecto que a questão aqui proposta será analisada. As dispensas coletivas realizadas de maneira maciça e avassaladora, somente seriam juridicamente possíveis em um campo normativo hiperindividualista, sem qualquer regulamentação social, instigador da existência de mercado hobbesiano na vida econômica, inclusive entre empresas e

**RE 999435 / SP**

trabalhadores, tal como, por exemplo, respaldado por Carta Constitucional como a de 1891, já há mais um século superada no país. Na vigência da Constituição de 1988, das convenções internacionais da OIT ratificadas pelo Brasil relativas a direitos humanos e, por consequência, direitos trabalhistas, e em face da leitura atualizada da legislação infraconstitucional do país, é inevitável concluir-se pela presença de um Estado Democrático de Direito no Brasil, de um regime de império da norma jurídica (e não do poder incontrastável privado), de uma sociedade civilizada, de uma cultura de bem-estar social e respeito à dignidade dos seres humanos, tudo repelindo, imperativamente, dispensas massivas de pessoas, abalando empresa, cidade e toda uma importante região. Em consequência, fica fixada, por interpretação da ordem jurídica, a premissa de que "a negociação coletiva é imprescindível para a dispensa em massa de trabalhadores". **DISPENSAS COLETIVAS TRABALHISTAS. EFEITOS JURÍDICOS.** A ordem constitucional e infraconstitucional democrática brasileira, desde a Constituição de 1988 e diplomas internacionais ratificados (Convenções OIT n. 11, 87, 98, 135, 141 e 151, ilustrativamente), não permite o manejo meramente unilateral e potestativista das dispensas trabalhistas coletivas, por de tratar de ato/fato coletivo, inerente ao Direito Coletivo do Trabalho, e não Direito Individual, exigindo, por consequência, a participação do(s) respectivo(s) sindicato(s) profissional(is) obreiro(s). Regras e princípios constitucionais que determinam o respeito à dignidade da pessoa humana (art. 1º, III, CF), a valorização do trabalho e especialmente do emprego (arts. 1º, IV, 6º e 170, VIII, CF), a subordinação da propriedade à sua função socioambiental (arts. 5º, XXIII e 170, III, CF) e a intervenção sindical nas questões coletivas trabalhistas (art. 8º, III e VI, CF), tudo impõe que se reconheça distinção normativa entre as dispensas meramente tópicas e individuais e as dispensas massivas, coletivas, as quais são social, econômica, familiar e comunitariamente impactantes. Nesta linha, seria inválida a dispensa coletiva enquanto não

**RE 999435 / SP**

negociada com o sindicato de trabalhadores, espontaneamente ou no plano do processo judicial coletivo. A d. Maioria, contudo, decidiu apenas fixar a premissa, *para casos futuros*, de que "a negociação coletiva é imprescindível para a dispensa em massa de trabalhadores", observados os fundamentos supra. **Recurso ordinário a que se dá provimento parcial**".

6. O Sindicato dos Metalúrgicos de São José dos Campos e Região, o Sindicato dos Metalúrgicos de Botucatu e a Federação dos Metalúrgicos de São Paulo interpuseram recurso extraordinário no qual alegam, preliminarmente, que *"toda a fundamentação do dissídio coletivo ajuizado contra essa demissão massiva, ampliada pelos votos dos relatores, tanto no Tribunal da 15ª Região, como no Tribunal Superior do Trabalho, indicava a incidência do direito comparado para suprir lacunas no direito positivo nacional, reconhecendo a necessidade de universalização das conquistas sociais, em contraposição ao ideário neoliberal que 'globalizou' a ganância, espalhando o flagelo social por todo o planeta"*.

Afirmam que a solução adotada pelo acórdão recorrido *"está em desconformidade com a melhor técnica de universalização do direito comparado, pois não se alinha com as chamadas constantes de unificação que não se podem perder de vista no procedimento comparativo"*.

Por fim, concluem que *"ao estabelecer uma compensação tímida para o reconhecido abuso de direito das recorridas, a decisão acaba se rendendo a lógica do 'fato consumado', um dos males que assolam o país"*.

7. Por sua vez, a Empresa Brasileira de Aeronáutica S/A - Embraer e ELEB Equipamentos LTDA, sustentam, em síntese, que *"as decisões recorridas realizam séria interferência no poder de gestão do empregador e violentam os princípios da livre iniciativa, contido no art. 1º, IV e 170, II parágrafo único da Constituição"*.

Aduzem que *"a prevalecerem as decisões, os valores que os acórdãos recorridos acreditam proteger com a imposição de uma obrigação não prevista em lei, equivalente ao direito ao emprego, os valores sociais do trabalho e a própria justiça social, restarão anulados, porque a sobrevivência da empresa em crise, estará gravemente ameaçada"*.

**RE 999435 / SP**

Afirmam que *“nos países em que, em virtude de dificuldades de conciliação entre a proteção do trabalhador e os interesses da gestão para manter a empresa como o Brasil, não são estabelecidos procedimentos rigorosos para a dispensa coletiva por razões econômicas, limitando-se o direito as reparações devidas aos trabalhadores”*.

Além de tudo, asseveram que *“se o legislador optou por não disciplinar pormenorizadamente a questão da dispensa coletiva no Brasil, não poderia o Judiciário Trabalhista fazê-lo, sob pena de invadir a competência do Legislador e do Supremo Tribunal Federal”*.

8. O Tribunal reconheceu a existência de repercussão geral da questão constitucional suscitada nos seguintes termos:

“CONTRATO DE TRABALHO. DISPENSA COLETIVA. NECESSIDADE DE PRÉVIA NEGOCIAÇÃO COLETIVA COM SINDICATO DOS TRABALHADORES. ALEGADA OFENSA AOS PRINCÍPIOS DA LIVRE INICIATIVA E DA SEPARAÇÃO DOS PODERES. CONVENÇÃO 158 DA OIT. ADCT, ART. 10, II. CF, ARTS. 1º, IV; 2º, 5º, II; 7º, I; 114, §2º; 170, § ÚNICO.

Saber se há necessidade de prévia de negociação coletiva com o sindicato dos trabalhadores para dispensa em massa de empregados.”

9. O Ministério Público Federal opinou pelo **desprovemento** do recurso extraordinário, consoante ementa do parecer:

“Recurso extraordinário admitido. Acórdão do TST. Dissídio coletivo. Dispensa em massa de trabalhadores. Necessidade de negociação prévia com sindicatos representantes da categoria. Alegada violação dos artigos iº, IV; 20; 50, II; 70, 1; 114, § 2, 170, par. único, e io, 1, do ADCT. Repercussão geral reconhecida.

Prejudicialidade da ADI 1.625, em relação a este recurso extraordinário, na medida em que nela se discute a validade da revogação da Convenção 158 da OIT, que regula este caso.

O art. 40, IV, da CR rege apenas as relações jurídicas

**RE 999435 / SP**

mantidas pelo Brasil com as pessoas jurídicas de direito internacional público, motivo pelo qual nada tem que ver com os pactos de direito privado relativos ao direito do trabalho.

O "caráter compromissório" da Constituição de 1988 impede que se decida o caso com base em normas tão gerais quanto as que protegem o objetivo de desenvolvimento social, a propriedade privada e a livre concorrência (arts. 30, II, e 170, II e IV, da CR), em detrimento das que ordenam a construção de sociedade justa e solidária, a redução da pobreza e da marginalização de das desigualdades sociais, a função social da propriedade, a redução das desigualdades sociais e a busca do pleno emprego (art. 30, I e III; e 170, III, VII e VIII, da CR) e vice-versa: nesse nível de generalidade, as normas aludidas não são capazes de oferecer respostas objetivas para o problema, mas apenas mascarariam opções políticas.

Licitude do conhecimento do recurso extraordinário, apenas no que tange à reserva de lei complementar para a disciplina do art. 70, I, da CR, mas não para a verificação da prevalência de lei.

Validade de a Convenção 158 da OIT regular a chamada despedida em massa, quer na qualidade de norma supralegal, quer na de emenda constitucional, por se tratar de tratado internacional sobre direitos humanos. Tendo a estatura de emenda constitucional, a convenção citada da OIT não encontra nenhuma espécie de obstáculo à regulação do direito do art. 70, I, da CR, pois, na verdade, será considerada seu complemento, a norma que regula um dos demais direitos a que alude o texto constitucional.

Considerada como norma supralegal, acima da legislação infraconstitucional, mas abaixo da Constituição, a Convenção 18 da OIT poderá dispor sobre temas de lei complementar, sob pena de a categoria das normas supralegais não oferecer nenhuma eficácia jurídica.

A mais modesta eficácia das normas constitucionais em que deferidos os direitos fundamentais sociais consiste em se impedir que, ao menos, a legislação que os concretize seja, sem

**RE 999435 / SP**

mais, abolida, do que se segue a invalidade do Dec. 2.10011999, que ensaiou a ab-rogação da Convenção 158 da OIT, sem substituí-la por nenhum ato normativo: o Executivo não dispõe de competência para denunciar tratado internacional aprovado pelo Legislativo que sana a omissão inconstitucional de regular o direito social, para restaurar situação de inação pretérita discrepante da Constituição.

Parecer pelo desprovimento do recurso extraordinário.”

10. Em 19.5.2021, teve início o julgamento de mérito em sessão plenária, havendo sido proferidos os votos do Ministro Relator, Marco Aurélio, que **deu provimento** ao recurso extraordinário da Empresa Brasileira de Aeronáutica S.A. – EMBRAER e ELEB Equipamentos LTDA, para, reformando o acórdão recorrido, **assentar a desnecessidade de negociação coletiva considerada a dispensa em massa de trabalhadores**, no que foi acompanhado pelos Ministros Nunes Marques e Alexandre de Moraes. Inaugurou a divergência o Ministro Edson Fachin, que **negou provimento** ao recurso. Na sessão seguinte, em continuação de julgamento, acompanhou a divergência o Ministro Luís Roberto Barroso e o julgamento foi suspenso em razão do pedido de vista do Min. Dias Toffoli.

