

A DISPENSA COLETIVA E O TEMA 638 DO STF: LIMITES, INTERPRETAÇÃO E DIVERGÊNCIA JURISPRUDENCIAL

MASS TERMINATION AND SUPREME COURT CASE NO. 638: LIMITS, INTERPRETATION, AND JURISPRUDENTIAL DIVERGENCE

Isabella Vieceli de Menezes¹

Helena Kugel Lazzarin²

RESUMO: No Brasil, o julgamento do Tema 638 pelo Supremo Tribunal Federal representou importante marco ao reconhecer a imprescindibilidade da intervenção sindical prévia como requisito procedimental para a dispensa coletiva. No entanto, a decisão não definiu critérios objetivos para a caracterização da referida dispensa. Diante desse panorama, busca-se responder: em que medida a tese firmada no Tema 638 é suficiente para conferir segurança jurídica ao regime jurídico das dispensas coletivas no Brasil? Por conseguinte, o objetivo do artigo consiste em analisar os limites e a efetividade do Tema, a partir da evolução doutrinária e jurisprudencial do instituto, de seus fundamentos constitucionais, do direito comparado e, sobretudo, de pesquisa empírica sobre os julgados do Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região. Os resultados demonstram que a ausência de critérios objetivos para a caracterização da dispensa em massa levou a jurisprudência a desenvolver, casuisticamente, distintos parâmetros de identificação do instituto.

PALAVRAS-CHAVE: dispensa coletiva; Tema 638 do Supremo Tribunal Federal; negociação coletiva; segurança jurídica.

ABSTRACT: In Brazil, the Supreme Court's ruling on Theme 638 marked an important milestone by recognizing the indispensability of prior union intervention as a procedural requirement for collective layoffs. However, the decision did not establish objective criteria for characterizing such dismissals. Given this context, this study seeks to answer the following question: to what extent is the legal principle established in Case No. 638 sufficient to provide legal certainty to the legal framework governing collective dismissals in Brazil? Consequently, the objective of this paper is to analyze the limits and effectiveness of Theme 638, based on the doctrinal and jurisprudential evolution of the concept, its constitutional foundations, comparative law, and, above

- 1 Mestranda e bolsista CNPq em Fundamentos Constitucionais no Direito Público e Direito Privado pela Pontifícia Universidade Católica do Rio Grande do Sul (PUCRS); pós-graduanda em Direito e Processo do Trabalho e bacharela em Direito pela PUCRS; advogada. Lattes: <https://lattes.cnpq.br/5630018976173918>. Orcid: <https://orcid.org/0009-0008-2550-4287>. E-mail: isabellaviecelidemenezes@gmail.com.
- 2 Doutora em Direito pela Universidade do Vale do Rio dos Sinos (Unisinos), com pós-doutorado em Direito do Trabalho pela Pontifícia Universidade Católica do Rio Grande do Sul (PUCRS); professora e coordenadora do Núcleo de Direito Público e Social da Escola de Direito da PUCRS; advogada; acadêmica titular da Cadeira nº 15 da Academia Sul-Rio-Grandense de Direito do Trabalho. Lattes: <http://lattes.cnpq.br/4635737530737592>. Orcid: <https://orcid.org/0000-0003-4579-0723>. E-mail: helenalazzarin@gmail.com.

all, empirical research on the judgments of the Regional Labor Court of the 4th Region. The results demonstrate that the absence of objective criteria for characterizing mass layoffs has led the courts to develop, on a case-by-case basis, distinct parameters for identifying this legal concept.

KEYWORDS: *mass layoffs; Supreme Court Case No. 638; collective bargaining; legal certainty.*

SUMÁRIO: 1 Introdução; 2 A dispensa coletiva como fenômeno jurídico; 3 O julgamento do Tema 638 pelo STF; 4 A insuficiência dos critérios jurídicos para a caracterização da dispensa coletiva e seus reflexos na segurança jurídica; 5 Considerações finais; Referências.

1 Introdução

As profundas transformações verificadas nas últimas décadas têm intensificado a adoção de reestruturações empresariais, frequentemente materializadas por meio de dispensas coletivas de trabalhadores. Diferentemente da despedida individual, esse fenômeno transcende a esfera contratual de cada empregado, produzindo impactos sociais, econômicos e comunitários que atingem não apenas os trabalhadores diretamente afetados, mas também as comunidades nas quais estão inseridos. Em razão dessa dimensão coletiva, a disciplina jurídica das dispensas em massa tornou-se um dos temas mais sensíveis do Direito do Trabalho contemporâneo, especialmente diante da necessidade de compatibilizar o exercício do poder diretivo do empregador com a proteção constitucional ao trabalho, a valorização da negociação coletiva e a preservação da segurança jurídica.

Apesar da relevância prática do tema, o ordenamento jurídico brasileiro permaneceu, durante décadas, sem disciplina específica acerca do instituto. A Consolidação das Leis do Trabalho não estabeleceu critérios para sua caracterização nem regulamentou o procedimento aplicável à sua realização, circunstância que levou a doutrina e a jurisprudência à tarefa de definir os contornos do instituto. Nesse cenário, o julgamento do Recurso Extraordinário nº 999.435, submetido ao Tema 638 de Repercussão Geral do Supremo Tribunal Federal (STF), representou relevante marco ao afirmar que a intervenção sindical prévia constitui requisito procedimental imprescindível para a validade da dispensa em massa. Todavia, embora tenha solucionado parte da controvérsia, a tese firmada pela Corte não enfrentou a principal lacuna existente no sistema jurídico brasileiro: a inexistência de parâmetros objetivos para identificar quando determinados desligamentos efetivamente configuram uma dispensa coletiva.

Diante desse cenário, o presente artigo busca responder ao seguinte problema de pesquisa: em que medida a tese fixada pelo Supremo Tribunal Federal no Tema 638 é suficiente para conferir segurança jurídica na disciplina das dispensas coletivas, diante da inexistência de critérios objetivos para sua caracterização?

É precisamente nesse ponto que se situa a contribuição desta pesquisa. O estudo busca demonstrar como a ausência de critérios objetivos para a caracterização da dispensa coletiva vem sendo suprida pela própria jurisprudência trabalhista. Desse modo, mediante investigação empírica dos julgados do Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região, identificam-se e sistematizam-se os principais modelos argumentativos empregados para definir a incidência do instituto.

O objetivo geral do trabalho consiste então em analisar os limites e a efetividade da tese fixada no Tema 638 sob a perspectiva da segurança jurídica. Por consequência, como objetivos específicos, pretende-se examinar a evolução normativa e jurisprudencial do instituto no direito brasileiro; analisar os fundamentos constitucionais que sustentam a imprescindibilidade da intervenção sindical prévia; identificar, mediante pesquisa empírica da jurisprudência do Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região, os critérios atualmente empregados para caracterizar a dispensa coletiva; e confrontar a experiência brasileira com soluções adotadas pela União Europeia, no âmbito da Diretiva 98/59/CE.

Para atingir tais objetivos, emprega-se o método dedutivo, mediante pesquisa bibliográfica, documental e jurisprudencial, complementada por análise de direito comparado. O estudo fundamenta-se na doutrina nacional especializada, na legislação brasileira e estrangeira, nos precedentes do Tribunal Superior do Trabalho e do Supremo Tribunal Federal, bem como da jurisprudência recente do Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região, complementada pelo exame de parte da Diretiva 98/59/CE da União Europeia.

O artigo estrutura-se em três partes principais. A primeira examina a evolução histórica e normativa da disciplina das dispensas coletivas no ordenamento jurídico brasileiro, culminando no julgamento do Tema 638 pelo Supremo Tribunal Federal. A segunda analisa criticamente os fundamentos constitucionais da tese fixada pela Corte e demonstra a permanência da lacuna relativa à caracterização da dispensa coletiva. A terceira apresenta os resultados da pesquisa empírica realizada sobre a jurisprudência do Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região, sistematizando os diferentes modelos argumentativos empregados para suprir essa lacuna e confrontando-os com a experiência do direito comparado, a fim de avaliar seus impactos sobre a segurança jurídica e a uniformidade da aplicação do regime jurídico das dispensas coletivas.

