



PROCESSO Nº TST-RO-11778-65.2017.5.03.0000

ACÓRDÃO
SBDI-2
EMP/ds

RECURSO ORDINÁRIO. MANDADO DE SEGURANÇA. ATO COATOR QUE INDEFE O PEDIDO DE TUTELA ANTECIPADA DE REINTEGRAÇÃO DOS TRABALHADORES DISPENSADOS DE FORMA COLETIVA. TESE VINCULANTE FIRMADA PELO SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL NO RE 999435/SP. SEGURANÇA DENEGADA.

1. De acordo com o artigo 1º da Lei nº 12.016/2009, *"conceder-se-á mandado de segurança para proteger direito líquido e certo, não amparado por habeas corpus ou habeas data, sempre que, ilegalmente ou com abuso de poder, qualquer pessoa física ou jurídica sofrer violação ou houver justo receio de sofrê-la por parte de autoridade, seja de que categoria for e sejam quais forem as funções que exerça"*.

2. Na hipótese, o ato coator consiste na decisão do Juízo da 46ª Vara do Trabalho de Belo Horizonte/MG que, não obstante tenha determinado *"a apresentação pela ré da lista completa de todos os professores dispensados sem justa causa e os termos rescisórios de cada um nos meses de novembro e dezembro de 2017, bem como a apresentação da lista completa de todos os professores que estão sendo contratados com os valores dos salários, no prazo de 30 dias úteis, sob pena de multa diária"*, indeferiu o pleito de reintegração dos trabalhadores dispensados de forma coletiva.

3. O Supremo Tribunal Federal, examinando o Recurso Extraordinário nº 999435/SP em sistemática de repercussão geral, fixou a



PROCESSO Nº TST-RO-11778-65.2017.5.03.0000

seguinte tese de caráter vinculante: “A intervenção sindical prévia é exigência procedimental imprescindível para dispensa em massa de trabalhadores que não se confunde com a autorização prévia por parte da entidade sindical ou celebração de convenção ou acordo coletivo”. (Tema 638 da Tabela de Repercussão Geral do STF).

4. A maioria formada na Suprema Corte demonstrou “preocupação com os impactos sociais e econômicos das demissões coletivas”, mas realçou “que a intervenção sindical prévia não se confunde com autorização prévia dos sindicatos”, isto é, “estimula o diálogo, sem estabelecer condições ou assegurar a estabilidade no emprego” (sítio do Supremo Tribunal Federal em 08/06/2022 – sessão de notícias).

5. Com a devida vênia do Tribunal Regional de origem, não se verifica qualquer teratologia no ato do Magistrado que, instado a se manifestar em pedido de tutela antecipada, indefere o pleito de reintegração dos trabalhadores dispensados de forma coletiva, diante da ausência de qualquer previsão legal ou convencional de estabilidade.

6. A inobservância procedimental do diálogo sindical prévio traduz dano coletivo, ensejador de reparações apenas em nível coletivo, “como imposição de obrigações de fazer (dialogar socialmente, justificar a medida, agir de boa fé etc) ou de reparar (dano moral coletivo), obrigações inconfundíveis, porém, com a retomada dos contratos de trabalho” (Ministro Douglas Alencar Rodrigues).

7. Diante da ausência de direito líquido e certo do impetrante com o indeferimento, em sede de tutela provisória, do pleito de reintegração



PROCESSO Nº TST-RO-11778-65.2017.5.03.0000

dos professores dispensados no Estado de Minas Gerais, impõe-se a denegação da segurança.

Recurso ordinário conhecido e provido.

Vistos, relatados e discutidos estes autos de Recurso Ordinário nº **TST-RO-11778-65.2017.5.03.0000**, em que é Recorrente **SOCIEDADE DE ENSINO SUPERIOR ESTÁCIO DE SÁ LTDA.** e Recorrido **SINDICATO DOS PROFESSORES DO ESTADO DE MINAS GERAIS - SINPRO/MG** e Autoridade Coatora **JUIZ DA 46ª VARA DO TRABALHO DE BELO HORIZONTE - RODRIGO RIBEIRO BUENO.**

O Sindicato dos Professores do Estado de Minas Gerais - SINPRO/MG – impetrou mandado de segurança em face da decisão proferida pelo Juízo da Eg. 46ª Vara do Trabalho de Belo Horizonte, nos autos da Ação Civil Pública nº 0011794-49.2017.5.03.0184, que concedeu parcialmente a tutela provisória apenas para determinar *“a apresentação pela ré da lista completa de todos os professores dispensados sem justa causa e os termos rescisórios de cada um nos meses de novembro e dezembro de 2017, bem como a apresentação da lista completa de todos os professores que estão sendo contratados com os valores dos salários, no prazo de 30 dias úteis, sob pena de multa diária de R\$1.000,00, em favor do autor, até o limite de 30 dias/multa”*.