**Sintetizados os aspectos relevantes da controvérsia, aprecio o mérito.**

**Questões prévias**

11. Registro que os fatos subjacentes à causa ocorreram no início de 2009 e o acórdão recorrido foi proferido em 10.8.2009, motivo pelo qual **não está em discussão** a validade jurídico-constitucional da nova disciplina jurídica das dispensas plúrimas ou coletivas instituída, em 2017, pela Lei da Reforma Trabalhista (Lei nº 13.467/2017, art. 477-A).

12. De outro lado, a solução da controvérsia não pressupõe a discussão em torno da vigência, no plano normativo interno, da

RE 999435 / SP

**Convenção OIT nº 158 sobre o Término da Relação de Trabalho por Iniciativa do Empregador.** Esse debate está em andamento nesta Suprema Corte no âmbito da ADI 1.625, cujo julgamento se encontra suspenso devido a pedido de vista.

Não obstante ainda em curso, acentuei naquele julgamento que o conteúdo da Convenção nº 158 da OIT **reveste-se de natureza programática e eficácia limitada, uma vez dependente, a matéria nele disciplinada, de regulamentação por lei complementar, na forma do art. 7º, I, da Constituição.**

Embora reconheça a **nulidade formal** do ato veiculador da denúncia formulada pelo Brasil (Decreto nº 2.100/1996) – efetivada sem prévia aprovação do Congresso Nacional (CF, arts. 49, I, e 84, VIII) –, certo é que, nos termos em que celebrada, a Convenção nº 158 da OIT não traduziu imediata alteração material da disciplina normativa da extinção da relação de emprego por iniciativa do empregador. Na realidade, a própria Convenção estabelece a subordinação de sua eficácia à adoção de medidas legislativas adicionais pelos Estados-membros.

Desse modo, insuficiente a incorporação do seu texto ao direito pátrio para garantir, **por si só**, a proteção dos trabalhadores em casos de dispensas motivadas por razões objetivas da empresa por motivos econômicos, tecnológicos, estruturais ou análogos.

Assentadas essas premissas, analiso o mérito do pedido.

### **Dispensa coletiva no Brasil**

13. A controvérsia posta diz respeito à tutela dos direitos dos trabalhadores no contexto das dispensas em massa motivadas por causas objetivas da empresa, **assim consideradas aquelas de ordem técnica, econômica, estrutural ou análoga**, tal como a crise econômica de 2008 que impactou o sistema financeiro mundial.

Em ensaio doutrinário seminal, o eminente doutrinador Orlando Gomes – apreciando os problemas do “*desemprego tecnológico*” (extinção em massa de postos de trabalho em decorrência da evolução tecnológica

**RE 999435 / SP**

na indústria e no comércio) – analisa os aspectos jurídicos essenciais ao fenômeno da dispensa coletiva. Segundo o autor, “*dispensa coletiva é a rescisão simultânea, por motivo único, de uma pluralidade de contratos de trabalho numa empresa, sem substituição dos empregados dispensados*” (Orlando Gomes, “Dispensa Coletiva na Reestruturação da Empresa – Aspectos Jurídicos do Desemprego Tecnológico”, LTr. 38/575-579, 1974).

Na **dispensa coletiva**, a causa motivadora da extinção dos contratos de trabalho é comum a todos os empregados atingidos e não possui natureza sancionatória. Trata-se, na realidade, de uma necessidade da empresa, que, por razões de ordem técnica ou financeira, deixou de ter interesse na exploração da atividade ou perdeu a capacidade financeira de manter os trabalhadores. Em ambos os casos, os postos de trabalho são extintos de modo **definitivo ou duradouro**.

Já a **dispensa plúrima**, por outro lado, de acordo com Orlando Gomes, não objetiva reduzir permanentemente o quadro de pessoal. Cuida-se da dispensa simultânea de múltiplos empregados por razões vinculadas a cada um deles. O autor menciona como exemplo a dispensa plúrima de um grupo de trabalhadores por motivo de insubordinação generalizada no setor correspondente da empresa. Dispensados os empregados insurretos, outros trabalhadores serão imediatamente contratados para ocupar os postos de trabalho vagos.

A diferença entre a dispensa coletiva e a dispensa plúrima, desse modo, **não é quantitativa**, pois não diz respeito ao número total de pessoas atingidas.

Dois aspectos fundamentais permitem distinguir uma modalidade de dispensa da outra:

(a) A dispensa coletiva é motivada por **razões objetivas relacionadas à empresa** (aspectos econômicos, estruturais, tecnológicos ou conjunturais do negócio), enquanto a dispensa plúrima decorre de **motivos subjetivos vinculados a cada um dos empregados atingidos**;

(b) A dispensa coletiva reduz o quadro de pessoal de modo **duradouro ou definitivo**; Já a dispensa plúrima enseja



RE 999435 / SP

redução **efêmera** desse quadro, apenas pelo tempo necessário ao preenchimento das vagas por novos contratados.

Até o advento da Lei nº 13.467/2017 (art. 477-A), não havia no ordenamento positivo brasileiro regramento específico disciplinando os efeitos jurídicos da dispensa coletiva ou o modo de dirimir os conflitos coletivos dela decorrentes.

A ausência de regime jurídico adequado e compatível com a natureza coletiva do fenômeno das dispensas em massa, contudo, não obsta a aplicação do ordenamento jurídico vigente conforme os valores e as normas fundamentais previstas na Constituição (CPC, art. 1º), nem impede o exercício pelo Poder Judiciário da tarefa de atender aos fins sociais e às exigências do bem comum, resguardando e promovendo a dignidade da pessoa humana (CPC, art. 8º).

Consabido que, em tema de direito do trabalho, *“na falta de disposições legais ou contratuais, decidirão, conforme o caso, pela jurisprudência, por analogia, por equidade e outros princípios e normas gerais de direito, principalmente do direito do trabalho, e, ainda, de acordo com os usos e costumes, o direito comparado”* (CLT, art. 8º, caput), sem prejuízo da aplicação subsidiária do *“direito comum”* (CLT, art. 8º, § 1º).

Impende, diante do caráter coletivo do litígio posto, encontrar a solução jurídica capaz de atender aos interesses dos trabalhadores, das empresas e das comunidades impactadas pelos prejuízos socioeconômicos da dispensa em massa.

### **Direito individual X direito coletivo**

**14.** No caso, a dispensa em massa de mais de 04 (quatro) mil trabalhadores, motivada por razões econômicas e conjunturais, caracteriza, inequivocamente, dispensa coletiva, fenômeno de imensurável relevo social.

**Nada justifica a aplicação, pura e simples, do regime pertinente às dispensas individuais no contexto próprio à extinção coletiva de contratos de trabalho.** Tal como consignado no acórdão recorrido, *“a*

**RE 999435 / SP**

*dispensa coletiva (...) é fato distinto da dispensa individual em sua estrutura, dimensão, profundidade, efeitos, impactos e repercussões".* Possui, portanto, regras e princípios específicos **diversos** do direito individual do trabalho.

15. Sabe-se que, no âmbito das relações de trabalho, o empregador sempre figura como ser coletivo, na medida em que suas decisões tem o potencial de atingir uma coletividade de trabalhadores. Já o empregado, individualmente, possui capacidade limitada de negociação, restrita a esfera de seus direitos individuais. É por isso que a atuação coletiva dos trabalhadores, por meio do respectivo sindicato, **objetiva restabelecer o justo equilíbrio de poderes e a isonomia na esfera das negociações trabalhistas.**

Daí a necessidade de distinguir os **atos individuais ou específicos** e os **atos coletivos** no contexto das dinâmicas de trabalho. Como bem exemplificado no acórdão recorrido, o comportamento omissivo e voluntário de um único trabalhador que deixa de cumprir suas funções caracteriza fato individual e específico capaz de configurar justa causa para a dispensa (CLT, art. 482). Por outro lado, a cessação coletiva do trabalho representa um fato coletivo, tutelado pela Constituição, correspondente ao direito de greve (CF, art. 9º).

Isso evidencia, como acentuado, que o direito individual do trabalho não é capaz de regular todos os aspectos das relações de trabalho, cabendo reconhecer a indispensabilidade da intervenção sindical nas negociações pertinentes aos fatos coletivos do trabalho, tal como afirmado pela Constituição Federal ao estabelecer a **obrigatoriedade da participação dos sindicatos nas negociações coletivas de trabalho** (CF, art. 8º, VI).

16. É consabido que a nova ordem constitucional de 1988 marcou a transição entre um modelo de organização sindical identificado pelo elevado intervencionismo estatal e um novo regime fundado nos ideais democráticos, dentre os quais a valorização da autonomia dos grupos profissionais e econômicos para negociarem entre si as normas que regerão o seu convívio.

Nesse sentido, foram assegurados **a liberdade e a autonomia**

**RE 999435 / SP**

**sindical (CF, art. 8º, caput e I); a função representativa das entidades sindicais (CF, art. 8º, III); o reconhecimento da força normativa das convenções e acordos coletivos de trabalho (CF, art. 7º, XXVI), desde que celebrados com a participação obrigatória dos sindicatos (CF, art. 8º, VI); o direito de greve (CF, art. 9º); o processo coletivo do trabalho (CF, art. 144, § 2º),** entre outros avanços democráticos no sentido de reconhecer o papel fundamental desempenhado pelos entes sindicais na tutela coletiva de direitos dos trabalhadores.

Inegável, diante desse quadro, que a Constituição Federal de 1988 prestigiou a negociação coletiva, **sempre com a obrigatória participação dos sindicatos profissionais (CF, art. 8º, VI),** como modelo prioritário de composição dos conflitos coletivos de trabalho.

