



## PROCESSO nº 0001656-73.2017.5.12.0054 (RO) TRT12

**RECORRENTE:** SINDICATO INTERMUNICIPAL DOS PROFESSORES NO ESTADO DE SANTA CATARINA

**RECORRIDO:** SOCIEDADE DE ENSINO SUPERIOR ESTACIO DE SA LTDA

**RELATORA:** DESEMBARGADORA DO TRABALHO LÍLIA LEONOR ABREU

**DISPENSA COLETIVA DE TRABALHADORES. CONTROLES DE CONVENCIONALIDADE E CONSTITUCIONALIDADE. INTERPRETAÇÃO CONFORME. OBRIGATORIEDADE DE PRÉVIA NEGOCIAÇÃO COLETIVA.** O regramento trazido pelo art. 477-A da CLT sobre dispensa coletiva de trabalhadores deve ser interpretado à luz dos tratados internacionais de direitos humanos na esfera trabalhista, visto que estes têm caráter supralegal, prevalecendo sobre a legislação ordinária (§ 2º do art. 5º da CF/88). **Considerando as diferenças entre autorização, instrumento e negociação coletiva, a desnecessidade de prévia autorização**

**de entidade sindical e pactuação de instrumento coletivo indicada no art. 477-A da CLT não afasta a necessidade de prévia negociação coletiva pelo sindicato profissional obreiro nas dispensas coletivas, pois esta última é uma exigência extraída das Convenções 98 (art. 4º) e 154 (arts. 5º e 2º) da OIT.** De igual modo, no âmbito constitucional brasileiro, o ato-fato coletivo de dispensa em massa sem prévia negociação coletiva afronta diretamente os princípios constitucionais da intervenção sindical nas questões coletivas trabalhistas (art. 8º, III e VI), do diálogo social e da valorização da negociação coletiva (art. 114, § 1º e 2º); bem como outros princípios constitucionais, tais como: dignidade da pessoa humana (art. 1º, III); valorização do trabalho e especialmente do emprego (art. 1º, IV; art. 170, VIII); direito social ao trabalho estabelecido (art. 6º); subordinação da propriedade à sua função socioambiental (art. 5º, XXIII; art. 170, III); solução pacífica das controvérsias

(preâmbulo da Constituição Federal de 1988). **Portanto, à luz das normas internacionais e constitucionais, é abusiva a dispensa coletiva sem ampla, prévia e efetiva negociação coletiva pela entidade sindical profissional, pois é essencial à validade e eficácia desse ato/fato coletivo o prévio acesso à informação, transparência, consulta e participação do sindicato obreiro.** Ademais, se a reforma trabalhista busca valorizar a autonomia coletiva e a resolução consensual dos conflitos, o art. 477-A da CLT deve ser interpretado no sentido de garantir o diálogo social entre as partes por meio de prévia negociação entre seus representantes a fim de minimizar os efeitos nocivos da rescisão em massa sobre os trabalhadores, seus familiares e sobre o interesse público primário de toda a sociedade.

## RELATÓRIO

Inconformada com a sentença, das fls. 600-610, complementada pelas fls.821-824, recorre a ré a esta Corte.

A ré, preliminarmente, pugna pelo sobrestamento do feito até o seu julgamento pelo STF, em face da repercussão do Tema 638, que trata da possibilidade ou não de demissão em massa, sem a necessidade de prévia negociação com o sindicato da categoria, nos moldes da redação do art. 1.035, § 5º, do CPC e do art. 313, V, “a”, do CPC.

Acresce que “qualquer conclusão recursal em relação a presente demanda deverá necessariamente obedecer ao julgamento da Suprema Corte quanto ao ARE 647.651, sob pena da realização de atos inúteis do ponto de vista prático e da eficiência da prestação jurisdicional” e questiona

que “caso não fosse necessário o imediato sobrestamento dos autos, qual a razão para a inclusão do Tema 638, que faz referência ao processo paradigma ARE 647.651, na planilha de repercussão geral desse TRT12, assim como em todos os demais Tribunais Regionais do país” (fl. 724 do recurso).

No mérito, busca, em síntese, a reforma da obrigação de reintegrar todos os empregados demitidos.

Subsidiariamente pede o estabelecimento de critérios para a reintegração dos professores demitidos, especificamente sobre a devolução das verbas rescisórias pagas aos professores, pois alega que a sentença quedou-se silente sobre esse ponto. Requer, ainda, revogação da liminar concedida em razão do perigo de irreversibilidade dos efeitos da tutela de urgência concedida na sentença.

Por fim, pede a redução do valor arbitrado a título de honorários advocatícios.

O sindicato apresenta contrarrazões às fls. 796-820.