2 A dispensa coletiva como fenômeno jurídico

Durante longo período, a dispensa coletiva permaneceu desprovida de disciplina jurídica específica no ordenamento brasileiro, apesar de produzir consequências que transcendem a esfera individual dos contratos de trabalho. Como observa Mauricio Godinho Delgado, o direito infraconstitucional brasileiro, por muitos anos, limitou-se a reconhecer a faculdade do empregador de

promover a ruptura unilateral dos vínculos de emprego, sem instituir um regime jurídico próprio para as despedidas em massa, não obstante os expressivos impactos sociais decorrentes dessa modalidade de extinção contratual (Delgado, 2019, p. 1383). Esse cenário refletia uma concepção predominantemente civilista da ruptura contratual, centrada na autonomia do empregador para agir unilateralmente. Com a evolução do Estado de Direito e do próprio Direito do Trabalho, contudo, consolidou-se progressivamente o reconhecimento de que a extinção do contrato de trabalho repercute sobre interesses sociais que ultrapassam a esfera individual das partes. Nessa perspectiva, o poder potestativo do empregador de extinguir os contratos de trabalho permaneceu preservado, porém passou a ser compreendido à luz da função social da propriedade e do princípio da boa-fé objetiva, de modo a mitigar os efeitos sociais adversos decorrentes da dispensa (Chapper; Martins, 2016).

Foi nesse contexto de progressiva reconstrução da compreensão jurídica da dispensa coletiva que a doutrina passou a desenvolver os elementos aptos à sua caracterização. Dentre as contribuições mais influentes, destaca-se a de Orlando Gomes, para quem a dispensa coletiva consiste na “rescisão simultânea, por motivo único, de uma pluralidade de contratos de trabalho numa empresa, sem substituição dos empregados dispensados”, sendo que “a causa da dispensa é comum a todos, não se prendendo ao comportamento de nenhum deles, mas a uma necessidade da empresa” (Gomes, 1974, p. 575). Assim, o autor demonstra que o elemento caracterizador da dispensa coletiva não reside apenas no número de trabalhadores dispensados, mas, sobretudo, na existência de uma causa única, de natureza empresarial, que atinge simultaneamente um conjunto de empregados e resulta na efetiva redução do quadro funcional da empresa. Essa construção doutrinária foi posteriormente acolhida por outros doutrinadores, como Luciano Martinez, que faz expressa referência à concepção formulada por Orlando Gomes ao tratar da despedida coletiva ou dispensa massiva (Martinez, 2023, p. 807-808).

Na doutrina de Mauricio Godinho Delgado, a distinção entre as modalidades de despedida decorre da extensão e dos efeitos produzidos pela ruptura contratual. A dispensa individual caracteriza-se pela extinção do contrato de trabalho de um único empregado ou, ainda, por desligamentos isolados que, embora possam atingir diferentes trabalhadores, não configuram um ato demissional de natureza grupal. Assim, a mera ocorrência de múltiplas dispensas em uma empresa não é suficiente para caracterizar a dispensa coletiva, podendo tratar-se apenas de dispensas individuais sucessivas ou de uma dispensa plúrima. Esta última corresponde ao desligamento de um número determinado de empregados que, apesar de superior à dispensa individual, não alcança o sentido e o impacto de uma dispensa coletiva. Por sua vez, a despedida coletiva distingue-se por atingir um contingente significativo de trabalhadores vinculados ao mesmo

estabelecimento ou empresa, constituindo uma prática massiva de extinção contratual (*lay-off*), motivada por uma causa comum (Delgado, 2019, p. 1382).

Desse modo, a diferenciação entre essas modalidades, novamente, não se limita ao número de trabalhadores dispensados, pois, conforme destaca o autor, a dispensa massiva produz consequências que extrapolam a esfera jurídica individual dos contratos de trabalho, irradiando efeitos no campo da comunidade mais ampla em que se situa a empresa ou o estabelecimento, provocando, em decorrência disso, forte impacto social na comunidade em que a empresa está inserida. Enquanto a dispensa individual e, em certa medida, também a dispensa plúrima tendem a produzir repercussões restritas às partes diretamente envolvidas. Porém, não obstante a relevância desse fenômeno, Mauricio Godinho Delgado observa que as dispensas coletivas historicamente não foram objeto de disciplina específica no direito infraconstitucional brasileiro (Delgado, 2019, p. 1383).

Em 2009, passados 21 anos da promulgação da Carta Magna e 66 anos da promulgação da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), o Tribunal Superior do Trabalho (TST) enfrentou a matéria de forma mais sistemática, ao julgar o RODC nº 309/2009-000-15-00.4. Até então, o tratamento jurídico da dispensa coletiva restringia-se às construções doutrinárias e a decisões esparsas dos tribunais, que distinguiam essa modalidade da dispensa individual, mas sem que se firmasse uma orientação jurisprudencial uniforme ou um *leading case* no âmbito do TST.

O precedente teve origem na crise econômica de 2008/2009, quando a Empresa Brasileira de Aeronáutica S.A. (Embraer) e a Eleb Equipamentos Ltda. promoveram a demissão de aproximadamente 4.400 trabalhadores sem prévia negociação com o sindicato da categoria. Em razão disso, o Sindicato dos Metalúrgicos de São José dos Campos e Região, juntamente com outras entidades sindicais, ajuizou o dissídio coletivo, requerendo a suspensão cautelar das rescisões e a declaração de nulidade da dispensa coletiva.

Ao apreciar a controvérsia, o Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região, tribunal responsável, admitiu o dissídio coletivo e declarou abusivas as dispensas, concedendo compensação financeira correspondente ao dobro do valor do aviso prévio, além de determinar a manutenção dos contratos de trabalho e dos planos de assistência médica pelo período de doze meses, bem como declarar o direito de preferência dos trabalhadores dispensados em caso de reativação dos postos de trabalho (Brasil, TRT15, 2009).

Interpostos Recursos Ordinários, a Seção Especializada em Dissídios Coletivos do Tribunal Superior do Trabalho consolidou a distinção entre as modalidades de dispensa e firmou importante precedente no sentido de que as dispensas em massa reclamam tratamento jurídico próprio. No caso concreto, contudo, o acór-

dão afastou a declaração de abusividade das demissões coletivas, reconhecendo que, até então, a jurisprudência era pacífica em não restringi-las. Não obstante, estabeleceu, para as situações futuras, a necessidade de prévia negociação coletiva como requisito para a validade das dispensas em massa (Brasil, TST, 2009).

Para fundamentar esse entendimento, o voto do Relator partiu da distinção entre os danos meramente atomísticos, de natureza individual, e aqueles dotados de dimensão coletiva e comunitária. A partir dessa premissa, examinou a ordem constitucional e infraconstitucional brasileira, à luz da Constituição da República de 1988 e de diversos diplomas da Organização Internacional do Trabalho (OIT), especialmente as Convenções nº 98³ (OIT, 1949, artigo 4º) e nº 154⁴ (OIT, 1981, artigo 5º), ambas ratificadas pelo Brasil e voltadas ao fortalecimento da liberdade sindical e ao incentivo à negociação coletiva. À vista desse conjunto normativo, concluiu que não se autorizaria 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)” (Brasil, TST, 2009, *apud* Delgado, 2019, p. 1335).

Nos anos subsequentes ao julgamento, a Seção Especializada em Dissídios Coletivos do Tribunal Superior do Trabalho reiterou a orientação firmada nesse precedente (Delgado, 2019, p. 1335). Em consequência, consolidou-se o entendimento de que a dispensa coletiva constitui direito potestativo do empregador, porém condicionado à prévia negociação coletiva em razão de sua natureza jurídica. Isso posto, as dispensas em massa promovidas sem a intervenção prévia do sindicato passaram a poder ser consideradas inválidas, ensejando, conforme as circunstâncias do caso concreto, o direito à reintegração dos trabalhadores ou o pagamento de indenizações.

No entanto, a promulgação da Lei nº 13.467/2017, Reforma Trabalhista, representou uma ruptura legislativa significativa no tratamento jurídico das dispensas coletivas ao inserir o art. 477-A na CLT.

3 “Artigo 4. 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”.

4 “Artigo 5. 1. Deverão ser adotadas medidas adequadas às condições 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”.

Eis o texto do dispositivo:

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. (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017) (Brasil, 1943, art. 477-A)

A redação do artigo, ciente do entendimento consolidado pelo TST, extirpou qualquer necessidade de manifestação sindical antes da dispensa em massa. A aplicação irrestrita do dispositivo passou a autorizar o empregador a dispensar considerável número de trabalhadores sem qualquer procedimento prévio e sem uma razão socialmente justificável.