A adoção do modelo de solução negociada dos conflitos coletivos de trabalho reflete a incorporação ao ordenamento positivo brasileiro dos valores e diretrizes informadores do Sistema Global de Proteção dos Direitos Humanos. Nessa linha, destaco as seguintes convenções internacionais:

**Convenção OIT nº 98/1949 – Direito de Sindicalização e de Negociação Coletiva** (Decreto nº 33.196, de 29.6.53)

“Art. 4º — **Deverão ser tomadas**, se necessário for, medidas apropriadas às condições nacionais, **para fomentar e promover o pleno desenvolvimento e utilização dos meios de negociação voluntária** entre empregadores ou organizações de empregadores e organizações de trabalhadores com o objetivo de regular, por meio de convenções, os termos e condições de emprego.” (Grifou-se)

**Convenção OIT nº 154/1981 – Fomento à Negociação Coletiva** (Decreto n. 1.256, de 29.9.1994)

“Art. 5

**1. Deverão ser adotadas medidas adequadas às condições**

**RE 999435 / SP**

**nacionais no estímulo à negociação coletiva.**

2. As medidas a que se refere o parágrafo 1 deste artigo devem prover que:

a) a negociação coletiva seja possibilitada a todos os empregadores e a todas as categorias de trabalhadores dos ramos de atividade a que aplique a presente Convenção;

b) a negociação coletiva seja progressivamente estendida a todas as matérias a que se referem os anexos a, b e c do artigo 2 da presente Convenção;

c) seja estimulado o estabelecimento de normas de procedimentos acordadas entre as organizações de empregadores e as organizações de trabalhadores;

d) a negociação coletiva não seja impedida devido à inexistência ou ao caráter impróprio de tais normas;

e) os órgãos e procedimentos de resolução dos conflitos trabalhistas sejam concedidos de tal maneira que possam contribuir para o estímulo à negociação coletiva.”

**Recomendação nº 163/1981 – Promoção da Negociação Coletiva** (suplementa a Convenção OIT nº 154/1981)

“8. Se necessárias, **devem ser tomadas medidas condizentes com as condições nacionais para que os procedimentos para a solução de conflitos trabalhistas ajudem as partes a encontrar elas próprias a solução da disputa**, quer o conflito tenha surgido durante a negociação de acordos, quer tenha surgido com relação à interpretação e à aplicação de acordos ou esteja coberto pela Recomendação sobre o Exame de Queixas, de 1967.”

Como se vê, a Constituição Federal de 1988, alinhada com o Sistema Global de Proteção dos Direitos Humanos, reconhece a existência de interesses coletivos dos trabalhadores em relação aos quais deve prevalecer a solução negociada dos conflitos, **sempre com a participação**

RE 999435 / SP

**obrigatória da entidade sindical representante dos trabalhadores** (CF, art. 8º, VI), para que lhes seja assegurado o **direito de igualdade** (CF, art. 5º), o **respeito à dignidade da pessoa humana** (CF, art. 1º, III), a **valorização do trabalho e do emprego** (CF, art. 1º, 6º e 170, III), a **observância do papel social da propriedade** (CF, art. 5º, XXIII) e a **defesa adequada dos interesses difusos e interesses coletivos dos trabalhadores** (CF, art. 8º, III).

Em suma, as relações de trabalho dão ensejo a fatos jurídicos de natureza individual e específica e também a fatos de índole coletiva, envolvendo, neste caso, direitos e interesses de um grupo ou categoria profissional. Em situações de dispensa em massa, a tutela adequada dos interesses dos trabalhadores pressupõe o reconhecimento da natureza coletiva do conflito existente e, em consequência, a observância do princípio da obrigatoriedade da intervenção sindical (CF, art. 8º, VI), como forma de restabelecer o justo equilíbrio entre os polos antagônicos e assegurar a isonomia entre as partes.

### **O princípio da boa-fé nas relações de trabalho**

17. Há a considerar, ainda, **os deveres das partes** da relação trabalhista decorrentes da observância do princípio da **confiança e da boa-fé objetiva**.

Consabido que as relações jurídicas, inclusive aquelas decorrentes do vínculo justrabalhista, encerram um feixe de obrigações relacionadas não apenas ao adimplemento da prestação principal, **mas também à tutela da dignidade dos contratantes e da incolumidade do seu patrimônio**.

Conforme o magistério de JUDITH MARTINS-COSTA (“A Boa-Fé no Direito Privado – Critérios para Sua Aplicação”, p. 239, 2ª ed., Saraiva, 2018), “*A boa-fé gera deveres anexos aos deveres de prestação e deveres de proteção*”. Segundo a autora, os deveres gerados pela incidência da boa-fé objetiva atendem aos *interesses da prestação* (adimplir a adequadamente a obrigação) ou aos *interesses de proteção* (proteger as

RE 999435 / SP

partes contra danos injustos).

Decorre, daí, a distinção entre os deveres decorrentes da observância da boa-fé objetiva. Em síntese, os **deveres de prestação** são aqueles relacionados ao adimplemento da obrigação primária e às condutas acessórias necessárias à execução adequada do objeto principal da obrigação; de outro lado, os **deveres de proteção** “*se diferenciam dos deveres de prestação (principais e secundários, bem como os deveres anexos aos de prestação), por estarem voltados ao escopo de implementar uma ‘ordem de proteção entre as partes’ (deveres de proteção ou deveres laterais)*” (ibid, p. 244).

Como dito, “*a função dos deveres de proteção é proteger a contraparte, afastar ou minimizar os riscos e os eventuais prejuízos que podem atingir a própria pessoa (direitos de personalidade, etc) e seu patrimônio*”, conforme esclarece EZEQUIEL MORAIS (“A Boa-Fé Objetiva Pré-Contratual – Deveres Anexos de Conduta”, não paginado, Thomson Reuters Brasil, 2019).

É certo que as relações obrigacionais, inclusive aquelas decorrentes do contrato de trabalho, sujeitam-se aos postulados informadores da boa-fé objetiva e da confiança, pois “*Os contratantes são obrigados a guardar, assim na conclusão do contrato, como em sua execução, os princípios de probidade e boa-fé*” (CC, art. 422, c/c o art. 8º da CLT). Isso significa que, mesmo diante da ausência de regime legal específico para as situações de dispensa em massa, **ainda assim o empregador deve observar, no mínimo, as cautelas necessárias à preservação da incolumidade psicológica, moral e patrimonial dos trabalhadores, adotando as medidas de proteção informadas pelo princípio da boa-fé objetiva.**

Vale esclarecer que os danos provocados pela quebra dos deveres de prestação (interesses da prestação) **não se identificam** com os danos causados pela transgressão aos deveres de proteção (interesses de proteção). Para ilustrar essa ideia, suponha-se que o empregador humilhou o trabalhador ao quitar as verbas rescisórias, nesse caso, o dever de prestação estará satisfeito (interesse de prestação), **mas o dever de proteção terá sido violado** (interesse de proteção), pois o trabalhador

**RE 999435 / SP**

teve sua dignidade lesada, sofrendo ofensa moral ou existencial sujeita a **reparação autônoma** em relação à prestação principal do contrato (CLT, art. 223-B).

As obrigações decorrentes da boa-fé objetiva, destinadas a evitar ou minimizar o risco de dano a que estão expostos os contratantes, podem apresentar conteúdo **negativo** (não fazer) ou **positivo** (fazer ou colaborar). Destacam-se os seguintes deveres de conduta fundados na boa-fé objetiva, segundo EZEQUIEL MORAIS: (i) **dever de cooperação e colaboração**; (ii) **dever de informação plena, de esclarecimento e de transparência**; (iii) **dever de agir conforme a confiança depositada**; (iv) **dever de proteção e cuidado**; (v) **dever de lealdade e fidelidade**; (vi) **dever de conservação e guarda**; (vii) **dever de respeito**; (viii) **dever de agir conforme a razoabilidade**; e (ix) **dever de probidade e honestidade** (ibid, não paginado).

18. Sob essa perspectiva, em situações de dispensa em massa, o empregador tem o dever jurídico, fundado no princípio da boa-fé objetiva (dever de proteção), de adotar todas as medidas necessárias à minimização do dano sofrido pela coletividade de trabalhadores afetada. Para tanto, imprescindível a intervenção sindical, destinada a assegurar a defesa dos interesses e direitos coletivos ou individuais da categoria (CF, art. 8º, III e VI).

Assim, diante de um quadro de crise enfrentado pela empresa em face de circunstâncias econômicas, estruturais, tecnológicas ou conjunturais do negócio, impõe-se ao empregador, como dever mínimo de proteção, observar as medidas de mitigação do dano iminente, satisfazendo, pelo menos, os deveres de informação, consulta, cooperação, proteção e cuidado, valendo destacar as seguintes medidas:

(a) **informação**. Inicialmente, o empregador deve fornecer à entidade sindical responsável, em tempo oportuno, todas as informações necessárias ao adequado conhecimento da situação, especialmente o motivo da dispensa, o número de trabalhadores impactados e o prazo provável de encerramento dos contratos;

**RE 999435 / SP**

**(b) consulta.** Com as informações, a categoria é capaz de contribuir efetivamente com o enfrentamento da crise, sugerindo medidas para evitar dispensas injustificadas e mitigar os efeitos prejudiciais da dispensa em massa;

**(b) avaliação de outras medidas menos lesivas.** Em conjunto com a representação dos trabalhadores, a empresa pode avaliar a possibilidade de adoção de outras medidas, menos gravosas, como o programa de demissão voluntária, a redução da jornada de trabalho, a suspensão do contrato de trabalho, entre outras;

**(d) notificação à autoridade competente.** É de se ponderar a notificação aos órgãos estatais competentes, objetivando a colaboração na mediação do conflito e a viabilização do atendimento adequado aos trabalhadores a ser prestado pelos serviços sociais de atendimento aos desempregados;

**(e) mitigação dos efeitos adversos da dispensa coletiva.** Em comum acordo, a entidade sindical e o empregador devem buscar soluções negociadas destinadas a neutralizar os impactos sociais da dispensa em massa, envolvendo, p. ex., medidas de proteção à saúde dos trabalhadores e de sua família (como a manutenção temporária dos planos de saúde), indenizações especiais (aviso temporário estendido), garantia de preferência em contratações futuras e outras que se mostrarem adequadas diante de cada situação.

**19. No caso,** como dito, a EMBRAER e a ELEB Equipamentos LTDA, diante de situação de crise econômica, procederam diretamente à dispensa coletiva dos trabalhadores, sem fornecer informações oportunas ao sindicato profissional nem consultá-lo quanto a efetivação da medida radical, com evidente quebra do vínculo de confiança e de lealdade com o grupo atingido. Nenhuma medida de proteção à incolumidade moral e financeira dos empregados foi adotada, restando totalmente abandonados, como meros instrumentos de trabalho, sem consideração alguma a sua condição de pessoas dotadas de dignidade, sem atenção às necessidades das famílias, sem nenhuma preocupação com o dano social



**RE 999435 / SP**

provocado na comunidade.