O Ministério Público do Trabalho manifesta-se nos autos para que a recorrente seja intimada para que, no prazo de 5 dias, efetue o depósito recursal na forma do Ato n. 13/GCGJT, sob pena de ser considerado deserto o seu recurso, nos termos do ID 1ceaff9 (fls. 834-837).

Após ser intimada para garantir o juízo, a ré comprova o recolhimento de depósito recursal às fls. 845-46, tendo já recolhido as custas judiciais às fls. 758-759.

O Ministério Público do Trabalho, em parecer da Procuradora Silvia Maria Zimmermann, manifesta-se pelo conhecimento e não provimento do recurso (fls. 936-954).

É o relatório.

## JUÍZO DE ADMISSIBILIDADE

Conheço do recurso e das contrarrazões, por satisfeitos os pressupostos legais de admissibilidade.

## PRELIMINAR DE SOBRESTAMENTO DO FEITO. REPERCUSSÃO GERAL. ART. 1035, § 5º, DO CPC

O requerimento de suspensão foi indeferido nos seguintes termos, fls. 637-639, *verbis*:

[...]

2 - DO PROSSEGUIMENTO DO PROCESSO:

A ESTÁCIO requer a suspensão deste processo, com fundamento no reconhecimento, pelo STF, da repercussão geral da controvérsia envolvendo a necessidade de prévia negociação coletiva com o sindicato dos trabalhadores para dispensa em massa.

Cita o artigo 1.035 do CPC/2015, que contém a seguinte previsão:

“Art. 1.035. O Supremo Tribunal Federal, em decisão irrecurável, não conhecerá do recurso extraordinário quando a questão constitucional nele versada não tiver repercussão geral, nos termos deste artigo.

[...]

§ 5º Reconhecida a repercussão geral, o relator no Supremo Tribunal Federal determinará a suspensão do processamento de todos os processos pendentes, individuais ou coletivos, que versem sobre a questão e tramitem no território nacional.”

**Tem razão ao dizer que em 2013 o STF, ao analisar a admissibilidade do ARE 647.651, relacionado à dispensa coletiva dos empregados da EMBRAER, reconheceu a repercussão geral do tema.**

No entanto, **conforme decisão proferida também pelo STF, em sessão do Tribunal Pleno, ocorrida em 7-6-2017, para julgamento de Questão de Ordem no ARE 966.177, a previsão contida no §5º do artigo 1.035 do CPC/2015 não gera a suspensão automática dos processos individuais e coletivos que envolvam matéria reconhecida como de repercussão geral.** Eis a decisão do Pleno do STF:

“O Tribunal, por maioria e nos termos do voto do Relator, ora reajustado, resolveu questão de **ordem no sentido de que: ‘a) a suspensão de processamento prevista no §5º do art. 1.035 do CPC não consiste em consequência automática e necessária do reconhecimento da repercussão geral realizada com fulcro no caput do mesmo dispositivo, sendo da discricionariedade do relator do recurso extraordinário paradigma determiná-la ou modulá-la’**.”.(ARE 966.177, Plenário, 7.6.2017, Publicado em 12-6-17) (destaquei).

Em suma: cabe ao Relator do Recurso Extraordinário determinar, **se entender oportuna e conveniente, a suspensão dos processos que envolvam tema com repercussão geral reconhecida, o que não ocorreu no ARE 647.651, já citado, que trata da dispensa coletiva sem intervenção sindical.**

A ESTÁCIO cita, como reforço argumentativo da suspensão

pretendida, decisão do TST suspendendo o trâmite do processo TST-RO-6155-89.2014.5.15.0000, mas tal decisão também não favorece a sua tese. Conforme ementa da decisão transcrita pela própria ESTÁCIO em suas Razões Finais: houve suspensão do prosseguimento do processo após interposição de Recurso Extraordinário, isso com base em previsão do CPC que permite a suspensão de Recursos Extraordinários quando já estiver pendente de julgamento no STF Recurso da mesma natureza (ou seja, Recurso Extraordinário) e com o mesmo objeto - o chamado Recurso Extraordinário paradigma. Essa técnica processual busca evitar a remessa de inúmeros Recursos Extraordinários, relacionados à mesma matéria ao STF, que julgará apenas o Recurso Extraordinário paradigma, com repercussão desse julgamento nos Recursos suspensos.

No mais, ainda que fosse possível determinar a suspensão dos processos caso a caso, para aguardar decisão do STF, tal medida não seria recomendável no presente caso, já que o ARE 647.651 teve repercussão geral reconhecida em 2013 e até o momento nem sequer foi incluído em pauta para julgamento.

Pelas razões acima, indefiro o requerimento de suspensão.

Cabe registrar que a decisão proferida em Correição Parcial, já mencionada no Relatório, também não interfere no prosseguimento do processo, já que teve por objeto apenas a decisão liminar proferida em cognição sumária. Além disso, aquela decisão não tem caráter vinculante, e assim, encerradas as fases processuais

postulatória e instrutória, cabe a conclusão do processo para julgamento para prolação de Sentença.