Nas palavras de Mauricio Godinho Delgado: “Lamentavelmente, no instante em que a lei decidiu se manifestar explicitamente sobre as dispensas massivas, de caráter coletivo, foi no sentido de as equiparar às meras dispensas individuais – como recentemente fez a Lei da Reforma Trabalhista” (Delgado, 2019, p. 1383). Na visão do doutrinador, o art. 477-A entra em choque frontal com a Constituição da República por múltiplas razões. Inicialmente, porque regula, mediante simples lei ordinária, tema a respeito do qual o art. 7º, inciso I, da Constituição exige, expressamente, lei complementar⁵ (Brasil, 1988, art. 7º, I). Além disso, ao equiparar as dispensas coletivas às dispensas meramente individuais, a norma desrespeita princípios constitucionais do trabalho, tais como a justiça social, a subordinação da propriedade à sua função social, a segurança, a proporcionalidade, a valorização do trabalho e do emprego, a centralidade da pessoa humana na ordem jurídica e na vida socioeconômica e a dignidade da pessoa humana (Delgado, 2019, p. 1334). A inconstitucionalidade emerge também da violação aos dispositivos que tratam do Direito Coletivo do Trabalho, em especial os incisos III e VI do art. 8º da Constituição⁶ (Brasil, 1988, art. 8º, III e VI).

Para Valdete Souto Severo e Jorge Luiz Souto Maior, o art. 477-A, ao equiparar as dispensas individuais, plúrimas e coletivas, e ao dispensar a necessidade de autorização prévia de entidade sindical, “apenas excluiu a participação do sindicato desse momento crucial da vida dos trabalhadores, não criando nenhuma liberdade adicional para a efetivação das dispensas” (Severo; Souto Maior, 2017, p. 164). A crítica doutrinária aponta que a norma ignorou a

5 “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”.

6 “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; IV – a assembleia geral fixará a contribuição que, em se tratando de categoria profissional, será descontada em folha, para custeio do sistema confederativo da representação sindical respectiva, independentemente da contribuição prevista em lei”.

natureza jurídica coletiva do fenômeno, tratando como ato individual repetido o que constitui, essencialmente, uma ruptura de dimensão comunitária.

Sob outra perspectiva, Homero Batista Mateus da Silva sustenta a coerência sistêmica do referido dispositivo legal, tendo em vista a relação estabelecida entre os arts. 477-A e 477-B, inseridos pela Reforma à CLT, alegando que enquanto o primeiro libera a dispensa em massa sem prévia negociação, o segundo atrela a eficácia liberatória geral do Programa de Demissão Voluntária (PDV) à necessidade de prévia negociação coletiva⁷ (Brasil, 1943, art. 477-B). Desse modo, “o empregador que optar pela via diplomática terá como prêmio a quitação de todas as parcelas trabalhistas”, ao passo que o empregador que optar pela via mais hostil “suportará, depois, os questionamentos jurídicos nesse tema espinhoso da dispensa coletiva” (Silva, 2019, p. 214).

Isso posto, instaurou-se, no período compreendido entre a vigência da Reforma Trabalhista, em novembro de 2017, até o julgamento do Tema 638 pelo STF, em junho de 2022, um cenário de instabilidade jurídica, no qual parte dos operadores do Direito sustentava a plena aplicabilidade do art. 477-A, enquanto outra parcela da doutrina e da jurisprudência mantinha a exigência de negociação coletiva prévia com fundamento nos elementos definidores da dispensa coletiva. Essa tensão entre a construção jurisprudencial consolidada pelo Tribunal Superior do Trabalho e a alteração promovida pela Reforma Trabalhista constituiu o pano de fundo sobre o qual se desenvolveu o julgamento do Recurso Extraordinário nº 999.435.

3 O julgamento do Tema 638 pelo STF

O Recurso Extraordinário nº 999.435, com repercussão geral reconhecida sob o Tema 638, interposto pela Embraer e pela Eleb Equipamentos Ltda. com fundamento no art. 102, inciso III, alínea “a”, da Constituição Federal, contra acórdão do Tribunal Superior do Trabalho, teve como sustentação que, ao estabelecer como condição à dispensa em massa de empregados a negociação coletiva prévia, o Tribunal de origem havia atribuído ao poder normativo da Justiça do Trabalho disciplina que o texto constitucional reserva à lei complementar. Ainda, as recorrentes alegavam ameaça à sobrevivência das empresas em crise ante interferência indevida no poder de gestão e contrariedade ao princípio da livre-iniciativa.

O julgamento de mérito realizado pelo Supremo Tribunal evidenciou a existência de três correntes interpretativas distintas, que refletem diferentes

7 “Art. 477-B. Plano de Demissão Voluntária ou Incentivada, para dispensa individual, plúrima ou coletiva, previsto em convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho, enseja quitação plena e irrevogável dos direitos decorrentes da relação empregatícia, salvo disposição em contrário estipulada entre as partes”.

compreensões acerca dos limites do poder potestativo do empregador e do papel atribuído à negociação coletiva no âmbito da ordem constitucional.

A primeira corrente, liderada pelo Ministro Relator Marco Aurélio e acompanhada pelos Ministros Gilmar Mendes e Nunes Marques, sustentou que a dispensa em massa não exige negociação coletiva prévia. Partindo do princípio da legalidade, consagrado no art. 5º, inciso II, da Constituição Federal⁸ (Brasil, 1988), o Relator argumentou que somente a lei pode impor restrições ao empregador. Nessa perspectiva, o art. 10, inciso I, do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias⁹ (Brasil, 1988), veio a ocupar o espaço relativo à ausência de lei complementar prevista no art. 7º, inciso I, da Constituição, não havendo, portanto, previsão constitucional de negociação coletiva como requisito ou critério para despedida sem justa causa. O Ministro Nunes Marques acrescentou que delegar à sentença coletiva a disciplina de matérias constitucionalmente reservadas à lei complementar implicaria ainda grave ofensa ao princípio da separação dos Poderes (Brasil, 1988, art. 2º).

A segunda corrente, encabeçada pelo Ministro Edson Fachin e acompanhada pelos Ministros Ricardo Lewandowski e Rosa Weber, adotou a posição mais protetiva, sustentando a obrigatoriedade da negociação coletiva prévia à demissão em massa como decorrência direta da Constituição. O Ministro Fachin apontou que a Justiça Social constitui vetor estruturante do Estado Democrático de Direito, encontrando posituação no art. 1º, inciso IV, da CF e irradiando-se por todo o ordenamento constitucional (Brasil, 1988, art. 1º, inciso IV). Nessa perspectiva, a valorização do trabalho humano apresenta-se como diretriz fundamental voltada à garantia de uma existência digna para todos. A Ministra Rosa Weber concluiu que a dispensa coletiva promovida sem prévia tentativa de solução negociada mostra-se abusiva e atentatória à dignidade da pessoa humana, configurando transgressão aos princípios da boa-fé objetiva e da confiança.

A terceira corrente, de caráter intermediário e vencedora no julgamento, foi apresentada pelo Ministro Roberto Barroso e acompanhada pelo Ministro Dias Toffoli, pela Ministra Cármen Lúcia e, mediante reajuste de voto, pelo Ministro Alexandre de Moraes. Essa corrente reconheceu a existência de omissão inconstitucional na proteção da relação de emprego contra a despedida arbitrária, assinalando que o art. 7º, inciso I, da Constituição permanece sem regulamentação há mais de três décadas. O Ministro Barroso qualificou

8 “Art. 5º Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade, nos termos seguintes: [...] II – ninguém será obrigado a fazer ou deixar de fazer alguma coisa senão em virtude de lei”.

9 “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”.

a demissão coletiva como fato socialmente relevante, que impacta não apenas os milhares de trabalhadores afetados, mas também a comunidade onde vivem. A seu ver, o TST introduziu um requisito procedimental, e não material, ao determinar que o empregador, antes de demitir em massa, deve sentar-se à mesa de negociação, expor suas razões e ouvir os trabalhadores representados pelo sindicato. Enfatizou que o Tribunal Trabalhista não exigiu que se chegasse a um acordo nem previu autorização prévia essencial do sindicato para promover a demissão, por conseguinte, se não houver acordo, a demissão em massa ainda se consumará.

O Supremo Tribunal Federal, então, por maioria de votos, negou provimento ao Recurso Extraordinário nº 999.435 e fixou a tese no âmbito do Tema 638: “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” (Brasil, STF, 2022). A decisão foi proferida em sessão plenária de 8 de junho de 2022, com modulação de efeitos, de modo que sua aplicação passou a incidir apenas sobre as dispensas ocorridas após a data do julgamento.