À frente desse cenário, o E. TRT/15ª Região, em decisão confirmada pelo E. TST, nada mais fez do que determinar a observância, pelas empresas empregadoras, dos deveres obrigacionais decorrentes do postulado da boa-fé objetiva, declarando a ilicitude da dispensa coletiva realizada sem atenção ao direito de informação da categoria, sem consulta à entidade sindical, sem avaliação da necessidade da medida adotada, sem a ponderação em torno de alternativas menos lesivas, sem a busca de solução negociada e, especialmente, sem a intervenção obrigatória da entidade sindical (CF, art. 8º, VI).

20. Desse modo, por transgressão manifesta aos princípios da boa-fé objetiva e da confiança, bem assim por inobservância do postulado da obrigatoriedade da intervenção sindical em conflitos de perfil coletivo (CF, art. 8º, VI), mostra-se abusiva e atentatória à dignidade da pessoa humana a dispensa coletiva promovida pelas empresas EMBRAER e ELEB Equipamentos LTDA, realizada sem prévia tentativa de solução negociada, da qual resultou graves impactos socioeconômicos aos trabalhadores e à comunidade atingida.

Além disso, as medidas mitigatórias adotadas em favor dos trabalhadores observam os critérios da razoabilidade e da proporcionalidade, buscando restabelecer a dignidade dos empregados dispensados, em conformidade com os deveres de proteção e de cuidado decorrentes da incidência do postulado da boa-fé objetiva nas relações de trabalho.

**A centralidade do trabalho digno como vetor da justiça social**

21. Por fim, é preciso ter em perspectiva que a administração da crise social provocada pelas dispensas em massa exige um esforço solidário das categorias econômicas e profissionais envolvidas, dos Poderes Públicos e da sociedade em geral, considerados os valores e objetivos fundamentais do Brasil, especialmente assegurar a todos existência digna (CF, art. 170, caput, e art. 1º, III), erradicar a pobreza (CF, art. 3º, III) e

RE 999435 / SP

garantir a todos os direitos sociais fundamentais à educação, alimentação, saúde e moradia (CF, art. 6º), **o que somente poderá ser atingido com o reconhecimento do trabalho digno como vetor da justiça social.**

Através do **trabalho digno** a pessoa humana estabelece sua profissão e afirma-se perante a sociedade, constrói sua **identidade** pessoal, desenvolve os aspectos essenciais de sua **vida privada** e reivindica as condições necessárias ao seu **desenvolvimento pessoal, familiar e social**, tais como a educação, a saúde, a alimentação, a moradia, o transporte, o lazer, a segurança e a previdência social (CF, art. 6º).

O trabalho, como elemento indissociável da dignidade, determina não apenas a dimensão econômica da pessoa – como meio destinado ao sustento do trabalhador e de sua família –, mas também lhe assegura uma via de acesso ao **desenvolvimento integral de sua personalidade** em todas as suas dimensões éticas, culturais, familiares, afetivas e sociais.

Por isso, a pessoa humana desprovida das garantias inerentes ao trabalho digno, **acha-se privada de sua própria cidadania**, assim compreendida como as condições essenciais ao exercício de suas liberdades e ao acesso a seus direitos.

Nesse sentido, o compromisso assumido pelos povos e nações livres ao proclamarem os Direitos Universais do Homem (DDUH, 1948) tem o significado de representar a afirmação de que **a pessoa humana não estará mais abandonada à própria sorte na busca pela realização de sua dignidade**, pois os direitos que lhe asseguram a preservação integral de sua humanidade serão promovidos *em conjunto com a comunidade humana* em cooperação de esforços em favor do respeito universal e efetivo à dignidade da pessoa humana.

Esse compromisso fundamental eleva a **dignidade da pessoa humana (e, conseqüentemente, a valorização do trabalho)** ao patamar de **valor-fonte de todo o ordenamento jurídico** e impõe aos Poderes Públicos a tarefa de **conformar todas as esferas de ordenação jurídica da vida privada e do convívio social a esse parâmetro axiológico.**

RE 999435 / SP

Daí o reconhecimento da **centralidade do trabalho digno** na Constituição Federal de 1988, como **fundamento** do Estado (CF, art. 1º, III e IV), **objetivo** da República (CF, art. 3º, I a IV), **direito social fundamental** da pessoa humana (CF, art. 6º, *caput*, e art. 7º) e princípio estruturante **da ordem econômica** (CF, art. 170, *caput*, III, VII e VIII) e **da ordem social** brasileira (CF, art. 193, *caput*).

O valor da dignidade humana, em face dessa nova perspectiva constitucional, **assume a função de revelar o norte a ser observado na solução dos conflitos** entre o *desenvolvimento nacional* e a *preservação dos direitos dos trabalhadores*.

A discussão liberal em torno da separação entre política e economia, preconizando a não intervenção estatal em prol da preservação da eficiência dos mercados, deve contemplar não apenas a preocupação do setor privado com a ingerência do Estado na economia, mas também os graves riscos – presentes e reais – da situação inversa, ou seja, **a indevida intervenção dos grupos econômicos na definição dos papéis do Estado**, por meio de interferências políticas destinadas a reformular os objetivos fundamentais da República de modo a refletirem somente os interesses da indústria e do comércio.

Sob esse prisma, as relações entre o trabalho humano e o capital não devem ser pautadas pelo antagonismo de interesses ou pela rivalidade de classes. Se é certo que o trabalho não atinge todos os seus potenciais sem a organização dos fatores de produção, também é verdade que a exploração econômica do trabalho não constitui um fim em si mesmo.

A ordem jurídica estatal, certamente, **não tem por objetivo perpetuar um estado de imobilidade social** diante das coisas novas, das inovações criadas pelo mundo atual e daquelas que já se anunciam em face de um futuro próximo, delineado pelo fenômeno da expansão dos processos de **globalização das finanças, da economia, do comércio, do trabalho e da cultura**.

A nova realidade social acha-se inevitavelmente vinculada ao desenvolvimento exponencial das tecnologias e à integração entre as diversas sociedades globais, com graves repercussões (positivas e

**RE 999435 / SP**

negativas) na esfera das relações sociais e trabalhistas. Diante desse imprevisível mundo novo que se revela com maior velocidade do que nossa capacidade de compreendê-lo, **impõe-se a reafirmação dos compromissos com a proteção à dignidade da pessoa humana** firmados nos planos nacional e internacional.

Isso significa dar **primazia à garantia do trabalho digno** como modelo de prestação de serviços destinado a transcender a dicotomia estabelecida entre crescimento econômico e desenvolvimento social, restabelecendo a **posição nuclear** ocupada pela dignidade da pessoa na esfera das relações produtivas e trabalhistas.

A maximização da produção e do consumo à custa da dignidade do trabalhador, das suas relações familiares e do convívio comunitário não cumpre nenhuma função que possa ser qualificada como social. Não se deve confundir os *princípios do mercado* com os *princípios da República*, reduzindo toda a amplitude das relações sociais e humanas a termos econômicos.

Os desequilíbrios sociais resultantes do processo de expansão econômica, política e cultural, em nível mundial, devem ser enfrentados restabelecendo-se a **justa hierarquia** entre os interesses da produção e do consumo e o valor da dignidade da pessoa humana.

**O trabalho digno** não é obstáculo ao progresso econômico nem barreira ao desenvolvimento nacional: **é a forma de prestação de serviço que dá sentido a toda atividade econômica.**

O trabalho possui a vocação de democratizar o acesso à vida digna. A produção e o consumo **também**. Ambos estão interligados em função e em destino. Não se pode qualificar como positivo o desempenho econômico de uma sociedade sem avaliar a qualidade de vida que ela é capaz de proporcionar à sua população. Conferir dimensão humana e social ao trabalho não significa rejeitar a lógica do mercado e da economia, pois a razão do mercado e da economia é justamente aumentar e efetividade da distribuição de bens de modo a favorecer o desenvolvimento social e humano.

**RE 999435 / SP**

Cumpra ao Estado, no contexto dessa relação complexa entre trabalhadores e empresários, “dar vida a sistemas econômicos nos quais a antinomia entre trabalho e capital seja superada” (João Paulo II, *Laborem Exercens*, item n. 13).

Essa antinomia histórica entre trabalho e capital só pode ser superada a partir da compreensão de que ambos dividem os mesmos propósitos comuns: **o desenvolvimento social e a valorização da dignidade da pessoa humana.**

A produção e o consumo objetivam proporcionar melhoria da qualidade de vida às pessoas. O trabalho confere dignidade à pessoa ao viabilizar o gozo dos direitos econômicos, sociais e culturais indispensáveis à sua autonomia existencial. Quando os polos do ciclo produtivo se põem em antagonismo, o trabalho se torna cruel e desumano e o progresso econômico fator de desequilíbrio e injustiça social.

O **equilíbrio** entre essas duas forças complementares resulta na consagração do **primado da justiça social**, cuja finalidade, como expressamente proclamado pela Constituição Federal de 1988, **consiste em assegurar a todos a existência digna** (CF, art. 170, *caput*).

Essa **relação de complementaridade** entre trabalho e capital somente poderá ser atingida com o fim do antagonismo entre essas forças produtivas através do reconhecimento da **centralidade do trabalho digno** como vetor da construção de uma sociedade livre, justa e solidária, na exata medida do que estabelece a Constituição Federal (CF, art. 3º, I).