Por fim, a prolação de Sentença substitui a decisão proferida em tutela provisória, de modo que a Correição Parcial que a atacava perde o objeto e, portanto, deixa de produzir efeitos. (Negritei).

Não há falar na suspensão dos autos.

Ao caso, o não cabimento do sobrestamento do feito foi decidido pelo Ministro Marco Aurélio de Mello, no julgamento em 3-10-2016 do Recurso Extraordinário n. 999.435, de São Paulo (que corresponde à nova autuação do ARE n. 647651).

Rejeito.

## **JUÍZO DE MÉRITO**

### **DISPENSA COLETIVA. REINTEGRAÇÃO**

Trata-se de ação civil pública com pedido de liminar de tutela de urgência promovido pelo SINPROESC em face da ESTÁCIO DE SÁ requerendo a suspensão das demissões, sem prévia negociação com o Sindicato, efetivadas pela empresa, reintegração dos professores demitidos, a apresentação de documentação referente aos empregados demitidos (CAGED), abstenção de terceirização dos serviços de docência e, por fim, a declaração de inconstitucionalidade do art. 477-A da CLT.

De acordo com o que é informado na petição inicial, a recorrente supostamente promoveu o desligamento de aproximadamente 1.200 (mil e duzentos) professores em todo o território nacional, com

o desiderato exclusivo de contratar novos profissionais de forma terceirizada, regidos pelos ditames das Leis ns. 13.429/2017 (Terceirização) e 13.467/2017 (Reforma Trabalhista).

A sentença julgou a matéria nos seguintes termos:  
[...]

### 3-DADISPENSACOLETIVA/EMMASSA:

O Sindicato-autor ajuizou a presente Ação alegando que os Professores da Unidade da ESTÁCIO de São José, que figuram como substituídos, estariam prestes a ser dispensados coletivamente. Cabe registrar que, à época do protocolo da Inicial (dezembro de 2017), havia sido divulgada nacionalmente, por diversos meios de comunicação, a decisão da ESTÁCIO de dispensar cerca de 1.200 professores.

Inicialmente foram juntados os seguintes documentos relacionados à Unidade da ESTÁCIO em São José: comunicados de dispensa, convocações para realização de exame de saúde demissional, bem como ofício com **pedido de agendamento de 34 rescisões contratuais no Sindicato**.

Após, foram juntadas as informações do CAGED, comprovando que a Unidade da ESTÁCIO **em São José dispensou 46 professores em dezembro de 2017. Fixo desde já que são esses os substituídos nesta Ação Coletiva**.

Dito isso, registro que a dispensa coletiva ou em massa pode ser 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 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 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 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. [negritei]

Constata-se da leitura desse julgado que o precedente pacificado pelo TST ao longo dos últimos anos não proíbe a dispensa coletiva de trabalhadores, mas apenas a condiciona à efetiva e prévia negociação com sindicato obreiro no processo de dispensa em massa.

De outro norte, esclareço que a decisão julgada em 18-12-2017 pelo TST no RO 10782-38.2015.5.03.000, que foi mencionada pela ré em seu recurso, não alterou esse entendimento pacificado da necessidade de prévia negociação em dispensa coletiva. Nessa decisão de 2017 apenas ficou decidido que o dissídio coletivo de natureza jurídica não é a

medida processual adequada para se discutir a dispensa em massa de trabalhadores, pois nela não há pedido de interpretação de normas autônomas ou heterônomas específicas da categoria. Esclareço que o dissídio coletivo, como método heterocompositivo de resolução de conflitos, não se confunde com a negociação coletiva, que é um método autocompositivo prévio àquele, conforme § 2º do art. 114 da CF/88. Assim, visto que o caso em tela sequer trata de dissídio coletivo, não cabe falar em aplicação da decisão no RO 10782-38.2015.5.03.000 à controvérsia aqui analisada.

Aliás, as mais recentes decisões do TST continuam aplicando o entendimento de que “a dispensa coletiva trabalhista deve ser sempre precedida de negociação coletiva”, conforme revelam os seguintes julgados de 2018 e 2019:

[...] a decisão regional está em harmonia com o entendimento vigente nesta Corte, no sentido de que a negociação coletiva é imprescindível para a dispensa em massa de trabalhadores. (AIRR 281-23.2012.5.05.0631. 4ª Turma do TST. Relator: Caputo Bastos. Julgamento em 27-6-2018).