Embora o julgamento tenha reconhecido a imprescindibilidade da intervenção sindical prévia como requisito procedimental para a dispensa em massa, o Supremo Tribunal Federal não declarou a inconstitucionalidade do art. 477-A, o qual permanece formalmente vigente no ordenamento jurídico. Durante os debates travados pelos ministros, foram amplamente discutidos temas como a liberdade de iniciativa, a autonomia empresarial e os impactos da Reforma Trabalhista sobre o regime jurídico das dispensas coletivas. Todavia, ao estabelecer que a intervenção sindical constitui exigência procedimental indispensável para a dispensa em massa, a Corte conferiu interpretação ao dispositivo legal compatível com a ordem constitucional, afastando a equiparação entre a dispensa coletiva, a dispensa plúrima e a dispensa individual prevista no art. 477-A da CLT. Em outras palavras, embora o dispositivo permaneça em vigor, sua aplicação deve observar a distinção traçada pelo STF, segundo a qual a dispensa coletiva possui disciplina procedimental própria e, conseqüentemente, incompatível com a equiparação às modalidades de despedida individual e plúrima.

Após a breve exposição das correntes interpretativas adotadas no acórdão, impõe-se o enfrentamento da questão preliminar e indispensável à compreensão da tese firmada: se a negociação coletiva constitui procedimento obrigatório antes da realização da dispensa coletiva, é necessário, antes de tudo, definir o que efetivamente se compreende por dispensa coletiva. Passa-se, então, à análise dos trechos mais relevantes da decisão, nos quais alguns ministros do Supremo mencionam a necessidade de caracterização do instituto da dispensa

coletiva ou, ainda, buscam, por diferentes abordagens e fundamentos, delinear os elementos aptos a identificar e distinguir a dispensa coletiva das demais.

Iniciando a análise pelo voto mais extenso proferido no acórdão, qual seja, o voto vogal da Ministra Rosa Weber. Observa-se que a ministra inaugura sua fundamentação fazendo referência, assim como realizado neste trabalho, ao ensaio doutrinário seminal do eminente jurista Orlando Gomes. Destaca que o autor, ao examinar os problemas decorrentes do denominado “desemprego tecnológico”, caracterizado pela extinção em massa de postos de trabalho em razão da evolução tecnológica na indústria e no comércio, analisa os aspectos jurídicos essenciais relacionados ao fenômeno da dispensa coletiva. A ministra, em sequência, retoma a fundamentação já exposta neste estudo e ressalta que, segundo Orlando Gomes, “dispensa coletiva é a rescisão simultânea, por motivo único, de uma pluralidade de contratos de trabalho numa empresa, sem substituição dos empregados dispensados” (Gomes, 1974, p. 575-579 *apud* Brasil, STF, 2022, p. 144).

A ministra assinala, em seu voto, que a distinção entre as modalidades de dispensa não possui natureza quantitativa, porquanto não se relaciona ao número total de trabalhadores atingidos. Na realidade, dois aspectos fundamentais permitem diferenciar uma modalidade de dispensa da outra. O primeiro consiste na motivação por trás da demissão, e o segundo refere-se aos efeitos produzidos sobre o quadro de pessoal da empresa.

Portanto, ao estabelecer a distinção entre a dispensa coletiva e a dispensa plúrima, a ministra assinala que, na primeira hipótese, 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 empresarial decorrente de razões de ordem técnica ou financeira, seja porque a empresa deixou de ter interesse na continuidade da exploração da atividade econômica, seja porque perdeu a capacidade financeira de manter os trabalhadores em seus quadros. Em ambas as hipóteses, os postos de trabalho são extintos de forma definitiva ou duradoura.

A dispensa plúrima, por outro lado, conforme leciona Orlando Gomes, não tem por finalidade a redução permanente do quadro de pessoal. Cuida-se da dispensa simultânea de uma pluralidade de empregados por motivos relacionados individualmente a cada um deles. Como exemplo, o autor menciona a dispensa de um grupo de trabalhadores em razão de um episódio de insubordinação generalizada em determinado setor da empresa. Nessa hipótese, uma vez dispensados os empregados envolvidos, novos trabalhadores são imediatamente contratados para ocupar os postos de trabalho que permaneceram vagos (Brasil, STF, 2022, p. 144-145).

Em consonância com as considerações desenvolvidas pela ministra, passa-se à análise do voto-vista proferido pelo Ministro Dias Toffoli, no qual assinala que a dispensa coletiva é caracterizada, conforme a 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” (Brasil, STF, 2022, p. 95-96).

Para caracterizar o instituto, o ministro se utiliza da passagem de Cláudio Janotti da Rocha (Rocha, 2018 *apud* Brasil, STF, 2022, p. 95, 96):

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.

Ainda, o ministro destaca que, em razão da abrangência da matéria, entendeu por bem recorrer a paradigmas do direito comparado. Nesse âmbito, destaca que, no direito francês, a dispensa coletiva configura-se quando ocorre o desligamento de, no mínimo, dez empregados no período de 30 dias, nos termos do art. L1233-46 do Código do Trabalho. Em Portugal, por sua vez, caracteriza-se quando o empregador promove, de forma simultânea ou sucessiva, no período de três meses, o desligamento de pelo menos dois ou cinco trabalhadores, conforme se trate, respectivamente, de microempresa ou pequena empresa, ou de média ou grande empresa, consoante dispõe o art. 359 do Código do Trabalho. Já nos Estados Unidos, considera-se configurada a dispensa coletiva quando são dispensados, no período de 30 dias, ao menos cinquenta empregados de empresas que possuam, no mínimo, cem trabalhadores, conforme previsto no *Worker Adjustment and Retraining Notification Act*.

Em sequência, o ministro conclui:

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 submete ao controle do Poder Judiciário (Brasil, STF, 2022, p. 95-96).

Desse modo, verifica-se que o direito comparado evidencia a adoção de critérios objetivos, de natureza quantitativa e temporal, para a caracterização

da dispensa coletiva, os quais constituem elemento comum aos ordenamentos jurídicos analisados. Essa constatação evidencia a inexistência de parâmetros normativos equivalentes no ordenamento jurídico brasileiro, circunstância que contribui para a persistência da insegurança jurídica quanto à identificação e à caracterização dessa modalidade de despedida.

Por fim, em reforço às premissas até então delineadas, passa-se à análise do voto do Ministro Alexandre de Moraes, o último a fazer referência, ainda que de forma sucinta, à insegurança jurídica. Em consonância com as considerações apresentadas pelo Ministro Dias Toffoli, seu voto também evidencia a problemática da ausência de critérios normativos objetivos para a delimitação da dispensa coletiva:

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 (Brasil, STF, 2022, p. 54).

Diante do exposto, observa-se que o Tema 638 do Supremo Tribunal Federal não enfrentou, de forma direta, a definição do instituto da dispensa coletiva. Embora alguns ministros tenham feito breves considerações acerca de sua caracterização, tais referências tiveram caráter meramente argumentativo, servindo como fundamento para a construção de seus respectivos votos e para a defesa das conclusões por eles adotadas, sem que houvesse a fixação de um conceito jurídico uniforme ou de critérios objetivos para a identificação do fenômeno.

4 A insuficiência dos critérios jurídicos para a caracterização da dispensa coletiva e seus reflexos na segurança jurídica

O julgamento do Tema 638 representou relevante avanço no reconhecimento da dimensão coletiva das dispensas em massa. Porém, a solução intermediária adotada pela Corte Constitucional suscita questionamentos acerca de sua efetividade prática no contexto contemporâneo, tendo em vista que o posicionamento consolidado não estabeleceu mecanismos concretos capazes de impedir ou restringir a efetivação das demissões em massa.

A fragilidade prática da tese fixada torna-se ainda mais evidente quando se observa que o próprio Tribunal deixou de enfrentar uma das principais lacunas normativas existentes no ordenamento jurídico brasileiro: a ausência de definição jurídica objetiva do que efetivamente caracteriza uma dispensa coletiva. O Tema 638 não estabeleceu critérios aptos a identificar quando a demissão de

trabalhadores ultrapassa a esfera individual e passa a configurar um fenômeno coletivo. Como consequência, as empresas promovem desligamentos sem que exista consenso acerca de quando tais rescisões passam a configurar dispensa coletiva, circunstância que intensifica a litigiosidade e torna sua identificação fortemente dependente da construção jurisprudencial.

Desse modo, incumbiu aos Tribunais Regionais a tarefa de definir, caso a caso, parâmetros para suprir essa lacuna e configurar ou não a dispensa coletiva. À luz desse cenário, passa-se à análise da jurisprudência produzida pelo Tribunal Regional do Trabalho (TRT) da 4ª Região, a fim de demonstrar empiricamente a variabilidade decisória.