**Conclusão**

(i) Nas relações de trabalho, à falta de disposições legais ou contratuais, o Poder Judiciário decide, conforme o caso, com observância dos princípios e normas gerais de direito, da jurisprudência, do emprego da analogia e, inclusive, da equidade (CLT, art. 8º, *caput*), sem prejuízo da aplicação subsidiária do “*direito comum*” (CLT, art. 8º, § 1º);

**RE 999435 / SP**

(ii) Em sede doutrinária e jurisprudencial a dispensa coletiva é caracterizada como a extinção simultânea de múltiplos contratos de trabalho, por razões objetivas da empresa de caráter econômico, tecnológico, estrutural ou análogo, de modo duradouro ou permanente;

(iii) As relações de trabalho dão ensejo a fatos jurídicos de natureza individual e específica e também a fatos de índole coletiva, envolvendo, neste caso, direitos e interesses de um grupo ou categoria profissional. Em situações de dispensa em massa, a tutela adequada dos interesses dos trabalhadores pressupõe o reconhecimento da natureza coletiva do conflito existente e, em consequência, a observância do princípio da obrigatoriedade da intervenção sindical (CF, art. 8º, VI), como forma de restabelecer o justo equilíbrio entre os polos antagônicos e assegurar a isonomia entre as partes;

(iv) Em situações de dispensa em massa, o empregador tem o dever jurídico, **fundado no princípio da boa-fé objetiva** (CC, art. 422), de adotar todas as medidas necessárias à minimização do dano sofrido pela coletividade de trabalhadores afetada. Para tanto, imprescindível a intervenção sindical, destinada a assegurar a defesa dos interesses e direitos coletivos ou individuais da categoria (CF, art. 8º, III);

(v) Diante do quadro de crise enfrentado pela empresa em face de circunstâncias econômicas, estruturais, tecnológicas ou conjunturais do negócio, **impõe-se ao empregador, como dever mínimo de proteção, observar as medidas de mitigação do dano**, cumprindo, pelo menos, os deveres de informação, consulta, cooperação, proteção e cuidado, entre outras medidas de proteção fundadas no princípio da boa-fé objetiva;

(vi) A dispensa coletiva promovida pelas empresas EMBRAER e ELEB Equipamentos LTDA, realizada sem prévia tentativa de solução negociada, mostra-se abusiva e atentatória a dignidade da pessoa humana, configurando transgressão manifesta aos princípios da boa-fé objetiva e da confiança, bem assim ao postulado da obrigatoriedade da intervenção sindical em conflitos de perfil coletivo (CF, art. 8º, VI);

**RE 999435 / SP**

(vii) As medidas mitigatórias adotadas no acórdão recorrido observam critérios de razoabilidade e proporcionalidade, buscando restabelecer a dignidade dos empregados dispensados, em conformidade com os deveres de proteção e de cuidado decorrentes da incidência do postulado da boa-fé objetiva nas relações de trabalho.

Ante o exposto, com as devidas vênias ao eminente Relator, acompanho a divergência e **nego provimento** ao recurso.

**É como voto.**

08/06/2022

PLENÁRIO

RECURSO EXTRAORDINÁRIO 999.435 SÃO PAULO

DEBATE

O SENHOR MINISTRO ROBERTO BARROSO - Senhora Presidente, Vossa Excelência, no voto que acaba de proferir, a meu ver, usou a expressão que me parece a expressão-chave nesse debate: "negociação em boa-fé objetiva". Acho que esse é o ponto. Disse, em meu voto, brevemente:

"Para bem e para mal, emprego não se preserva por decreto nem por decisão judicial.

Porém, em situações que abalam um grande número de trabalhadores, é legítimo e desejável - assim penso - que eles sejam representados pelo sindicato e que se estimule a negociação coletiva. No caso específico, mais que tudo, é legítimo e desejável estimular-se algum tipo de diálogo."

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.

Foi essa a proposta que fiz e que acho que é a que se harmoniza com a Constituição, que não assegura a estabilidade no emprego, mas apenas o dever da negociação.

O SENHOR MINISTRO RICARDO LEWANDOWSKI - Ministro



**RE 999435 / SP**

Barroso, Vossa Excelência me permite?

**O SENHOR MINISTRO LUÍS ROBERTO BARROSO** - Com muito prazer!

**O SENHOR MINISTRO RICARDO LEWANDOWSKI** - Vossa Excelência utilizou a expressão "a intervenção sindical prévia é exigência procedimental imprescindível". Vejo que há uma diferença entre a dicção da tese de Vossa Excelência e aquela proposta pelo TST, que fala em negociação coletiva. Penso até que, se Vossa Excelência adotasse a expressão "negociação coletiva", que incorpora esta visão que Vossa Excelência agora traz com muito acerto, quer dizer, uma negociação de boa-fé, uma negociação objetiva, uma negociação que vise a obter resultados, parece-me, *data venia*, ser a expressão quiçá mais adequada e talvez resolvesse o impasse no qual estou enredado aqui.

**O SENHOR MINISTRO LUÍS ROBERTO BARROSO** - Vossa Excelência sugere "negociação coletiva prévia"?

**O SENHOR MINISTRO RICARDO LEWANDOWSKI** - Ao invés de "intervenção".

**O SENHOR MINISTRO LUÍS ROBERTO BARROSO** - Se os Colegas que me acompanharam estiverem de acordo, não tenho dificuldade em reajustar, porque essa é a ideia mesmo.

**A SENHORA MINISTRA CÁRMEN LÚCIA** - Presidente, da minha parte apenas - já antecipando, desculpa -, em meu texto estava exatamente "negociação" - até por isso falei em diálogo e em negociação. Aderi à tese pelo formato dado, que compreendi que incluía exatamente a ideia de negociar, de dialogar, no sentido de buscar objetivamente o resultado, nos termos postos.

Por isso, não tenho nenhuma dificuldade, porque fica até mais

**RE 999435 / SP**

coerente com os termos do meu voto.

**O SENHOR MINISTRO LUÍS ROBERTO BARROSO** - No voto que o Ministro Gilmar lembrou, no caso anterior do PDV, eu até falava do princípio da lealdade na negociação coletiva. Quer dizer, as pessoas têm que agir de boa-fé, expressão que Vossa Excelência usou.

De modo que não tenho dificuldade de, para ter adesão do Ministro Lewandowski e não perder nenhuma, alterar para "negociação coletiva", porque essa é a ideia subjacente.

**A SENHORA MINISTRA ROSA WEBER (PRESIDENTE)** - Uma alteração condicionada, Ministro Luís Roberto, para que não perca nenhuma das outras adesões.

Perdoe-me, Ministro Fachin, em minhas anotações, não tenho uma tese proposta por Vossa Excelência, que foi justamente quem abriu a divergência. Por isso, não o ouvi. Fiquei só com a tese trazida pelo Ministro Luís Roberto e a proposta pelo Ministro Ricardo Lewandowski. Por isso não aludi à tese de Vossa Excelência.

**O SENHOR MINISTRO EDSON FACHIN** - É que, Senhora Presidente, o Ministro Luís Roberto Barroso é um tesista convicto. Eu sou um tesista sazonal. Nada obstante, ao final do voto que proferi, propus a tese: a negociação coletiva é imprescindível para a dispensa em massa de trabalhadores. Com essa forma, reproduzi o que estava no julgamento do Tribunal Superior do Trabalho.

Para contribuir, porque creio que já estamos na perspectiva de fixar a tese a partir da negativa de provimento ao recurso, gostaria de subscrever o teor das duas intervenções feitas pelo Ministro Ricardo Lewandowski. A primeira, que explicitou a diferença entre as duas teses, é uma diferença que me parece substancial. A segunda, indo em direção à redação proposta pelo Ministro Luís Roberto Barroso, encontrando um denominador comum com a expressão "negociação coletiva" ao invés de "intervenção sindical", direção na qual também me posto. Portanto, adoto

**RE 999435 / SP**

esta formulação, tendo em vista que abri a divergência.

Como já mencionei, não estou procurando mais serviço e não estou aqui para a relatoria ou para a redatoria do acórdão, mas creio que, por obrigação regimental, tocar-me-á. Estou acolhendo, com esse ajuste, a proposição do Ministro Barroso, a partir da intervenção do Ministro Ricardo Lewandowski.

O SENHOR MINISTRO GILMAR MENDES - Portanto, como fica o texto?

**O SENHOR MINISTRO LUÍS ROBERTO BARROSO - Ficou:**

A negociação coletiva prévia é exigência procedimental e indispensável para dispensa em massa de trabalhadores, o que não se confunde com autorização prévia por parte da entidade sindical ou celebração de convenção ou acordo coletivo.

Substituímos a expressão "intervenção sindical prévia" por "negotiação coletiva prévia". Acho que fica bem, é a ideia subjacente realmente.

**O SENHOR MINISTRO DIAS TOFFOLI:**

Senhora Presidente!

**A SENHORA MINISTRA ROSA WEBER (PRESIDENTE) -** Pois não, Ministro Dias Toffoli, quero ouvi-lo também.

**O SENHOR MINISTRO DIAS TOFFOLI:**

Peço a Vossa Excelência que consigne que me mantenho fiel à tese originária do Ministro **Luís Roberto Barroso**. Meu voto já foi proferido e já está, inclusive, no texto escrito que fiz distribuir. Mantenho aquela tese original.

É como voto em relação à tese.

O SENHOR MINISTRO ALEXANDRE DE MORAES - Presidente, quero também fazer uma observação. Nos termos desta alteração, todo o

**RE 999435 / SP**

voto divergente ou a tese do eminente Ministro Luís Roberto Barroso é sobre uma necessidade de se realizar o diálogo. Se colocarmos, na tese, a necessidade de se realizar negociação coletiva, muda totalmente. É totalmente diferente.

**O SENHOR MINISTRO RICARDO LEWANDOWSKI** - A negociação pode ser infrutífera, mas é preciso negociar, porque simplesmente um convite formal...

**O SENHOR MINISTRO DIAS TOFFOLI** - Aí, vai para dissídio.

**O SENHOR MINISTRO ALEXANDRE DE MORAES** - Até o procedimento é diverso, é um outro procedimento.

**A SENHORA MINISTRA ROSA WEBER (PRESIDENTE)** - É que a Constituição é expressa. Eu abri, para lembrar, o art. 114, § 1º, da Constituição Federal, que diz, com todas as letras:

"Frustrada a negociação coletiva, as partes poderão eleger árbitros."

No § 2º:

"Recusando-se qualquer das partes à negociação coletiva ou à arbitragem, é facultado às mesmas, de comum acordo, ajuizar dissídio coletivo de natureza econômica, podendo a Justiça do Trabalho decidir o conflito" (...).