**AGRAVO. AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA INTERPOSTO NA VIGÊNCIA DA LEI 13.015/2014. DISPENSA TRABALHISTA COLETIVA. NEGOCIAÇÃO COLETIVA.** Esta Corte tem firmado jurisprudência no sentido de que a dispensa trabalhista coletiva deve ser sempre precedida de negociação coletiva, com a finalidade de minimizar o impacto social negativo e de proteger o hipossuficiente. Ademais, este Tribunal Superior tem entendido que não há critério objetivo quanto ao número ou percentual de trabalhadores dispensados que caracterizariam a dispensa em massa. Desse modo, o acórdão regional, em que mantida

a sentença, na qual consignado que se faz necessário que a Reclamada submeta as dispensas trabalhistas coletivas à negociação coletiva, sem fixar o número ou percentual certo de trabalhadores dispensados para caracterizar a dispensa em massa, encontra-se em conformidade com o entendimento desta Corte Superior. Decisão monocrática mantida com acréscimo de fundamentação. Agravo não provido. (Ag-AIRR-10012-46.2013.5.15.0076, 5ª Turma do TST. Relator: Douglas Alencar Rodrigues. Julgamento em 27-2-2019).

Nesse interim, em 11-11-2017 entrou em vigor o art. 477-A da CLT, inserido pela Lei 13.467/17, trazendo a seguinte disposição sobre dispensa coletiva de trabalhadores: “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” [sublinhei]

Ocorre que o art. 477-A da CLT em nenhum momento fala em desnecessidade da negociação coletiva na despedida em massa de trabalhadores. Esse dispositivo legal não veda ou proíbe a prévia negociação coletiva com o ente sindical. Ele fala apenas em desnecessidade de autorização prévia ou de celebração de CCT ou ACT para a efetivação da dispensa coletiva. Portanto, a literalidade do art. 477-A da CLT trata apenas sobre prévia autorização ou celebração de ACT/CCT, omitindo-se sobre o requisito da prévia negociação coletiva.

**Logo, a simples interpretação literal do art. 477-A da CLT já revela que essa norma não está em conflito com a fundamentação nuclear dos precedentes do TST sobre a matéria (“a negociação coletiva é imprescindível para a dispensa em massa de**

trabalhadores”), pois o requisito da prévia negociação coletiva é diferente do requisito da prévia autorização ou da pactuação de instrumento coletivo.

Nesse sentido, cabe trazer excerto do esclarecedor parecer do Ministério Público do Trabalho, nos seguintes termos:

Como senota, não há incompatibilidade do art. 477-A como os precedentes jurisprudenciais antes mencionados, vez que os pedidos formulados pelo MPT ou pelos sindicatos profissionais, nas ações coletivas, não se referem à impossibilidade de dispensas em massa sem prévia celebração de acordo ou convenção coletiva de trabalho, mas sim, à exigência de prévia negociação com o sindicato representante da categoria obreira. [fl. 945]

As decisões do Tribunal Superior do Trabalho não trazem a exigência de prévia autorização sindical, mas sim a necessidade de prévia negociação pelos sindicatos obreiros no processo de dispensa coletiva.

A negociação coletiva é um método autocompositivo de resolução de conflitos que não se confunde com a mera autorização nem com o instrumento coletivo em si que pode resultar dela. A obrigatoriedade de negociação coletiva não é uma obrigação de fim, mas de meio. Por ser um instrumento próprio de sociedades democráticas, o processo de negociação coletiva é mais importante do que o próprio resultado, pois ela envolve deveres de informação, consulta, transparência, esclarecimento, participação, cooperação e lisura dos participantes.

Por visualizar a importância da negociação coletiva para o desenvolvimento dos direitos fundamentais do trabalho no âmbito internacional, a Organização Internacional do Trabalho estabeleceu a

obrigatoriedade de negociação coletiva com a participação das organizações de trabalhadores no processo de fixação das condições de emprego e no estabelecimento das relações entre empregadores e trabalhadores, o que inclui atos como a despedida coletiva de trabalhadores.

Nesse sentido, há previsão no art. 4º da Convenção 98 da OIT, “*in verbis*”:

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.** [negritei]

A exigência de negociação coletiva também está prevista no art. 5º c/c art. 2º da Convenção 154 da OIT, “*in verbis*”:

Art. 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:

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; [...]

Art. 2 - Para efeito da presente Convenção, a expressão ‘negociação coletiva’ compreende todas as negociações que tenham lugar entre,



de uma parte, um empregador, um grupo de empregadores ou uma organização ou várias organizações de empregadores, e, de outra parte, uma ou várias organizações de trabalhadores, **com fim de:**

- a) fixar as condições de trabalho e emprego; ou
- b) regular as relações entre empregadores e trabalhadores; [negritei]

No mesmo caminho das Convenções 98 e 154 da OIT, é possível citar, ainda, outros instrumentos normativos internacionais não cogentes, mas aplicáveis como fontes supletivas de interpretação. A título de exemplo, cabe mencionar a Recomendação 163 da OIT, que trata exatamente sobre a promoção da negociação coletiva, estabelecendo em seu art. 7º que:

(1) Medidas condizentes com as condições nacionais devem ser tomadas, se necessário, para que as partes tenham acesso à informação necessária a negociações significativas.