A análise da jurisprudência permitiu identificar quatro modelos argumentativos predominantes utilizados pelo TRT da 4ª Região para suprir a ausência de critérios objetivos de caracterização da dispensa coletiva. O primeiro, de natureza quantitativa, fundamenta-se no número absoluto de trabalhadores dispensados; o segundo, de caráter percentual, considera a proporção entre os empregados desligados e o quadro funcional da empresa; o terceiro privilegia o impacto social da medida, atribuindo relevância às repercussões concretas da dispensa sobre os trabalhadores e a comunidade atingida; e, por fim, o modelo causal-funcional desloca o foco da análise para a unidade da decisão empresarial, reconhecendo a configuração da dispensa coletiva a partir da existência de um motivo comum e de um único ato de gestão que fundamenta os desligamentos, independentemente da adoção de parâmetros numéricos previamente definidos.

Dentre os modelos argumentativos identificados, observa-se, inicialmente, a predominância de um modelo argumentativo de natureza quantitativa em parte da jurisprudência, no qual o número absoluto de trabalhadores dispensados assume papel determinante para a caracterização da dispensa coletiva. Embora o TRT da 4ª Região, no processo nº 0020362-71.2025.5.04.0014, afirme expressamente que a incidência do Tema 638 independe da fixação de um número mínimo de trabalhadores, reconhece a natureza coletiva da dispensa a partir do desligamento simultâneo de aproximadamente vinte empregados, motivado pelo fechamento de unidade empresarial.

Nessa perspectiva, o número absoluto de trabalhadores dispensados, associado à unicidade da causa da rescisão, constitui o principal elemento utilizado para identificar a incidência do regime jurídico da dispensa coletiva:

DIREITO DO TRABALHO. RECURSO ORDINÁRIO. DISPENSA COLETIVA. INTERVENÇÃO SINDICAL PRÉVIA. TEMA 638 DO STF. RECURSO DESPROVIDO. I – CASO EM EXAME. 1. Recurso ordinário da reclamada contra sentença que declarou a nulidade da dispensa coletiva de 18 empregados, por ausência de

negociação prévia com o sindicato, conforme Tema 638 do STF, mesmo diante de força maior. II – QUESTÃO EM DISCUSSÃO. 2. *A questão em discussão consiste em analisar se a dispensa de aproximadamente 20 empregados, decorrente do fechamento de um centro obstétrico após enchentes, configura dispensa coletiva, exigindo negociação prévia com o sindicato, conforme o Tema 638 do STF.* III – RAZÕES DE DECIDIR. 3. A tese firmada no Tema 638 do STF, que exige intervenção sindical prévia à dispensa em massa, fundamenta-se na justiça social, dignidade humana e proteção das negociações coletivas, não se limitando a casos de grande impacto econômico. 4. *A dispensa de cerca de 20 empregados, ocorrida de forma simultânea e por motivo comum (fechamento de unidade), configura dispensa coletiva, independentemente de um número mínimo de trabalhadores ou de impacto social relevante.* 5. A necessidade de negociação coletiva prévia à dispensa em massa é uma exigência procedimental, visando a oportunizar o diálogo sobre alternativas e mitigar os impactos sobre os trabalhadores, não se confundindo com autorização sindical. 6. A ausência de negociação coletiva prévia torna as dispensas coletivas inválidas, com consequente direito à reintegração ou indenização compensatória, conforme entendimento do STF e jurisprudência do TST. IV – DISPOSITIVO E TESE. 7. Recurso ordinário desprovido. Tese de julgamento: A intervenção sindical prévia é exigência procedimental imprescindível para a dispensa em massa de trabalhadores, conforme tese firmada pelo STF no Tema 638, não se confundindo com autorização prévia por parte da entidade sindical ou celebração de convenção ou acordo coletivo. Jurisprudência relevante citada: STF, Tema de Repercussão Geral nº 638; TST, AIRR-2080-25.2012.5.15.0049, Relator Ministro Mauricio Godinho Delgado, 3ª Turma, DEJT 25/03/2025; TST, RO-6155-89.2014.5.15.0000, Seção Especializada em Dissídios Coletivos, Relatora Ministra Maria de Assis Calsing, DEJT 26/02/2016 (Brasil, TRT da 4ª Região, 2026a). (Grifos nossos)

Diversamente do modelo argumentativo supramencionado, parte da jurisprudência passou a relativizar o número absoluto de trabalhadores dispensados, atribuindo maior relevância à representatividade dos desligamentos em relação ao quadro funcional da empresa. Nessa perspectiva, identifica-se a predominância de um modelo argumentativo de natureza percentual, segundo o qual a configuração da dispensa coletiva decorre da proporção que esses desligamentos representam no universo total de trabalhadores.

Ilustram essa compreensão os acórdãos proferidos pelo TRT da 4ª Região nos processos nº 0020739-32.2023.5.04.0234 e nº 0021697-36.2026.5.04.0000, nos quais a proporção entre o número de empregados dispensados e o quadro funcional da empresa foi considerada insuficiente para caracterizar a dispensa coletiva, por não evidenciar repercussão significativa sobre a estrutura funcional da empregadora. Em ambos os julgados, o fundamento central não residiu no número absoluto de trabalhadores desligados, mas na reduzida representatividade proporcional da medida em relação ao universo de empregados da empresa:

DIREITO DO TRABALHO. RECURSO ORDINÁRIO. DISPENSA COLETIVA. CARACTERIZAÇÃO. RECURSO DESPROVIDO. I – CASO EM EXAME. 1. Recurso ordinário interposto pelo sindicato médico contra sentença que não reconhece a caracterização de dispensa coletiva de seis médicos cirurgiões, por considerar o número de dispensados desproporcional ao quadro total de empregados da reclamada e ausente o impacto social relevante. II – QUESTÃO EM DISCUSSÃO. 2. A questão em discussão consiste em definir se a dispensa de seis médicos, em um universo de 443, configura dispensa em massa, a exigir comunicação prévia ao sindicato, considerando o contexto e o impacto social da medida. III – RAZÕES DE DECIDIR. 3. *A dispensa de seis médicos em uma empresa com 443 médicos não configura dispensa em massa, pois o número é ínfimo em relação ao total de empregados*. 4. A legislação atual e a jurisprudência do STF permitem a terceirização de atividades, inclusive médicas, o que configura motivo objetivo para o rearranjo do setor. 5. A dispensa de trabalhadores com múltiplos vínculos e potencial de rápida recolocação profissional não teve repercussão social relevante, afastando a configuração de dispensa em massa. IV – DISPOSITIVO E TESE. 6. Recurso ordinário desprovido. Tese de julgamento: A dispensa de seis médicos de um quadro de 443 profissionais, sem demonstração de impacto social relevante ou de que a extinção do setor tenha comprometido a estrutura geral da empresa, não configura dispensa em massa, sendo válida a rescisão contratual sem necessidade de negociação prévia com o sindicato. Dispositivos relevantes citados: CLT, art. 477-A; Lei nº 6.019/1974, art. 4º-A; CF/1988, art. 8º, III e VI. Jurisprudência relevante citada: STF, RE 999.345; STF, Tese 725; TST, Súmula nº 126; TST, Ag-RRAg-406-54.2020.5.12.0036, 1ª Turma, Relator Ministro Luiz José Dezena da Silva, DEJT 27/11/2023; TST, AIRR-2236-95.2011.5.05.0511, 3ª Turma, Relator

Ministro Mauricio Godinho Delgado, DEJT 09/03/2018; STF, RE 958.252 (Brasil, TRT da 4ª Região, 2026b). (Grifo nosso)

DIREITO PROCESSUAL DO TRABALHO. MANDADO DE SEGURANÇA CÍVEL. MANDADO DE SEGURANÇA. TUTELA DE URGÊNCIA. DISPENSA EM MASSA. INTERVENÇÃO SINDICAL PRÉVIA. SEGURANÇA DENEGADA. I – CASO EM EXAME.