**O SENHOR MINISTRO LUÍS ROBERTO BARROSO** - Mas aí, Presidente, não me refiro...

**O SENHOR MINISTRO ALEXANDRE DE MORAES** - Nesse caso, vamos gerar outro procedimento.

**O SENHOR MINISTRO LUÍS ROBERTO BARROSO** - Não me refiro a dissídio coletivo.

**RE 999435 / SP**

**O SENHOR MINISTRO ALEXANDRE DE MORAES – É.**

**O SENHOR MINISTRO LUÍS ROBERTO BARROSO -** Eu me refiro a sentar-se à mesa de negociação.

**A SENHORA MINISTRA CÁRMEN LÚCIA –** Dialogar.

**O SENHOR MINISTRO LUÍS ROBERTO BARROSO –** Dialogar.

**O SENHOR MINISTRO ALEXANDRE DE MORAES -** Ministro Luís Roberto, se não houver a negociação, haverá o dissídio.

**A SENHORA MINISTRA CÁRMEN LÚCIA -** Estamos falando de negociar no sentido de dialogar.

**O SENHOR MINISTRO ALEXANDRE DE MORAES -** Dialogar; é.

**O SENHOR MINISTRO LUÍS ROBERTO BARROSO -** É, é isso; exato.

**O SENHOR MINISTRO ALEXANDRE DE MORAES -** Altera muito.

**A SENHORA MINISTRA CÁRMEN LÚCIA -** Não no sentido de se dar o instrumento instituído da negociação com a abertura de dissídio.

**O SENHOR MINISTRO ALEXANDRE DE MORAES -** Essa alteração, como também ressaltou o Ministro Toffoli, gera um outro reflexo. Ou seja, se não houver a negociação, gerará, então, a necessidade de dissídio?

**O SENHOR MINISTRO LUÍS ROBERTO BARROSO -** Não é a minha ideia.

**RE 999435 / SP**

O SENHOR MINISTRO ALEXANDRE DE MORAES - O que eu alterei - e, aqui, continuo com a tese original - é a necessidade de diálogo.

O SENHOR MINISTRO GILMAR MENDES - Da intervenção.

O SENHOR MINISTRO ALEXANDRE DE MORAES - É, a intervenção.

O SENHOR MINISTRO LUÍS ROBERTO BARROSO - Como eu havia dito...

A SENHORA MINISTRA CÁRMEN LÚCIA - Eu utilizei a palavra "negociação" no sentido de diálogo.

O SENHOR MINISTRO LUÍS ROBERTO BARROSO - Eu aceitaria, eu reajustaria, se não houvesse evasões.

A SENHORA MINISTRA ROSA WEBER (PRESIDENTE) - É, porque, na verdade, a preocupação do Ministro Ricardo Lewandowski diz com a primazia da realidade. A nossa tese não pode apenas consagrar algo formal que não teria o menor sentido: "Bom, vamos fazer a dispensa coletiva; chama o sindicato".

O SENHOR MINISTRO LUÍS ROBERTO BARROSO - Minha ideia é sentar-se à mesa de negociação, não é um dissídio coletivo.

A SENHORA MINISTRA ROSA WEBER (PRESIDENTE) - Eu quis dizer que a saída, não havendo a negociação coletiva... até porque, hoje, os dissídios coletivos, o ajuizamento, está condicionado ao interesse comum, não é?

O SENHOR MINISTRO RICARDO LEWANDOWSKI - Sim.

**RE 999435 / SP**

**A SENHORA MINISTRA ROSA WEBER (PRESIDENTE)** - De comum acordo, ambas as partes ajuizarão.

**O SENHOR MINISTRO RICARDO LEWANDOWSKI** - É, isso. Em não havendo, não haverá...

**A SENHORA MINISTRA ROSA WEBER (PRESIDENTE)** - Por isso que se criou um impasse. A primeira solução da Constituição seria uma arbitragem. Agora, veja bem, um mero convite para a entidade sindical sentar-se à mesa de negociações, sem a boa-fé objetiva, é absolutamente inócuo.

**O SENHOR MINISTRO LUÍS ROBERTO BARROSO** - Presidente, fiz a conta aqui: em favor da tese original, temos cinco. A votação está cinco a três a dois.

**O SENHOR MINISTRO RICARDO LEWANDOWSKI** - É.

**A SENHORA MINISTRA ROSA WEBER (PRESIDENTE)** - Não, não. Estamos ainda na fase dos debates.

**O SENHOR MINISTRO LUÍS ROBERTO BARROSO** - Eu sei. Digo: eu reajustaria, mas, se "negociação coletiva" tiver o significado de "dissídio coletivo formalizado", não é isso que quis dizer.

**O SENHOR MINISTRO RICARDO LEWANDOWSKI** - Não, mas não há, Ministro Barroso, *data venia*. Conforme a eminente Presidente acabou de ler, os desdobramentos só se darão se houver um comum acordo entre as partes, se não, não se prossegue.

Também entendo que temos que usar o mais possível a linguagem da Constituição. Não podemos falar em "diálogo" ou utilizar qualquer outro termo. "Negociação coletiva" é um termo constitucional consagrado, sabemos no que consiste e quais suas repercussões jurídicas.

Por isso é que, *data venia*, permito-me insistir, sem nenhum prejuízo

**RE 999435 / SP**

para a compreensão de Vossa Excelência. Entendo a preocupação, tanto do Ministro Gilmar quanto do Ministro Alexandre de Moraes e de Vossa Excelência, de que é preciso romper o impasse em um determinado momento. Por outro lado, penso que é preciso iniciar negociações verdadeiramente concretas. Não é simplesmente um convite, frustrado o convite, faço a demissão em massa.

Em toda nossa argumentação, a partir do voto dissidente do eminente Ministro Edson Fachin, sempre se ressaltou, inclusive no TST, os danos massivos causados por essas demissões coletivas. A única forma de se compensar, enfim, de certa maneira, esses danos é a partir de uma negociação efetiva, em que haja concessões de parte a parte.

Agora, claro, *ad impossibilia nemo tenetur*, se não houver acordo, parte-se, enfim, para o finalmente.

O SENHOR MINISTRO GILMAR MENDES - A questão delicada aqui que exulta de considerações que fizemos nos vários votos é que, se burocratizarmos – e nós sabemos que isso é uma estrutura burocrática, ao longo do tempo -, deixamos como alternativa um bloqueio no processo decisório, que leva, eventualmente, ao desaparecimento da empresa como alternativa, que é o problema da empregabilidade. Presidente, acompanhei na Alemanha Oriental: direito ao pleno emprego. Era esse o modelo idealizado: o direito ao pleno emprego. Sabe como que se fabricava um carro na Alemanha Oriental? Levando uma peça, uma a uma, em uma roldana, até chegar àquele outro ponto. Qual o resultado? A Alemanha Oriental fechou.

É isso que a gente tem que entender. Se nós burocratizarmos o sistema, nós levamos à não produtividade e comprometemos tudo. É isso que se precisa entender. Quer dizer, ao fim e ao cabo, desapropria-se a empresa. É isso que precisa olhar.

O SENHOR MINISTRO RICARDO LEWANDOWSKI - Não, mas, *data venia*, Ministro, Vossa Excelência está apresentando um argumento *ad terrorem*, porque o inverso é verdade também.



**RE 999435 / SP**

O SENHOR MINISTRO GILMAR MENDES - Não, não é.

O SENHOR MINISTRO RICARDO LEWANDOWSKI - Então vamos demitir todo mundo, botar as famílias na rua da amargura. Quer dizer, a negociação, *data venia*, não é algo burocrático, é algo previsto na Constituição e tem uma experiência mais que centenária, é admitida desde a Revolução Industrial. Enfim, que haja um diálogo entre o capital e o trabalho.

Agora, suprimir um mínimo de negociação, realmente, é perigoso, a meu ver, no caso das demissões coletivas.

O SENHOR MINISTRO GILMAR MENDES - Ministro Lewandowski.

O SENHOR MINISTRO RICARDO LEWANDOWSKI - Pois não.

O SENHOR MINISTRO GILMAR MENDES - Há pouco tempo houve um debate, ainda governador, o governador conhecido de todos, um político de grande excelência, Paulo Hartung, em relação ao TRT do Espírito Santo, que estabeleceu esse tipo de regra. Ele, então, dizia, a partir até de uma declaração que fiz, que o Espírito Santo, esse estado extremamente progressista que todos nós gostamos e admiramos, estava-se convolando, por conta desse tipo de jurisprudência, não em um paraíso, mas em um inferno. As empresas estavam deixando o estado por conta desse tipo de exigência. É disso que temos que cuidar.

**A SENHORA MINISTRA ROSA WEBER (PRESIDENTE)** - Ministro Luís Roberto, Vossa Excelência estava sendo acompanhado na tese primeira, original, na redação original, pelo Ministro Dias Toffoli, pela Ministra Cármen Lúcia, pelo Ministro Alexandre de Moraes e pelo Ministro Gilmar Mendes.

Na adequação da tese, Vossa Excelência contaria com o voto do Ministro Ricardo Lewandowski, com o meu voto e com o voto do

**RE 999435 / SP**

Ministro Luiz Edson Fachin. A Ministra Carmen Lúcia, não sei, porque fez a adequação.

**A SENHORA MINISTRA CÁRMEN LÚCIA** - Fiz adequação exatamente no sentido de uma negociação como diálogo, não negociação coletiva. Em meu voto, falei em negociação como diálogo, não como negociação coletiva como instituto específico.

**O SENHOR MINISTRO LUÍS ROBERTO BARROSO** - Sempre tenho boa vontade em adaptar, para produzir o máximo de consenso, mas, aqui, infelizmente, acho que vou ter que voltar à redação original, que penso que tem a maioria.

**O SENHOR MINISTRO GILMAR MENDES** - Presidente, Vossa Excelência me permite uma sugestão?

**A SENHORA MINISTRA ROSA WEBER (PRESIDENTE)** - Pois não.

**O SENHOR MINISTRO GILMAR MENDES** - Talvez possamos antecipar o intervalo, de modo que tenhamos oportunidade de voltar a discutir. Uma pausa para reflexão.