(2) Para esse fim:

**a) empregadores públicos e privados, a pedido de organizações de trabalhadores, devem pôr à sua disposição informações sobre a situação econômica e social da unidade negociadora e da empresa em geral, se necessárias para negociações significativas;** no caso de vir a ser prejudicial à empresa a revelação de parte dessas informações, sua comunicação pode ser condicionada ao compromisso de que será tratada como confidencial na medida do necessário; a

informação a ser posta à disposição pode ser acordada entre as partes da negociação coletiva;

Com efeito, o regramento trazido pelo art. 477-A da CLT sobre dispensa coletiva de trabalhadores deve ser interpretado à luz dos tratados internacionais de direitos humanos na esfera trabalhista, visto que estes têm caráter supralegal, prevalecendo sobre a legislação ordinária (§ 2º do art. 5º da CF/88).

Desse modo, **a disposição do art. 477-A da CLT de que nas dispensas coletivas é desnecessária a prévia autorização de entidade sindical e pactuação de instrumento coletivo deve ser interpretada sob a ótica da Convencionalidade Internacional, no sentido de que é necessária a prévia negociação coletiva pelo sindicato profissional obreiro, visto que esta é uma exigência extraída das Convenções 98 (art. 4º) e 154 (arts. 5º e 2º) da OIT.**

Além disso, cabe destacar que, **âmbito constitucional brasileiro, a dispensa coletiva sem prévia negociação coletiva afronta diretamente os princípios constitucionais da Intervenção Sindical nas Questões Coletivas Trabalhistas (art. 8º, III e VI), do Diálogo Social e da Valorização da Negociação Coletiva (art. 114, § 1º e 2º);** bem como outros princípios constitucionais, tais como: dignidade da pessoa humana (art. 1º, III); valorização do trabalho e especialmente do emprego (art. 1º, IV; art. 170, VIII); direito social ao trabalho estabelecido (art. 6º); subordinação da propriedade à sua função socioambiental (art. 5º, XXIII; art. 170, III); solução pacífica das controvérsias (preâmbulo da Constituição Federal de 1988). Destaco que a dignidade dos trabalhadores está ressaltada pela Carta da República no capítulo atinente aos princípios gerais da atividade econômica, art. 170, caput: “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” (...). Disso resta claro que o objetivo do legislador constitucional foi sujeitar a atividade econômica à observância dos direitos humanos.

No âmbito da **legislação infraconstitucional, o ordenamento jurídico interpretado de maneira sistemática igualmente não permite a realização do negócio jurídico de despedida em massa de trabalhadores sem previsão negociação coletiva com os representantes destes trabalhadores, sob pena de violar os princípios e regras da boa-fé objetiva, lealdade, probidade (arts. 113 e 422); da função social do contrato (art. 421); e da vedação ao abuso de direito (art. 187)**. Cabe registrar, ainda, que é nulo o negócio jurídico que “tiver por objetivo fraudar lei imperativa” como ocorre com a dispensa coletiva que busca impedir a aplicação de legislação trabalhista mais benéfica aos seus empregados (art. 166, VI, CC; art. 9º, CLT).

No Brasil, mesmo após a edição do art. 477-A da CLT, Tribunais trabalhistas brasileiros vêm estabelecendo interpretação desse artigo em conformidade com a Convencional Internacional e a Constituição Federal de 1988 no sentido de reconhecer a necessidade de prévia negociação coletiva aos atos de dispensas coletivas. Nesse sentido, seguem as decisões colegiadas dos Tribunais Regionais do Trabalho de Minas Gerais e São Paulo-Campinas:

**MANDADO DE SEGURANÇA. TUTELA DE URGÊNCIA. PRESENÇA DOS REQUISITOS DA PROBABILIDADE DO DIREITO E DO PERIGO DE DANO OU RISCO AO RESULTADO ÚTIL DO PROCESSO. DIREITO LÍQUIDO E CERTO À SUA CONCESSÃO. INTERPRETAÇÃO CONFORME A CONVENCIONALIDADE INTERNACIONAL. DISPENSA COLETIVA.** 1. Nos termos do art. 300 do novo CPC, “A tutela de urgência será concedida quando houver elementos

