**Processo Judicial Eletrônico Número: 0001656-73.2017.5.12.0054**

O Sindicato-autor junta novos documentos e pede a reconsideração da decisão que indeferiu a medida liminar.

Vejo que foram juntados comunicados de dispensa relativos a 12 professores, além de convocações para realização de exame de saúde demissional. Veio também aos autos documento destinado ao Sindicato-autor, por meio do qual a **ESTÁCIO** requer o agendamento da homologação de 34 rescisões contratuais para o dia 15-12-2017.

Como dito na decisão anterior, foi divulgada nacionalmente, por diversos meios de comunicação, a decisão da **ESTÁCIO** de dispensar cerca de 1.200 professores. Os documentos juntados pelo Sindicato-autor mostram que essa dispensa coletiva atingirá inclusive os Professores da Unidade da **ESTÁCIO** de São José, como alegado na Inicial.

Também conforme decisão anterior, a dispensa coletiva ou em massa é definida como a "rescisão simultânea, por motivo único, de uma pluralidade de contratos de trabalho numa empresa, sem substituição dos empregados" (Orlando Gomes, Dispensa Coletiva na Reestruturação da Empresa - Aspectos Jurídicos do dispensados" Desemprego Tecnológico", LTr, ano 38, São Paulo, Julho de 1974).

É certo que, até que seja regulamentado o Inciso I do artigo 7º da CRFB/88, o empregador tem o direito (potestativo) de dispensar individualmente empregados sem ao menos justificá-lo. Já as dispensas coletivas, em massa, costumam ser questionadas na Justiça do Trabalho.

Ao tratar do assunto no processo 309/2009-000-15-00.4, o TST concluiu que a dispensa coletiva unilateral contraria princípios/regras constitucionais e normas internacionais, e assim, em conformidade com a boa-fé objetiva, a validade da dispensa dependeria da participação da entidade sindical representativa dos trabalhadores.

Foi um julgamento paradigmático. Mesmo sem Súmula ou OJ, passou a ser, na prática, o entendimento "oficial" adotado pelo TST.

Segue um trecho do mencionado acórdão:

> *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*

*conseqüência, 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 conseqüência, 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 conseqüência, 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.*

Os efeitos da dispensa coletiva ou em massa atingem a comunidade como um todo, e não só os trabalhadores diretamente envolvidos. Em uma escala um pouco maior, os membros da família dos dispensados são afetados. Em escala ainda maior, também pode ser afetada a economia da região em que vive a massa de trabalhadores abruptamente dispensados, consumidores que, de uma hora para outra, perdem a fonte de renda. Assim, o impacto econômico-social que a dispensa em massa provoca justificaria a participação do sindicato dos trabalhadores, que tem como missão tutelar o interesse coletivo.

Por tudo isso, a partir do julgamento do processo 309/2009-000-15-00.4, o TST firmou entendimento de que a dispensa coletiva deve ser justificada pelo empregador e precedida de uma negociação coletiva (ou de um dissídio coletivo), sob pena de ser considerada arbitrária, nula, sem produção de efeitos.

Ocorre que a Lei 13.467/2017 (conhecida como Reforma Trabalhista) incluiu o artigo 477-A na CLT, que autoriza a dispensa coletiva unilateral, ou seja, sem necessidade de participação sindical.

Diante disso, ações têm sido ajuizadas Brasil afora questionando a constitucionalidade/convencionalidade desse novo dispositivo legal, caso da presente ação.

Resumida a controvérsia, registro inicialmente que as premissas usadas pelo TST no paradigmático acórdão (processo 309/2009-000-15-00.4) continuam válidas mesmo após a chamada Reforma Trabalhista. Com efeito, o TST firmou entendimento de que a dispensa em massa sem intervenção sindical contraria a Constituição, ou seja, o artigo 477-A da CLT é inconstitucional.

Como dito pelo TST, a Constituição de 1988 consagrou a subordinação da propriedade - inclusive dos empreendimentos empresariais - à função social (artigo 170, III, da CRFB/88), bem como a preponderância da valorização do trabalho humano, quando em conflito com o exercício da livre iniciativa (artigo 170, *caput,*da CRFB/88).

Pela Constituição também foi definida a finalidade da ordem econômica, que é assegurar a *todos* existência digna (artigo 170, *caput,* CRFB/88),e foram consagrados os fundamentos do Estado Brasileiro, entre eles a dignidade da pessoa humana e o valor social do trabalho e da livre iniciativa (artigo 1º, III e IV, CRFB/88).