**O SENHOR MINISTRO EDSON FACHIN:** Para fazermos uma negociação.

**O SENHOR MINISTRO ALEXANDRE DE MORAES** - Para fazermos, Ministro Gilmar, uma negociação ou um diálogo?

**A SENHORA MINISTRA ROSA WEBER (PRESIDENTE)** - A negociação sempre pressupõe o diálogo, mas pressupõe também concessões recíprocas. Tem que haver concessões recíprocas.

**RE 999435 / SP**

O SENHOR MINISTRO ALEXANDRE DE MORAES - São duas teses diversas. Parece-me que a tese vencida, que o Ministro Nunes Marques acompanhou - eu tinha acompanhado inicialmente o Ministro Marco Aurélio -, se aproxima mais da tese do diálogo do que da negociação. Daí, teríamos seis votos, não é, Ministro Kassio?

**A SENHORA MINISTRA ROSA WEBER (PRESIDENTE)** - Ponderando a sugestão do Ministro Gilmar Mendes, eu ia perguntar como se posiciona o Ministro Nunes Marques e até cogitar da participação eventual do Ministro André Mendonça na tese. Vossa Excelência, Ministro André, não está participando em função da relatoria do Ministro Marco Aurélio que apresentou uma tese. Vencida a posição, Vossa Excelência terá que se manifestar também com relação à tese.

Pois não, Ministro Nunes Marques.

**O SENHOR MINISTRO NUNES MARQUES:** Cumprimento todos na pessoa da nossa Presidente. Era exatamente o meu pensamento. Na esteira do raciocínio que construí em meu voto, ele se aproxima mais da confecção de tese formulada pelo ministro Roberto Barroso. Há a necessidade, sim, de abertura ao diálogo, mas, na eventualidade de ser infrutífero, isso não pode ser óbice à concretização de uma realidade posta.

Diante de todas as considerações feitas em relação à ausência de lei que transponha toda a estrutura concebida acerca do direito individual para o caso que tratamos aqui, de demissão coletiva, não tenho dúvida de que, entre as duas teses, a linha de raciocínio que construí fica muito mais próxima da manutenção do caráter procedimental dessa negociação.

**O SENHOR MINISTRO LUÍS ROBERTO BARROSO** - Acho o caráter procedimental indispensável, é um ponto central.

**O SENHOR MINISTROS NUNES MARQUES:** Sem prejuízo de compormos ao fim, adianto que, na tese, acompanho o ministro Roberto

**RE 999435 / SP**

Barroso.

**O SENHOR MINISTRO ANDRÉ MENDONÇA:**

Se me permitem, diante da gentileza e da concessão de Vossa Excelência e do Plenário, ouvindo os debates e sabendo da preocupação, justificável, do Ministro Lewandowski e do Ministro Fachin, que trouxeram aspectos relevantes, que nos chamam atenção em relação à boa-fé – pressupõe-se a boa-fé objetiva nessa procedimentalidade e todos estamos em consenso com isso –, penso, também aderindo à tese inicial trazida pelo Ministro Barroso, que a abertura do diálogo e essa procedibilidade já seriam suficientes para o encaminhamento da questão e, em eventual impasse, a adoção das medidas demissionárias pertinentes.

Texto assinado sem revisão.

08/06/2022

PLENÁRIO

RECURSO EXTRAORDINÁRIO 999.435 SÃO PAULO

### OBSERVAÇÃO

#### O SENHOR MINISTRO DIAS TOFFOLI:

Senhora Presidente, em ações diretas, com muitos dispositivos questionados, em que há divergências, sempre se deve prestigiar o Relator. O dispositivo vitorioso foi o do Relator.

Na semana passada, Vossa Excelência fez referência a votos de alguns Ministros que a acompanharam no dispositivo, mas, por outros argumentos, não na fundamentação, e Vossa Excelência continuou como Relatora e redatora do acórdão.

Desculpe-me, Ministro **Fachin**, por me antecipar a Vossa Excelência, mas é para advogar em favor de que a relatoria continue em suas mãos, já que proferiu o primeiro voto pela negativa de provimento. Evidentemente, tal voto vai refletir a tese, embora Vossa Excelência tenha ficado vencido nesse ponto, porque, tal qual Vossa Excelência, o eminente Relator e o Ministro **Ricardo Lewandowski** votaram pela tese de que essa discussão prévia seria uma negociação coletiva, a qual restou vencida.

Minha opinião, com a experiência de quem já sentou na cadeira da Presidência, é a de que a relatoria continue com o Ministro **Luiz Edson Fachin**, com a devida vênua.

O SENHOR MINISTRO ROBERTO BARROSO - Tem todo o meu apoio.

**A SENHORA MINISTRA ROSA WEBER (PRESIDENTE)** - Ministro Dias Toffoli, sempre muito oportunas as ponderações de Vossa Excelência. A dificuldade aqui é que o Ministro-Relator não é o Ministro Edson Fachin. O Ministro-Relator é o Ministro Marco Aurélio, que se aposentou.

**RE 999435 / SP**

**O SENHOR MINISTRO DIAS TOFFOLI:**

Mas o Ministro **Marco Aurélio** dava provimento. O primeiro voto no sentido de se negar provimento foi o do Ministro **Edson Fachin**.

**A SENHORA MINISTRA ROSA WEBER (PRESIDENTE)** - Não há a menor dúvida. A divergência foi aberta pelo Ministro Luiz Edson Fachin. Se Vossa Excelência bem observar, estava sugerindo ao Ministro Edson Fachin que ele dissesse "Sim, redigirei o acórdão." Estava ponderando se Sua Excelência, mesmo quando não absolutamente de acordo com a tese prevalecente, entende que a tese traduziu a compreensão majoritária do Plenário.

Por isso volto a consultá-lo, Ministro Edson Fachin. Se Vossa Excelência não disser "Lavrarei o acórdão com muito gosto", vou designá-lo Redator do acórdão.

**O SENHOR MINISTRO EDSON FACHIN** - Senhora Presidente, diante da manifestação de Vossa Excelência, desse diálogo frutífero sobre relatoria do acórdão, evidentemente que seguirei na direção apontada por Vossa Excelência.

08/06/2022

PLENÁRIO

**RECURSO EXTRAORDINÁRIO 999.435 SÃO PAULO**

**OBSERVAÇÃO**

**O SENHOR MINISTRO RICARDO LEWANDOWSKI** - Senhora Presidente, pela ordem. Eu pediria que Vossa Excelência consignasse em ata que eu fiquei parcialmente vencido na tese, na medida em que eu propus a substituição da expressão "intervenção sindical" por "negociação coletiva", inclusive porque o acórdão do TST termina justamente com essa expressão: "A d. Maioria, contudo, decidiu apenas fixar a premissa, para casos futuros, de que a negociação coletiva é imprescindível (...)".

Portanto, até acho que nós estamos modificando em parte a decisão do TST. Talvez fosse o caso de procedência parcial.

**O SENHOR MINISTRO LUÍS ROBERTO BARROSO** - Mas é que, Ministro Lewandowski, na verdade, o TST, no caso concreto, não acolheu. Só para o futuro. Por isso é que nós estamos mantendo a decisão do TST.

**O SENHOR MINISTRO RICARDO LEWANDOWSKI** - Está bem. Então, de qualquer maneira, eu peço a Vossa Excelência que consigne que eu fiquei vencido em parte na tese, propondo a substituição dessa expressão que a mim me parece, *data venia*, mais técnica, e é uma expressão que a Constituição abriga.

08/06/2022

PLENÁRIO

RECURSO EXTRAORDINÁRIO 999.435 SÃO PAULO

### OBSERVAÇÃO

**O SENHOR MINISTRO EDSON FACHIN** - Presidente, Vossa Excelência me permite? Embora eu já tenha aquiescido com a questão específica da relatoria - e acho que, do ponto de vista regimental, a manifestação do Ministro Dias Toffoli é irresponsável -, essa intervenção que faz agora o Ministro Ricardo e também, *a latere* e brevemente, o Ministro Roberto Barroso, explicita a seguinte ordem de ideias.

Eu votei abrindo divergência para manter o sentido e o alcance da decisão do Tribunal Superior do Trabalho. A tese aqui acolhida pela maioria, em meu modo de ver, altera substancialmente a conclusão do Tribunal Superior do Trabalho. Portanto, eu teria, a rigor, que redigir o voto que já está muito bem redigido pelo Ministro Roberto Barroso. Portanto, retifico a minha posição, Senhora Presidente, e entendo que é mais consentâneo com o sentido da deliberação agora tomada que se registre que há maioria pelo não provimento, de todos os votos que Vossa Excelência já computou, e que a tese vencedora desloca, tendo em vista a substancialidade da diferença, para o eminente Ministro Roberto Barroso. Porém, se a maioria entender que deva eu ser o Redator, farei consignando que restei também vencido quanto à tese por entendê-la coerente com a decisão do TST, e não subscrevo a alteração substancial que se fez com a tese adotada pela maioria, que obviamente há de ser respeitada sempre.

**A SENHORA MINISTRA ROSA WEBER (PRESIDENTE)** - Essa questão é muito interessante. Na verdade - aí eu tenho uma pequena divergência com o Ministro Ricardo Lewandowski -, quando nós negamos provimento ao recurso extraordinário, a rigor, nós mantivemos o decidido pelo Tribunal Superior do Trabalho naquilo em que ele decidia a lide posta, mas, como bem observou o Ministro Luís Roberto, a tese do



**RE 999435 / SP**

TST, por maioria, tinha efeitos prospectivos. Ela não altera a lide que nós apreciamos.

Por isso, com todo respeito, parece-me que pode ser mantida sim a redatoria do acórdão com Vossa Excelência. Nós negamos provimento ao recurso extraordinário. Agora, na fixação da tese, Vossa Excelência vai expressar, do meu ponto de vista, a tese da maioria, a não ser que haja uma conciliação entre o Ministro Luís Roberto e Vossa Excelência, uma negociação com concessões recíprocas e passo a redatoria ao Ministro Luís Roberto.