que evidenciem a probabilidade do direito e o perigo de dano ou o risco ao resultado útil do processo”. Dispõe ainda o seu § 3º que: “A tutela de urgência de natureza antecipada não será concedida quando houver perigo de irreversibilidade dos efeitos da decisão” (grifei). Ou seja, uma vez presentes os requisitos legais (probabilidade do direito e perigo de dano ou risco ao resultado útil do processo), e inexistindo perigo de irreversibilidade dos efeitos da decisão, a tutela de urgência deverá ser concedida pelo Magistrado. Note-se que a lei não diz que a tutela de urgência poderá ser concedida. Não se trata, aqui, de uma faculdade do Juízo, mas de um poder-dever, a ser exercido sempre que presentes os pressupostos legais para a concessão da tutela de urgência pretendida. 2. O disposto no art. 477-A da CLT, introduzido pela Lei n. 13.467/17, em sua própria literalidade, a despeito de esclarecer não ser necessária a “autorização prévia de entidade sindical ou de celebração de convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho para sua efetivação”, quedou-se silente a respeito da necessidade da instauração da consulta prévia para sua validade, no que bem andou o legislador, pois não poderia mesmo avançar mais e derrogar os preceitos internacionais que tratam da necessidade do diálogo social no âmbito coletivo. 3. As normas de direitos humanos sobre o trabalho, quando internalizadas no ordenamento nacional, asseguram um patamar mínimo (não um teto) de garantias que dirigem a interpretação das normas emanadas do legislador ordinário. 4. O juiz brasileiro não é apenas um juiz nacional, mas um garante do sistema internacional de proteção aos direitos humanos. (TRT3.

1ª Sessão de Dissídios Individuais. MS 0011778-65.2017.5.03.0000. Relator: Des. José Eduardo de Resende Chaves Jr. Julgamento em 26-4-2018).

O art. 477-A da CLT, entretanto, deve ser interpretado, e aplicado, à luz dos demais dispositivos legais atinentes à matéria - proteção da relação de emprego contra despedida arbitrária ou sem justa causa - notadamente: os fundamentos da República Federativa do Brasil, que se constitui em Estado Democrático de Direito, dignidade da pessoa humana e os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa (art. 1º, III e IV, CRFB/1988); a função social da propriedade (art. 5º, XXIII, CRFB/1988); a relação de emprego protegida contra despedida arbitrária ou sem justa causa (art. 7º, I, CRFB/1988); a atuação sindical na defesa dos direitos e interesses coletivos ou individuais da categoria (art. 8º, III, CRFB/1988); a “prevalência” do “negociado” sobre o “legislado” (art. 611-A, “caput”, CLT). [...]

Em resumo, a decisão combatida, “0b85498” - em conformidade com: o art. 477-A da CLT, que não veda a prévia negociação antecedente à dispensa; os fundamentos da República Federativa do Brasil, que se constitui em Estado Democrático de Direito, dignidade da pessoa humana e os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa (art. 1º, III e IV, CRFB/1988); a função social da propriedade (art. 5º, XXIII, CRFB/1988); a relação de emprego protegida contra despedida arbitrária ou sem justa causa (art. 7º, I, CRFB/1988); a atuação sindical na defesa dos direitos e interesses coletivos ou individuais da categoria (art. 8º, III, CRFB/1988); a “prevalência” do “negociado” sobre

o “legislado” (art. 611-A, “caput”, CLT) - em consonância com: o art. 9º, § único, I, do CPC; o art. 139, IV, do CPC; o art. 300 do CPC; o art. 12 da Lei nº 7.347/1985 - não padece de qualquer ilegalidade ou abuso de poder. (TRT15. Seção de Dissídios Coletivos. MS 0008367-78.2017.5.15.0000. Relator: Evandro Eduardo Maglio. Julgamento em 31-1-2018).

A partir dessa interpretação conforme à Convencionalidade Internacional e à Constituição de 1988, corretamente adotada pela jurisprudência trabalhista brasileira, conclui-se que é abusiva a dispensa coletiva sem ampla, prévia e efetiva negociação coletiva pela entidade sindical profissional, pois é essencial à validade e eficácia desse ato/fato coletivo o prévio acesso à informação, transparência, consulta e participação da entidade sindical.

Se a reforma trabalhista (Lei 13.467/17) busca valorizar a autonomia coletiva e a resolução consensual dos conflitos, o art. 477-A da CLT deve ser interpretado no sentido de garantir o diálogo social entre as partes por meio da prévia negociação entre seus representantes a fim de minimizar os efeitos nocivos da rescisão em massa sobre os trabalhadores, seus familiares e sobre o interesse público primário de toda a sociedade.

Em suma, concludo, no caso em tela, que a ré violou os Tratados Internacionais de Direitos Humanos do Trabalho (Convenções da OIT) ao não oportunizar ao sindicato autor a prévia negociação coletiva no processo de dispensa coletiva de seus empregados, sendo correta a determinação de reintegração dos empregados demitidos, conforme decidido pelo juiz de primeiro grau.

Portanto, de todo o exposto, amadurecendo a análise da matéria após

decisões tomadas em Mandado de Segurança, compreendo que não se trata de declarar inconstitucional o art. 477-A da CLT, mas sim de interpretá-lo em conformidade com as convenções internacionais do trabalho dos quais o Brasil é signatário e com a legislação constitucional brasileira.