1. Mandado de segurança impetrado contra decisão que indeferiu a tutela de urgência para anular dispensa e determinar a reintegração, por ausência de prova de despedida em massa e de ilegalidade ou abuso na decisão. II – QUESTÃO EM DISCUSSÃO. 2. A questão em discussão consiste em analisar se a decisão que indeferiu a tutela de urgência foi ilegal ou abusiva, considerando a ausência de prova robusta de despedida em massa e de discriminação por idade, bem como a necessidade de ampla dilação probatória. III – RAZÕES DE DECIDIR. 3. *O número de trabalhadores despedidos, considerado o número total de empregados, não autoriza que se conclua, em juízo sumário, pela caracterização de despedida em massa.* 4. A caracterização de despedida em massa e a eventual discriminação por idade demandam ampla dilação probatória, o que não se coaduna com a via mandamental. 5. A decisão que indeferiu a tutela de urgência não se mostra ilegal ou abusiva, pois não foram evidenciados os requisitos do art. 300 do CPC. IV – DISPOSITIVO E TESE. 6. Segurança denegada. Agravo regimental julgado prejudicado. Tese de julgamento: A caracterização de dispensa em massa e a eventual discriminação exigem dilação probatória, não sendo cabível em sede de mandado de segurança para fins de concessão de tutela de urgência. Dispositivos relevantes citados: art. 93, IX, da CF; Súmula 414, II, do TST; art. 300 do CPC; art. 769 da CLT; art. 477-B da CLT; art. 8º, III, da Constituição Federal; art. 612 da CLT; art. 7º, III, da Lei nº 12.016/2009; art. 790, § 4º, da CLT. Jurisprudência relevante citada: STF, Tema 638; TRT da 4ª Região, 1ª Seção de Dissídios Individuais, 0025182-78.2025.5.04.0000 MSCiv, em 28/08/2025, Desembargador Manuel Cid Jardim; TRT da 4ª Região, 1ª Seção de Dissídios Individuais, 0021226-54.2025.5.04.0000 MSCiv, em 27/09/2025, Desembargador Marcos Fagundes Salomão (Brasil, TRT da 4ª Região, 2026c). (Grifo nosso)

Para além dos modelos de natureza quantitativa e percentual, outra parte da jurisprudência passou a privilegiar as repercussões econômicas e sociais da

dispensa como elemento determinante para a incidência do Tema 638. Sob essa perspectiva, a caracterização da dispensa coletiva não decorre prioritariamente do número de trabalhadores desligados ou de sua representatividade em relação ao quadro funcional, mas do impacto social da dispensa sobre o contexto socioeconômico em que se insere.

Ilustra essa compreensão o acórdão proferido pelo TRT da 4ª Região, em que a dispensa de quinze médicos foi reconhecida como coletiva em razão das repercussões sociais decorrentes do desligamento simultâneo dos profissionais, justificando a incidência do Tema e a exigência de negociação coletiva prévia. O precedente evidencia que, na ausência de parâmetros legais objetivos, fatores qualitativos também passam a integrar a fundamentação judicial para a caracterização da dispensa coletiva:

DIREITO DO TRABALHO. RECURSO ORDINÁRIO. NULIDADE DA DESPEDIDA COLETIVA. AUSÊNCIA DE NEGOCIAÇÃO SINDICAL PRÉVIA. REINTEGRAÇÃO. CONVERSÃO EM INDENIZAÇÃO. RECURSO DA RECLAMADA PROVIDO PARCIALMENTE. RECURSO DA PARTE AUTORA DESPROVIDO. I – CASO EM EXAME. 1. Recurso ordinário da reclamada contra sentença que declarou a nulidade da dispensa coletiva de 15 médicos e determinou a reintegração, por ausência de intervenção sindical prévia. 2. O acórdão reformou parcialmente a sentença para converter a reintegração em indenização substitutiva, em razão da inviabilidade fática e temporal da reintegração. II – QUESTÃO EM DISCUSSÃO. 3. A questão em discussão consiste em analisar a validade da dispensa coletiva de 15 médicos, considerando a ausência de negociação sindical prévia e a modulação dos efeitos da Tese 638 do STF, bem como a adequação da reintegração ou de indenização substitutiva como consequência da nulidade. III – RAZÕES DE DECIDIR. 4. *A dispensa coletiva de 15 médicos, por ser um ato de caráter massivo e com repercussões sociais, exige a intervenção sindical prévia, conforme a Tese de Repercussão Geral fixada pelo STF no Tema 638.* 5. A realização de uma única reunião entre o hospital e o sindicato, com comunicação de decisão já tomada e curto prazo para contraproposta antes das demissões, não configura o diálogo social efetivo e a negociação prévia exigidos pela tese do STF. 6. A inobservância do rito de negociação prévia torna as dispensas coletivas nulas, mas a reintegração não é a medida mais adequada devido ao decurso de tempo, modificação da estrutura hospitalar e realocação dos profissionais, sendo cabível a conversão da obrigação

em indenização substitutiva. IV – DISPOSITIVO E TESE. 7. Recurso ordinário da reclamada provido parcialmente. Recurso ordinário do reclamante desprovido. Tese de julgamento: 1. A dispensa coletiva exige intervenção sindical prévia, sob pena de nulidade. 2. A modulação dos efeitos da decisão do STF no Tema 638 vincula a exigência de intervenção sindical prévia apenas às demissões em massa ocorridas após a publicação da ata do julgamento de mérito. 3. A conversão da reintegração em indenização substitutiva é cabível quando a reintegração se mostra inviável ou inócua. Dispositivos relevantes citados: CLT, art. 477-A; CPC, arts. 497 e 536; CF/1988, art. 5º, LIV, LV, LXXVIII; CLT, art. 444, parágrafo único; CLT, arts. 467 e 477, § 8º; CLT, art. 193, § 2º; CF/1988, arts. 1º, III, IV, 7º, *caput*, I, 8º, III, VI, 170, *caput*, III, VII e VIII, 193, *caput*; Convenções OIT ns. 11, 98, 135, 141 e 154. Jurisprudência relevante citada: STF, Tema 638 (RE 999.435/SP); TST, Súmula 126; TST, RR-10342-90.2018.5.03.0144; TST, RO-10782-38.2015.5.03.000; STF, RE 999.435 ED, Rel. Min. EDSON FACHIN, Relator(a) p/ Acórdão: ROBERTO BARROSO, Tribunal Pleno, julgado em 13-04-2023; TST, RRAg-11240-64.2017.5.03.0039, 3ª Turma, Relator Ministro Mauricio Godinho Delgado, DEJT 27/09/2024 (Brasil, TRT da 4ª Região, 2026d). (Grifos nossos)

Por fim, em contraste com os modelos anteriormente examinados, identifica-se na jurisprudência a predominância de um modelo de natureza causal-funcional, no qual a caracterização da dispensa coletiva decorre, sobretudo, da unidade da decisão empresarial que fundamenta os desligamentos.

Nessa perspectiva, no acórdão nº 0021042-03.2023.5.04.0022, ao afirmar que a dispensa em massa, “por motivo único, mesmo sem atingir um número mínimo de empregados”, exige a intervenção sindical prévia prevista no Tema 638, o Tribunal desloca o eixo da análise da quantidade de trabalhadores dispensados para a existência de uma única decisão empresarial, fundada em causa comum e voltada à implementação de uma mesma estratégia organizacional. Essa compreensão é reforçada pelo entendimento de que a posterior substituição dos empregados dispensados por trabalhadores oriundos de outra unidade da empresa não descaracteriza a natureza coletiva da medida, evidenciando que o elemento determinante para sua configuração reside na unidade causal do ato empresarial que deu origem aos desligamentos simultâneos:

DIREITO DO TRABALHO. RECURSO ORDINÁRIO. DEMISSÃO EM MASSA. AUSÊNCIA DE INTERVENÇÃO SINDICAL PRÉVIA. TESE Nº 638 DO STF. RECURSO DESPROVIDO. I – CASO EM EXAME. 1.

Recurso ordinário da reclamada contra sentença que julgou inválida a dispensa em massa por falta de comunicação prévia ao sindicato, determinando a reintegração das reclamantes. II – QUESTÃO EM DISCUSSÃO. 2. A questão em discussão consiste em definir se a dispensa de empregados pela reclamada configura dispensa em massa, nos termos do Tema 638 do STF, exigindo intervenção sindical prévia para sua validade. III – RAZÕES DE DECIDIR. 3. *A dispensa coletiva, por motivo único, mesmo sem atingir um número mínimo de empregados, exige intervenção sindical prévia, conforme Tema 638 do STF.* 4. A reclamada não comunicou previamente o sindicato sobre as demissões, tornando-as nulas. 5. *A substituição posterior dos empregados demitidos, por outros empregados de unidade diversa da mesma empresa, não afasta a configuração de dispensa coletiva.* 6. A sentença de reintegração das reclamantes é mantida por estar em conformidade com a jurisprudência do TST e STF. IV – DISPOSITIVO E TESE. 7. Recurso da reclamada desprovido. Dispositivos relevantes citados: CF/1988, art. 7º, I e XXVI; art. 8º, III e VI; CLT; art. 477-A. Jurisprudência relevante citada: STF, Tema 638, RE 999.435/SP; TRT da 4ª Região, 2ª Turma, 0020161-09.2021.5.04.0018 ROT, j. 24/09/2024, Relª Desembargadora Tânia Regina Silva Reckziegel; TRT da 4ª Região, 0020363-30.2023.5.04.0013 (Brasil, TRT da 4ª Região, 2026e). (Grifos nossos)

A análise dos precedentes evidencia que a divergência jurisprudencial não decorre apenas da adoção de parâmetros quantitativos distintos, mas da inexistência de consenso quanto ao próprio elemento juridicamente relevante para caracterizar a dispensa coletiva. Enquanto parte dos julgados atribui centralidade ao número absoluto de trabalhadores dispensados, outros privilegiam a representatividade percentual dos desligamentos em relação ao quadro funcional, a repercussão social da medida ou, ainda, a existência de uma decisão empresarial única fundada em motivo comum.