A propriedade e a livre iniciativa são, pois, direitos garantidos constitucionalmente, mas a Constituição também prevê que eles devem ser exercidos considerando a sociedade como um todo, e não o interesse privado pura e simplesmente.

No mais, a Constituição prevê a necessária intervenção sindical nas questões coletivas trabalhistas (Incisos III e VI do seu artigo 8o), caso das dispensas em massa, um ato/fato coletivo.

Destarte, para o TST a dispensa coletiva/em massa unilateral viola valores constitucionais ao fazer preponderar, sem a necessária participação sindical, o interesse individual sobre o interesse privado.

Ainda na linha do TST, o artigo 477-A da CLT contraria tratados internacionais ratificados pelo Brasil, caso da Convenção 98 da Organização Internacional do Trabalho - OIT, que prevê o uso da negociação coletiva para regular os termos e as condições de emprego, e da Convenção 154 da OIT, que também prevê a negociação coletiva como instrumento para fixar as condições de emprego e regular as relações entre os empregadores e trabalhadores.

As expressões acima são abrangentes - termos, condições de emprego e relação entre empregadores e trabalhadores -, portanto compreendem assuntos relacionados ao rompimento contratual, sobretudo aqueles relacionados aos interesses coletivos.

Lembro que o STF já definiu no RE 466.343-SP que os tratados internacionais de direitos humanos (dentre os quais os de Direito do Trabalho) ratificados pelo Brasil têm natureza supralegal, salvo se aprovados pelo quorum definido no §3º do artigo 5º da CRFB/88, caso em que têm força de emendas constitucionais.

Pelo caráter supralegal, as normas internacionais citadas estão hierarquicamente acima do artigo 477-A da CLT, razão pela qual prevalecem sobre ele.

Em suma, na linha do que tem decidido o TST, o artigo 477-A da CLT, norma legal infraconstitucional, merece ser invalidado por contrariar a Constituição da República e normas supralegais de direito internacional.

Feito o necessário panorama jurisprudencial, registro que a matéria é tormentosa, complexa, multifacetada. De um lado temos o empresário, que invoca a livre iniciativa e a propriedade privada, ainda mais em momentos de crise, quando costumam ser necessários ajustes - às vezes drásticos - no organograma das empresas; do outro lado temos o interesse coletivo, não só dos trabalhadores dispensados em massa, não só da família deles, mas também da coletividade em que estão inseridos, que é impactada pelo desemprego repentino de um grupo expressivo de pessoas.

Diante de tantos interesses em conflito, prestigio a saída encontrada pelo TST: dispensa em massa sem intervenção sindical é inconstitucional e inconvencional. O TST levou anos para firmar esse entendimento. Foram anos de discussões e amadurecimento de ideias. Cabe agora prestigiar todo esse trabalho de sedimentação jurisprudencial, que, repito, permanece imaculado mesmo depois da edição do recentíssimo artigo 477-A da CLT.

Por tudo o que foi dito, considerando a plausibilidade do direito e a urgência que a medida requer, com base no artigo 300 do NCPC defiro a antecipação dos efeitos da tutela, para: declarar a nulidade da dispensa coletiva praticada pela **ESTÁCIO** na Unidade de São José sem intervenção sindical; e determinar a reintegração dos respectivos professores dispensados, com cancelamento dos atos rescisórios, a exemplo da emissão de guias, realização de exame

demissional e baixa no CAGED, tudo no prazo de 2 dias úteis, sob pena de pagar multa diária no valor de R$10.000,00 por substituído prejudicado, limitada a R$300.000,00, valor que pode ser posteriormente revisto, caso necessário.

Cite-se e intime-se a ré com urgência, por meio de Oficial de Justiça.

Intimem-se o Sindicato-autor e o MPT.

**FABIO AUGUSTO DADALT**

**Juiz do Trabalho**

SAO JOSE, 12 de Dezembro de 2017

FABIO AUGUSTO DADALT
Juiz(a) do Trabalho Substituto(a)

Assinado eletronicamente. A Certificação Digital pertence a: **[FABIO AUGUSTO DADALT]** 17121212340743800000018905465

https://pje.trt12.jus.br/primeirograu/Processo/ConsultaDocumento/listView.seam

Imprimir