**O SENHOR MINISTRO LUÍS ROBERTO BARROSO** - Eu acho que o Ministro Toffoli tem razão no comentário que fez, mas acho que o Redator é quem tem a prerrogativa de dizer se tem conforto ou não de sustentar aquele ponto. E se o Ministro Fachin não tiver conforto, eu serei o redator para o acórdão com prazer. E se Sua Excelência tiver conforto, eu o apoio também. De modo que a decisão é do Redator. Tem conforto ou não tem conforto?

**O SENHOR MINISTRO EDSON FACHIN** - Presidente, portanto, nós estamos aqui dialogando e eu acho que esse é o verdadeiro sentido de um diálogo frutífero. Creio que a decisão, como não poderia deixar de ser, que prevalece é a da maioria, registrando-se as posições vencidas.

E eu, obviamente, tenho conforto em fazer o registro da posição majoritária e redigir o acórdão sem nenhum problema. Acolho a ponderação de Vossa Excelência.

**O SENHOR MINISTRO LUÍS ROBERTO BARROSO** - Eu lhe encaminho o arquivo eletrônico, se quiser transcrever a ementa ou alguma coisa que considere útil.

**O SENHOR MINISTRO EDSON FACHIN** - Eu já tomei as notas. Obrigado.

**A SENHORA MINISTRA ROSA WEBER (PRESIDENTE)** - Eu procedi exatamente desta forma no caso dos quilombolas que eu lembrei na semana passada. Registro, Ministro Ricardo Lewandowski, que, quanto à tese, fico vencida junto com Vossa Excelência, em parte, e

**RE 999435 / SP**

agora com o Ministro Edson Fachin, pela compreensão de que a expressão intervenção sindical prévia deveria ser substituída por negociação coletiva.

**PLENÁRIO**

**EXTRATO DE ATA**

**RECURSO EXTRAORDINÁRIO 999.435**

PROCED. : SÃO PAULO

**RELATOR : MIN. MARCO AURÉLIO**

REDATOR DO ACÓRDÃO : MIN. EDSON FACHIN

RECTE.(S) : EMPRESA BRASILEIRA DE AERONÁUTICA S.A. - EMBRAER

RECTE.(S) : ELEB EQUIPAMENTOS LTDA

ADV.(A/S) : ANA PAULA PAIVA DE MESQUITA BARROS (198344/MG, 52122/PE, 105656/PR, 113793/SP)

ADV.(A/S) : MARCELO KANITZ (14116/DF, 427658/SP) E OUTRO(A/S)

ADV.(A/S) : CASSIO DE MESQUITA BARROS JUNIOR (439-A/DF, 8354/SP)

RECDO.(A/S) : SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS DE CONSTRUÇÃO DE AERONAVES, EQUIPAMENTOS GERAIS AEROESPACIAL, AEROPEÇAS, MONTAGEM E REPARAÇÃO DE AERONAVES E INSTRUMENTOS AEROESPACIAL DO ESTADO DE SÃO PAULO - SINDIAEROSPACIAL

ADV.(A/S) : JESUS ARRIEL CONES JUNIOR (55426/BA, 85018/SP)

RECDO.(A/S) : SINDICATO DOS METALÚRGICOS DE SÃO JOSÉ DOS CAMPOS E REGIÃO

ADV.(A/S) : ARISTEU CESAR PINTO NETO (110059/SP)

INTDO.(A/S) : SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS METALÚRGICAS, SIDERÚRGICAS, MECÂNICAS, AUTOMOBILÍSTICA E DE AUTOPEÇAS, DE MATERIAL ELÉTRICO E ELETRÔNICO, DE INFORMÁTICA DE EMPRESAS DE SERVIÇOS DE REPAROS, MANUTENÇÃO E MONTAGEM DO ESTADO DA BAHIA - STIM - BAHIA

ADV.(A/S) : GUSTAVO TEIXEIRA RAMOS (28471/BA, 17725/DF, 385580/SP)

INTDO.(A/S) : SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS METALÚRGICAS, SIDERÚRGICAS, MECÂNICAS, AUTOMOBILÍSTICAS E DE AUTOPEÇAS, DE MATERIAL ELÉTRICO E ELETRÔNICO, DE INFORMÁTICA DE EMPRESAS DE SERVIÇOS DE REPAROS, MANUTENÇÃO E MONTAGEM DE CANDEIAS, SÃO FRANCISCO DO CONDE, MADRE DE DEUS E SANTO AMARO/BAHIA - STIM - CANDEIAS E REGIÃO

ADV.(A/S) : ROBERTO DE FIGUEIREDO CALDAS (05939/DF)

INTDO.(A/S) : CONFEDERAÇÃO NACIONAL DA INDÚSTRIA-CNI

ADV.(A/S) : CASSIO AUGUSTO MUNIZ BORGES (20016/DF, 091152/RJ)

ADV.(A/S) : EDUARDO ALBUQUERQUE SANT ANNA (13443/DF)

INTDO.(A/S) : CONFEDERAÇÃO NACIONAL DO TRANSPORTE-CNT

ADV.(A/S) : MARILDA DE PAULA SILVEIRA (33954/DF, 90211/MG)

INTDO.(A/S) : ASSOCIAÇÃO BRASILEIRA DE MAGISTRADOS DO TRABALHO - ABMT

ADV.(A/S) : CAROLINA TUPINAMBA FARIA (0124045/RJ)

ADV.(A/S) : NAYARA FALCÃO (362365/SP)

ASSIST.(S) : SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS METALÚRGICAS, MECÂNICAS E DE MATERIAL ELÉTRICO DE BELO HORIZONTE E CONTAGEM,

ADV.(A/S) : JOSE EYMARD LOGUERCIO (01441/A/DF, 52504A/GO, 103250/SP)

ADV.(A/S) : RICARDO QUINTAS CARNEIRO (01445/A/DF, 8487/ES)

INTDO.(A/S) : SINDICATO TRAB EMPRE TRANS METROV EST DO RIO DE JANEIRO

ADV.(A/S) : JAIR GIANGIULIO JUNIOR (138829/RJ)

**Decisão:** Após o voto do Ministro Marco Aurélio (Relator), que dava provimento ao recurso extraordinário da Empresa Brasileira de Aeronáutica S.A. - EMBRAER e Eleb Equipamentos LTDA, para, reformando o acórdão recorrido, assentar a desnecessidade de negociação coletiva considerada a dispensa em massa de trabalhadores, e estabelecia a seguinte tese (tema 638 da repercussão geral): "A dispensa em massa de trabalhadores prescinde de negociação coletiva", no que foi acompanhado pelos Ministros Nunes Marques e Alexandre de Moraes; e do voto do Ministro Edson Fachin, que negava provimento ao recurso, o julgamento foi suspenso. Falaram: pelas recorrentes Empresa Brasileira de Aeronáutica S.A. - EMBRAER e Eleb Equipamentos LTDA, o Dr. Carlos Vinicius Amorim; pelo Sindicato dos Metalúrgicos de São José dos Campos e Região e outros, o Dr. Aristeu Cesar Pinto Neto; pelo recorrido, o Dr. Renato Rua de Almeida; pelos interessados Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias Metalúrgicas, Siderúrgicas, Mecânicas, Automobilísticas e de Autopeças, de Material Elétrico e Eletrônico, de Informática e de Empresas de Serviços de Reparos, Manutenção e Montagem do Estado da Bahia - STIM-BAHIA, e Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias Metalúrgicas, Siderúrgicas, Mecânicas, Automobilísticas e de Autopeças, de Material Elétrico e Eletrônico, de Informática e de Empresas de Serviços de Reparos, Manutenção e Montagem de Candeias, São Francisco do Conde, Madre de Deus e Santo Amaro/Bahia - STIM-CANDEIAS E REGIÃO, o Dr. Mauro de Azevedo Menezes; pela interessada Confederação Nacional da Indústria - CNI, o Dr. Eduardo Albuquerque Sant'Anna; pela interessada Confederação Nacional do Transporte - CNT, a Dra. Marilda de Paula Silveira; pela interessada Associação Brasileira de Magistrados do Trabalho - ABMT, a Dra. Carolina Tupinambá; pelo assistente, o Dr. Ricardo Quintas Carneiro; e, pela Procuradoria-Geral da República, o Dr. Antônio Augusto Brandão de Aras, Procurador-Geral da República. Ausente o Ministro Luiz Fux (Presidente), impedido neste julgamento. Presidiu o julgamento a Ministra Rosa Weber (Vice-Presidente). Plenário, 19.05.2021 (Sessão realizada por videoconferência - Resolução 672/2020/STF).

**Decisão:** Após o voto do Ministro Roberto Barroso, que divergia do Ministro Marco Aurélio (Relator) e negava provimento ao recurso extraordinário, pediu vista dos autos o Ministro Dias Toffoli. Não participou o Ministro Luiz Fux (Presidente), impedido neste julgamento. Presidiu o julgamento a Ministra Rosa Weber (Vice-Presidente). Plenário, 20.05.2021 (Sessão realizada por videoconferência - Resolução 672/2020/STF).

**Decisão:** O Tribunal, por maioria, apreciando o tema 638 da repercussão geral, negou provimento ao recurso extraordinário, vencidos os Ministros Marco Aurélio (Relator), Nunes Marques e Gilmar Mendes. Por maioria, foi fixada 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", vencidos, em parte, os Ministros Ricardo Lewandowski, Edson Fachin e Rosa Weber. Nesta assentada, o Ministro Alexandre de Moraes reajustou seu voto para acompanhar a divergência. O Ministro André Mendonça, sucessor do Ministro Marco Aurélio, não votou no mérito, mas proferiu voto quanto à tese de repercussão geral. Redigirá o acórdão o Ministro Edson Fachin. Impedido o Ministro Luiz Fux (Presidente). Presidiu o julgamento a Ministra Rosa Weber (Vice-Presidente). Plenário, 8.6.2022.

Presidência do Senhor Ministro Luiz Fux. Presentes à sessão os Senhores Ministros Gilmar Mendes, Ricardo Lewandowski, Cármen Lúcia, Dias Toffoli, Rosa Weber, Roberto Barroso, Edson Fachin, Alexandre de Moraes, Nunes Marques e André Mendonça.

Procurador-Geral da República, Dr. Antônio Augusto Brandão de Aras.

Carmen Lilian Oliveira de Souza  
Assessora-Chefe do Plenário