A heterogeneidade dos modelos argumentativos demonstra que a insegurança jurídica decorrente da ausência de critérios objetivos para a caracterização da dispensa coletiva não constitui problema meramente teórico, mas produz reflexos concretos na uniformidade da aplicação do Tema 638. Se a própria jurisprudência de um único Tribunal Regional do Trabalho revela distintos parâmetros para identificar o instituto, é razoável supor que essa variabilidade se projete em âmbito nacional. Nesse cenário, a experiência do direito comparado revela-se particularmente relevante, pois permite examinar soluções adotadas

por ordenamentos que optaram por estabelecer parâmetros normativos para delimitar a incidência do regime jurídico das dispensas coletivas.

Em sentido diverso da realidade brasileira, a União Europeia enfrentou essa problemática mediante a positivação de critérios objetivos para a identificação da despedida coletiva. A Diretiva 98/59/CE estabelece parâmetros quantitativos e temporais que delimitam previamente a incidência do instituto, reduzindo a margem de discricionariedade interpretativa e conferindo maior previsibilidade à sua aplicação.

Nos termos da Diretiva, considera-se despedida coletiva a dispensa promovida por um empregador, por um ou mais motivos não inerentes à pessoa dos trabalhadores, quando, a critério dos Estados-membros, ocorrer, em um período de 30 (trinta) dias, o desligamento de, no mínimo, 10 (dez) trabalhadores em estabelecimentos que empreguem habitualmente mais de 20 (vinte) e menos de 100 (cem) empregados; de, no mínimo, 10% do quadro funcional em estabelecimentos com 100 (cem) até 300 (trezentos) empregados; ou de, no mínimo, 30 (trinta) trabalhadores em estabelecimentos com 300 (trezentos) ou mais empregados. Alternativamente, admite-se a caracterização da despedida coletiva quando, no período de 90 (noventa) dias, forem dispensados, no mínimo, 20 (vinte) trabalhadores, independentemente do número de empregados habitualmente vinculados ao estabelecimento (União Europeia, 1998, Seção I, art. 1º).

Para além da definição objetiva, a Diretiva 98/59/CE impõe ao empregador o dever de consultar, em tempo útil, os representantes dos trabalhadores sempre que pretenda promover despedimentos em massa, com o objetivo de buscar alternativas aptas a evitá-los ou reduzi-los, bem como de mitigar seus efeitos. Para que essa consulta seja efetiva, o empregador deve fornecer, em momento oportuno e por escrito, todas as informações necessárias ao diálogo, incluindo os motivos da medida, o número e as categorias dos trabalhadores a despedir, o número e as categorias dos empregados habitualmente vinculados ao estabelecimento, o período previsto para a realização dos despedimentos, os critérios de seleção dos trabalhadores atingidos, quando aplicáveis, e o método de cálculo de eventual indenização, sempre que esta não decorrer diretamente da legislação ou das práticas nacionais. Desse modo, a Diretiva não apenas condiciona a dispensa coletiva à prévia consulta dos representantes dos trabalhadores, mas também disciplina o conteúdo mínimo desse procedimento, assegurando que a negociação coletiva seja precedida de informações suficientes para viabilizar um diálogo efetivo entre as partes (União Europeia, 1998, Seção II, art. 2º).

A eficácia da Diretiva 98/59/CE revela-se, ainda, na forma como seus parâmetros foram incorporados pelos ordenamentos jurídicos nacionais. Em linhas gerais, os Estados-membros da União Europeia passaram a estabelecer critérios legais objetivos para a caracterização da dispensa coletiva, normal-

mente relacionados ao número de trabalhadores dispensados em determinado período e, em alguns casos, ao porte da empresa. Na Espanha, o art. 51 do *Estatuto de los Trabajadores* disciplina a matéria mediante parâmetros quantitativos expressos (Espanha, 2015, art. 51); em Portugal, os arts. 359 a 366 do Código do Trabalho adotam solução semelhante, distinguindo os limiares conforme a dimensão do estabelecimento (Portugal, 2009, arts. 359-366); e, na França, o *Code du Travail* igualmente prevê critérios objetivos para definir a incidência dos procedimentos aplicáveis às dispensas coletivas (França, 2025, art. L. 1233-1 *et ss*). Apesar das particularidades de cada sistema, observa-se um denominador comum, a opção legislativa pela objetivação dos pressupostos de caracterização da dispensa coletiva, reduzindo significativamente o espaço para incertezas interpretativas.

Observa-se, portanto, que o regime jurídico europeu solucionou duas questões fundamentais relativas à dispensa coletiva, definiu objetivamente quando ela se configura, por meio de critérios legais previamente estabelecidos, e disciplinou como ela deve ocorrer, impondo a consulta prévia aos representantes dos trabalhadores e regulamentando o respectivo procedimento. Essa conjugação reduz significativamente o espaço para divergências interpretativas e assegura maior previsibilidade à aplicação do instituto.

Em sentido diverso, o Tema 638 do Supremo Tribunal Federal promoveu relevante avanço ao constitucionalizar a dimensão procedimental da dispensa coletiva, tornando imprescindível a intervenção sindical prévia, mas permaneceu silente quanto à definição dos pressupostos que identificam o próprio instituto. Assim, embora o precedente tenha uniformizado o dever de negociação coletiva, deixou em aberto a questão antecedente, quando uma dispensa deve ser considerada coletiva, circunstância que explica a persistência da diversidade de modelos argumentativos identificados pela jurisprudência e, conseqüentemente, da insegurança jurídica na aplicação do regime jurídico das dispensas em massa.

Diante desse cenário, enquanto inexistirem parâmetros objetivos capazes de delimitar o campo de incidência do instituto, a obrigatoriedade da intervenção sindical continuará dependendo, em cada caso concreto, da prévia construção judicial acerca da própria natureza da dispensa. O resultado é a inversão da lógica do sistema, antes de discutir a observância do procedimento constitucionalmente exigido, torna-se necessário definir, caso a caso, se a situação examinada configura ou não uma dispensa coletiva. A pesquisa realizada evidencia que essa definição tem sido construída por meio de modelos argumentativos distintos, comprometendo a uniformidade decisória e a previsibilidade das relações de trabalho. Nesse contexto, a experiência europeia demonstra que a objetivação legislativa do conceito constitui pressuposto indispensável para conferir coerência, segurança jurídica e plena efetividade ao regime jurídico das dispensas coletivas.

5 Considerações finais

O presente estudo teve por objetivo analisar em que medida a tese firmada pelo Supremo Tribunal Federal no julgamento do Tema 638 de repercussão geral é suficiente para conferir segurança jurídica ao regime jurídico das dispensas coletivas no Brasil. A pesquisa desenvolvida permitiu concluir que, embora o precedente tenha representado significativo avanço ao reconhecer a imprescindibilidade da intervenção sindical prévia como requisito procedimental para a validade das dispensas coletivas, não solucionou uma questão juridicamente antecedente e indispensável à própria incidência da tese: a definição objetiva do que caracteriza uma dispensa coletiva.

A investigação da evolução doutrinária, da construção jurisprudencial e da experiência do direito comparado evidenciou que a principal limitação do Tema 638 não reside na disciplina do procedimento de negociação coletiva, mas na ausência de critérios normativos capazes de delimitar, com previsibilidade, o campo de incidência do instituto. Em razão dessa lacuna, a definição da dispensa coletiva foi progressivamente transferida ao Poder Judiciário, que passou a construir parâmetros próprios para suprir a omissão legislativa.