O Impetrante requereu a concessão da segurança para que, além das providências já deferidas pela autoridade coatora, fosse determinada a reintegração de todos os professores dispensados injustificadamente e de forma coletiva em novembro e dezembro de 2017.

O Col. Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região concedeu a segurança, consoante os seguintes fundamentos sintetizados na ementa:

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 quando houver elementos



PROCESSO Nº TST-RO-11778-65.2017.5.03.0000

será concedida 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 derogar 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.

Inconformada, a Litisconsorte Sociedade de Ensino Superior Estácio de Sá interpôs recurso ordinário requerendo, preliminarmente, o sobrestamento da ação civil pública até o julgamento do RE 999435/SP. Ato contínuo, a recorrente apontou a violação do artigo 97 da Constituição Federal e contrariedade à Súmula Vinculante nº 10 do STF com o afastamento do artigo 477-A da CLT pela Corte Regional. Por derradeiro, defendeu a legalidade da dispensa coletiva realizada, a teor do citado artigo 477-A da CLT e do julgamento do RO 10782-38.2015.5.03.0000 no âmbito



PROCESSO Nº TST-RO-11778-65.2017.5.03.0000

do Tribunal Superior do Trabalho, assim como a irreversibilidade da tutela provisória obtida com a concessão da segurança pelo Tribunal Regional.

Em concomitância com a interposição do apelo, a Litisconsorte requereu tutela de urgência para a obtenção de efeito suspensivo ao recurso ordinário, sendo deferida a liminar pela decisão de fls. 533/537 (TutCautAnt - 1000337-20.2018.5.00.0000).

Considerando que a decisão na Tutela Cautelar Antecipatória foi de minha lavra, foi determinada a redistribuição do presente feito a este Ministro, com o pensamento da TutCautAnt-1000337-20.2018.5.00.0000.

Contrarrazões pelo impetrante.

O Ministério Público do Trabalho opinou pelo conhecimento e não provimento do apelo ordinário.

É o relatório.

V O T O

1 - CONHECIMENTO

Presentes os pressupostos extrínsecos de admissibilidade da tempestividade (acórdão publicado em 02/05/2018 e recurso interposto em 14/05/2019), da regularidade de representação processual (fls. 224/232) e do preparo (fls. 529/530), **conheço** do recurso ordinário.

2 - MÉRITO

Conforme relatado, trata-se de recurso ordinário interposto em face do acórdão do Tribunal Regional do Trabalho que concedeu a segurança pleiteada pelo impetrante.

Eis o teor do acórdão recorrido:

DA TUTELA DE URGÊNCIA

Conforme já exposto, trata-se de mandado de segurança impetrado pelo Sindicato dos Professores do Estado de Minas Gerais, com pedido de liminar, inaudita altera parte, contra decisão proferida pelo MM. Juízo da 46ª Vara do Trabalho de Belo



PROCESSO Nº TST-RO-11778-65.2017.5.03.0000

Horizonte que, nos autos da ação civil pública de n. 0011794-49.2017.5.03.0184, indeferiu o seu pedido de concessão de tutela de urgência para reintegração de todos os professores dispensados injustificadamente e de forma coletiva em novembro e dezembro de 2017, em todas as unidades da litisconsorte no município de Belo Horizonte.

Instada a se manifestar, a d. Autoridade dita coatora informou, em síntese, que: indeferiu o pleito de reintegração por entender que é pressuposto para tanto a estabilidade dos trabalhadores, o que não foi apontado no presente caso; a dispensa coletiva não se mostra arbitrária pela simples ausência de negociação coletiva prévia; o pedido de determinação para abstenção de novas dispensas também foi indeferido com fulcro no direito potestativo do empregador de realizar dispensas; foi deferido o pleito de apresentação das listas dos empregados dispensados e recém-admitidos, para melhor elucidação do quadro fático tratado na inicial da ação civil pública originária (ID 7f2537a).

Ao exame.

Analisados os documentos juntados verifica-se que o ora impetrante ajuizou ação contra a litisconsorte, requerendo, em sede de tutela de evidência, que a reclamada/litisconsorte se abstivesse de realizar qualquer dispensa até que apresentasse a lista completa de todos os professores dispensados, com os respectivos termos rescisórios, assim como a lista completa dos professores que estariam sendo contratados, com o valor dos salários, e que fosse determinada a reintegração de todos os professores dispensados injustificadamente e de forma coletiva em novembro e dezembro de 2017, em todas as unidades da ré na cidade de Belo Horizonte (documento de ID ecb4c1d).

Aos 14.12.17, foi proferida a seguinte decisão:

"Vistos, etc.