Segundo doutrina de Luiz Roberto Barroso (*in* “Interpretação e aplicação da Constituição: fundamentos de uma dogmática constitucional transformadora, p. 188), não se deve declarar a inconstitucionalidade de norma quando ela não for manifesta ou inequivocamente inválida ou quando houver dentre as interpretações possíveis, uma que possa ser compatibilizada com a Constituição.

Essa visão adere ao princípio da interpretação conforme a Constituição, em que se busca atender à presunção de constitucionalidade da norma, conservando-se o seu sentido, evitando invasões na competência dos poderes.

De outro norte, a doutrina do professor de Direito Internacional Valério Mazzuoli estabelece que, nos termos dos parágrafos 2º e 3º do art. 5º da CF/88, os tratados internacionais de direitos humanos servem como paradigma de controle de convencionalidade de aplicação da legislação doméstica brasileira. Portanto, as normas infraconstitucionais, para a análise de sua compatibilidade com o “Estado Constitucional e Humanista de Direito”, devem passar pelo controle de convencionalidade das leis, à luz dos tratados internacionais de direitos humanos ratificados pelo Estado. (In.: Teoria geral do controle de convencionalidade no direito brasileiro. Revista de Informação Legislativa, 2009, pp. 113-139).

Aplicada ao caso, a interpretação conforme à Convencionalidade internacional e à Constituição de 1988 do art. 477-A da CLT não permite concluir pela exclusão da necessidade de prévia negociação coletiva

na dispensa coletiva de trabalhadores, visto que negociação não é sinônimo de autorização. À luz das normas internacionais e constitucionais que regulam as relações individuais e coletivas de trabalho, o texto legal celetista sobre dispensa coletiva deve ser interpretado a partir da exigência trazida naquelas normas de ampla, prévia e efetiva consulta e participação do sindicato profissional no processo de demissão em massa de trabalhadores.

Portanto, desrespeitado o requisito de validade e eficácia do ato/fato coletivo de dispensa em massa de trabalhadores pelo empregador - a prévia negociação coletiva -, é devida a reintegração de todos os trabalhadores substituídos dispensados coletivamente em dezembro de 2017 e, por conseguinte, o pagamento dos salários e demais vantagens respectivas, nos termos definidos na primeira sentença de origem e posteriormente esclarecidos na sentença de embargos de declaração.

Sobre o pedido subsidiário da ré de estabelecimento de critérios para a reintegração dos professores demitidos quanto à devolução das verbas rescisórias pagas, saliento que o Juiz sentenciante já definiu esses parâmetros em sentença de Embargos de Declaração (fl. 827), nos seguintes termos:

[...] feita a reintegração, o valor líquido que os reintegrados receberam a título de verbas rescisórias poderá ser deduzido pelo réu dos salários pagos após a reintegração, no percentual máximo mensal de 30% do valor líquido devido (por analogia à Lei 10.820/2003 e ao Decreto 4.840/2003). A reintegração deverá ser comunicada à SRTE e à CAIXA, para fins de FGTS e Seguro-desemprego, cabendo a essas duas entidades a decisão sobre o procedimento a adotar.

Sobre as arguições da ré contra o deferimento da liminar na sentença impugnada, registro que não cabe falar em perigo para a ré de irreversibilidade dos efeitos da tutela de urgência concedida na sentença, pois, além de ser plenamente reversível a decisão de reintegração, cabe a ré arcar com as consequências de eventuais atos gerenciais, como novas contratações, por si tomadas no interregno das decisões judiciais. Ademais, é muito maior o risco de dano grave ou de difícil reparação dos empregados substituídos que forma demitidos. A irreversibilidade indicada no § 3º do art. 300 do CPC demanda uma análise do caso concreto e o sopesamento dos possíveis danos a serem sofridos pelas partes, para que a efetividade da tutela de urgência pela garantia do resultado útil do processo não se esvaneça. Sobre essa alegação, adoto como razões de decidir os fundamentos do parecer do Ministério Público do Trabalho, assim expostos:

[...]

A tutela de urgência de natureza antecipada, conforme determina o art. 300, caput, do CPC, é concedida a partir do convencimento do magistrado quanto à probabilidade do direito alegado pelo autor e ao perigo de dano. Uma vez convencido quanto à presença desses elementos, cabe ao juiz analisar eventuais prejuízos a serem suportados pelo réu e, a partir da ponderação quanto à relevância dos fundamentos de cada parte, conceder a antecipação dos efeitos da tutela.