A análise empírica da jurisprudência do Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região demonstrou que essa construção não ocorre de forma uniforme. Foram identificados quatro modelos argumentativos distintos empregados para caracterizar a dispensa coletiva: o quantitativo, baseado no número absoluto de trabalhadores dispensados; o percentual, fundado na representatividade dos desligamentos em relação ao quadro funcional da empresa; o impacto social, que privilegia as repercussões econômicas e sociais da medida; e o causal-funcional, centrado na existência de uma decisão empresarial única fundada em motivo comum. A coexistência desses diferentes modelos evidencia que a divergência jurisprudencial ultrapassa a discussão acerca do número de trabalhadores dispensados e alcança o próprio critério juridicamente relevante para identificar o instituto.

Por sua vez, a análise do direito comparado revelou que a experiência europeia enfrentou essas duas dimensões de forma complementar. A Diretiva 98/59/CE e sua incorporação pelos ordenamentos nacionais estabeleceram, simultaneamente, critérios legais objetivos para definir quando se configura a despedida coletiva e regras procedimentais destinadas a assegurar a consulta prévia aos representantes dos trabalhadores. Essa conjugação entre objetivação conceitual e procedimentalização da dispensa reduz significativamente a margem de incerteza interpretativa e promove maior uniformidade na aplicação do regime jurídico correspondente.

Conclui-se, portanto, que o Supremo Tribunal Federal, ao julgar o Tema 638, permaneceu silente quanto à definição de pressupostos para a caracteriza-

ção da dispensa em massa. Como consequência dessa lacuna, a aplicação do próprio precedente passou a depender da apreciação judicial acerca da configuração, ou não, da dispensa coletiva, circunstância que favorece a adoção de distintos critérios interpretativos e compromete a previsibilidade das decisões judiciais. Confirma-se, assim, que a tese fixada pelo STF mostra-se insuficiente para conferir segurança jurídica à disciplina das dispensas coletivas.

Isso posto, a efetividade prática do regime jurídico das dispensas coletivas no Brasil depende da superação dessa insuficiência conceitual, mediante o estabelecimento de critérios jurídicos objetivos capazes de conferir segurança jurídica, uniformidade interpretativa e previsibilidade às relações coletivas de trabalho, preservando, simultaneamente, a proteção constitucional dos trabalhadores e a estabilidade das decisões empresariais.

Referências

BRASIL. *Constituição da República Federativa do Brasil de 1988*. Brasília, DF: Presidência da República, 1988. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 22 mar. 2026.

BRASIL. Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. *Diário Oficial da União*, Rio de Janeiro, 9 ago. 1943. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 20 mar. 2026.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. Recurso Extraordinário nº 999.435/SP (Tema 638 da Repercussão Geral). Relator: Min. Marco Aurélio. Redator para o acórdão: Ministro Edson Fachin. Tribunal Pleno, julgado em 8 jun. 2022. *Diário da Justiça Eletrônico*, Brasília, DF, 14 jun. 2022. Disponível em: <https://portal.stf.jus.br/processos/detalhe.asp?incidente=5059065>. Acesso em: 04 maio 2026.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região. *Acórdão nº 0020019-76.2024.5.04.0025 (ROT)*. Relatora: Desª Cacilda Ribeiro Isaacsson. 11ª Turma. Julgado em: 17 jun. 2026. Disponível em: <https://pesquisatextual.trt4.jus.br/pesquisas/acordaos?0>. Acesso em: 18 jun. 2026d.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região. *Acórdão nº 0020362-71.2025.5.04.0014 (ROT)*. Relator: Des. Edson Pecis Lerrer. 3ª Turma. Julgado em: 11 jun. 2026. Disponível em: <https://pesquisatextual.trt4.jus.br/pesquisas/acordaos?0>. Acesso em: 18 jun. 2026a.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região. *Acórdão nº 0020739-32.2023.5.04.0234 (ROT)*. Relator: Des. Ricardo Hofmeister de Almeida Martins Costa. 1ª Turma. Julgado em: 26 mar. 2026. Disponível em: <https://pesquisatextual.trt4.jus.br/pesquisas/acordaos?0>. Acesso em: 18 jun. 2026b.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região. *Acórdão nº 0021042-03.2023.5.04.0022 (ROT)*. Relator: Des. Marçal Henri dos Santos Figueiredo. 2ª Turma. Julgado em: 19 set. 2025. Disponível em: <https://pesquisatextual.trt4.jus.br/pesquisas/acordaos?0>. Acesso em: 18 jun. 2026e.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região. *Acórdão nº 0021697-36.2026.5.04.0000 (MSCiv)*. Relator: Des. João Paulo Lucena. 1ª Seção de Dissídios Individuais. Julgado em: 20 maio 2026. Disponível em: <https://pesquisatextual.trt4.jus.br/pesquisas/acordaos?0>. Acesso em: 18 jun. 2026c.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região. Seção de Dissídios Coletivos. Dissídio Coletivo nº 0030900-12.2009.5.15.0000. Relator: Des. José Antonio Pancotti. *Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho*, Brasília, DF, 30 mar. 2009. Disponível em: <https://trt15.jus.br/jurisprudencia/consulta-de-jurisprudencia>. Acesso em: 20 mar. 2026.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Recurso Ordinário em Dissídio Coletivo nº 309/2009-000-15-00.4. Relator: Ministro Mauricio Godinho Delgado. Seção Especializada em Dissídios Coletivos, sessão de 10 ago. 2009. *Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho*, Brasília, DF, 4 set. 2009. Disponível em: <https://www.tst.jus.br/jurisprudencia>. Acesso em: 20 mar. 2026.

CHAPPER, Alexei Almeida; MARTINS, Thaiana. *Dispensa coletiva à luz da teoria dos precedentes do Tribunal Superior do Trabalho: a “ratio decidendi” do caso Embraer*. Porto Alegre: HS Editora, dez. 2016. Disponível em: <https://www.hseditora.com.br/acervo/doutrina/view/117>. Acesso em: 22 mar. 2026.

DELGADO, Mauricio Godinho. *Curso de direito do trabalho*. 18. ed. São Paulo: LTr, 2019.

ESPANHA. Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de outubro, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. *Boletín Oficial del Estado*, Madrid, 24 out. 2015. Disponível em: https://www.boe.es/biblioteca_juridica/abrir_pdf.php?id=PUB-DT-2025-139. Acesso em: 1 jul. 2026.

FRANÇA. *Code du travail*. Version consolidée au 15 jan. 2025. Disponível em: <https://codes.droit.org/PDF/Code%20du%20travail.pdf>. Acesso em: 1 jul. 2026.

GOMES, Orlando. *Dispensa coletiva na reestruturação da empresa: aspectos jurídicos do desemprego tecnológico*. São Paulo: LTr, 1974.

MARTINEZ, Luciano. *Curso de direito do trabalho*. 14. ed. São Paulo: Saraiva Jus, 2023.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. *Convenção nº 98*: direito de sindicalização e de negociação coletiva. Genebra: OIT, 1949. Disponível em: https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C098. Acesso em: 10 mar. 2026.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. *Convenção nº 154*: Fomento à negociação coletiva. Genebra: OIT, 1981. Disponível em: <https://www.ilo.org/pt-pt/resource/outro/c154-fomento-negociacao-coletiva>. Acesso em: 10 mar. 2026.

PORTUGAL. Lei nº 7/2009, de 12 de fevereiro. Aprova a revisão do Código do Trabalho. *Diário da República*, 1ª série, n. 30, 12 fev. 2009. Disponível em: <https://diariodarepublica.pt/dr/legislacao-consolidada/lei/2009-34546475>. Acesso em: 1 jul. 2026.

SEVERO, Valdete Souto; SOUTO MAIOR, Jorge Luiz. *Manual da reforma trabalhista: pontos e contrapontos*. Porto Alegre; São Paulo: AATSP Editora; Sensus, 2017.

SILVA, Homero Batista Mateus da. *CLT comentada*. São Paulo: Thomson Reuters Brasil, 2019.

UNIÃO EUROPEIA. Conselho da União Europeia. *Diretiva 98/59/CE do Conselho, de 20 de julho de 1998, relativa à aproximação das legislações dos Estados-Membros respeitantes aos despedimentos coletivos*. Disponível em: <https://eur-lex.europa.eu/eli/dir/1998/59/oj?locale=pt>. Acesso em: 01 jun. 2026.

Como citar este texto:

MENEZES, Isabella Viecelli de; LAZZARIN, Helena Kugel. A dispensa coletiva e o Tema 638 do STF: limites, interpretação e divergência jurisprudencial. *Revista do Tribunal Superior do Trabalho*, Porto Alegre, v. 92, n. 2, p. 196-220, abr./jun. 2026.