Esse é o comando que se extrai do parágrafo 3º do art. 300, ao dispor que a tutela “não será concedida quando houver perigo de irreversibilidade dos efeitos da decisão”. A irreversibilidade dependerá, portanto, dessa análise acerca de qual risco possui os mais relevantes fundamentos para vir a ser

tutelado de forma antecipada. Nesse sentido, conforme lição de Teori Zavascki,

“sempre que houver um confronto entre o risco de dano irreparável ao direito do autor e o risco de irreversibilidade da medida antecipatória, deverá o juiz formular a devida ponderação entre os bens jurídicos em confronto, para o que levará em especial consideração a relevância dos fundamentos que a cada um deles dá suporte, fazendo prevalecer a posição com maior chance de vir a ser, ao final do processo, consagrada vencedora. Assim, nos casos em que o direito afirmado pelo autor seja de manifesta verossimilhança e que seja igualmente claro o risco de seu dano iminente, não teria sentido algum sacrificá-lo em nome de uma possível, mas improvável, situação de irreversibilidade”. (apud José Antônio Ribeiro de Oliveira Silva (coord) Comentários ao Novo CPC e sua Aplicação ao Processo do Trabalho - Atualizado conforme a Lei n. 13.256/2016, LTr, p. 297).

No caso dos autos, essa ponderação foi adequadamente realizada pelo juízo *a quo*, conforme se extrai da sentença de embargos de declaração:

“Primeiro, entendo não haver probabilidade do provimento do RO interposto pelo réu. Óbvio que é possível ser provido, mas entendo não ser provável, já que: a Sentença foi proferida de acordo com a jurisprudência do TST; o TRT, ao se manifestar, manteve a decisão que antecipou os efeitos da tutela, apenas confirmada na Sentença ora atacada; e o TST, em Correição, primeiro cassou

a decisão que antecipou os efeitos da tutela, mas, proferida a Sentença, julgou prejudicada uma segunda Correição. Segundo, aqui há sim um risco de dano grave ou de difícil reparação, mas não para o réu, e sim para os substituídos, que continuam no olho da rua, apesar de decisão que determina sua imediata reintegração. Se alguém corre risco aqui são os substituídos, não o réu. Estar com o quadro de Professores já fechado para 2018 não pode ser usado como fundamento para descumprir ordem judicial ou obter a suspensão dos efeitos de decisão que determinou a reintegração. Que eles sejam reintegrados, como já determinado, e, se não houver mais turmas disponíveis para que ministrem aulas, que ao menos permaneçam à disposição do réu, na condição de empregados, mas já reintegrados. E se receberem sem trabalhar, por estarem à disposição, e houver uma posterior reforma da decisão que determinara a reintegração, que o réu cobre pelas vias legais os valores pagos. Ter deferido ou não o pedido de devolução e conseguir ou não receber de volta os valores pagos são variáveis inerentes a toda e qualquer demanda judicial e não servem para impedir ou sustar os efeitos de uma decisão de antecipação dos efeitos da tutela. (grifou-se)”.  
Com efeito, entre o risco a ser suportado pela ré em caso de implementação do comando judicial em caráter antecipatório e o risco de se deixarem diversos trabalhadores afastados de sua fonte de emprego e renda, sobressai a necessidade de se tutelar, em caráter de urgência, o direito dos empregados dispensados em massa sem a intervenção do respectivo sindicato profissional. E

isso se dá sem violação ao art. 300, §3º, do CPC, cujo teor não pode ser interpretado de forma a permitir que o autor sempre suporte, sozinho, os riscos do processo.

Por fim, reputo adequado e razoável o percentual estabelecido na sentença de 15% sobre o valor da condenação a título de honorários advocatícios, tendo em conta a complexidade e importância da causa coletiva, que busca a garantia de direitos transindividuais de vários trabalhadores.

De todo o exposto, mantenho a sentença, mas por fundamentos diversos.

Nego provimento ao recurso da ré.

Pelo que,

**ACORDAM** os membros da 6ª Câmara do Tribunal Regional do Trabalho da 12ª Região, **CONHECER DO RECURSO**; por igual votação, rejeitar a preliminar de sobrestamento do feito. No mérito, com ressalva da Desembargadora do Trabalho Teresa Regina Cotosky apenas quanto à fundamentação, **NEGAR-LHE PROVIMENTO**.

Participaram do julgamento realizado na sessão do dia 11 de junho de 2019, sob a Presidência da Desembargadora do Trabalho Lília Leonor Abreu, a Desembargadora do Trabalho Teresa Regina Cotosky e o Juiz do Trabalho Convocado Ricardo Córdova Diniz. Presente a Dra. Ângela C. dos Santos Pincelli, Procuradora Regional do Trabalho. Processo proveniente da sessão do dia 28 de maio, quando procederam à sustentação oral, pela ré, o Dr. Gabriel Cunha Rodrigues e, pelo sindicato-autor, o Dr. Walter Beirith Freitas.

**LÍLIA LEONOR ABREU**

Relatora