O autor requer, liminarmente, nos termos do art. 300 do CPC que seja determinada a reintegração dos empregados demitidos em massa em novembro e dezembro de 2017, bem como que a ré se abstenha de



PROCESSO Nº TST-RO-11778-65.2017.5.03.0000

demitir outros empregados até que apresente em juízo a lista completa dos professores dispensados e seus respectivos termos rescisórios e a lista completa dos empregados que estão sendo contratados com seus valores de salários.

Decido.

Inicialmente, cumpre destacar que reintegração consiste no retorno do empregado estável ao emprego, nas mesmas condições antes exercidas, em face de dispensa arbitrária ou sem justa causa.

Observe-se que é pressuposto para a reintegração a estabilidade dos trabalhadores, o que não foi apontado pelo sindicato autor no presente caso.

Também, não é fundamento para a reintegração a Convenção 158 da OIT, já que contrária ao ordenamento jurídico nacional, diante dos termos da Lei 13.467/2017.

Afinal, o art. 477-A da CLT, acrescentado pela Lei 13.467/17, dispõe que 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.

Assim, não prevalece a afirmação de ocorrência de dispensa arbitrária pela ausência de negociação coletiva prévia à dispensa em massa, pelo que indefiro o pedido liminar de reintegração dos professores.

Considerando que a dispensa é direito postestativo do empregador, salvo nas hipóteses em que os empregados são detentores de estabilidade ou garantia de emprego, indefiro o pedido liminar para que a ré se abstenha de realizar qualquer demissão até apresentação de documentos solicitados pelo autor.

A fim de elucidar melhor o quadro fático traçado na inicial pelo autor e posterior julgamento do mérito da causa, nos termos do artigo 300 do CPC/2015, concedo parcialmente a tutela provisória de urgência para determinar a apresentação pela ré da lista completa de todos os professores dispensados sem justa causa e os termos rescisórios de cada um nos meses de novembro e dezembro de 2017, bem como a apresentação da lista



PROCESSO Nº TST-RO-11778-65.2017.5.03.0000

completa de todos os professores que estão sendo contratados com os valores dos salários, no prazo de 30 dias úteis, sob pena de multa diária de R\$1.000,00, em favor do autor, até o limite de 30 dias/multa.

Cite-se a ré e intime-se o autor desta decisão.

Cumpra-se.

Nada mais" (ID 18274c1).

Pois bem.

A respeito da matéria, dispõe o art. 300 do novo CPC que "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".

E, in casu, entendo que é justamente essa a hipótese dos autos originários.

Com efeito, é fato público e notório que a litisconsorte promoveu, recentemente, uma reestruturação da empresa, com o corte de aproximadamente 1.200 postos de trabalho dentre os seus professores e o lançamento concomitante de um "cadastro reserva de docentes para atender possíveis demandas nos próximos semestres".

Nem se diga, aqui, que se trata de meras ilações do Sindicato impetrante, baseadas em simples notícias de jornais, uma vez que a própria litisconsorte admitiu, em suas razões de agravo regimental, a realização das dispensas e a formação de cadastro de reserva. Vale observar que a litisconsorte/agravante nem sequer impugnou o número de empregados por ela dispensados imotivadamente nos meses de novembro e dezembro de 2017 (cerca de 100 professores nesta capital e, aproximadamente, 1.200 em todo o país, o que, por certo, se enquadra no conceito de dispensa coletiva).

De fato, a dispensa perpetrada tem nítida conotação coletiva, porquanto envolve, nos meses de novembro e dezembro de 2017, cerca de 100 professores. A legislação brasileira é omissa quanto ao enquadramento conceitual de dispensa coletiva, razão pela qual, socorre-se ao Código do



PROCESSO Nº TST-RO-11778-65.2017.5.03.0000

Trabalho de Portugal, nos termos do artigo 8º da CLT, que bem define o instituto:

"DIVISÃO II

Despedimento coletivo

Artigo 359.º Noção de despedimento coletivo

1 - Considera-se despedimento coletivo a cessação de contratos de trabalho promovida pelo empregador e operada simultânea ou sucessivamente no período de três meses, abrangendo, pelo menos, dois ou cinco trabalhadores, conforme se trate, respetivamente, de microempresa ou de pequena empresa, por um lado, ou de média ou grande empresa, por outro, sempre que aquela ocorrência se fundamente em encerramento de uma ou várias secções ou estrutura equivalente ou redução do número de trabalhadores determinada por motivos de mercado, estruturais ou tecnológicos" (grifei).

Por outro lado, é entendimento assente na jurisprudência do Col. TST que a dispensa coletiva requer, para sua validade, ampla e prévia negociação coletiva. Isso porque a Constituição da República prevê, como seus pilares, a dignidade da pessoa humana, o valor social do trabalho e a função social da empresa, valorizando, ainda, a livre negociação coletiva e a democracia nas relações entre capital e trabalho.

Veja-se, nesse sentido, a seguinte decisão:

"DISSÍDIO COLETIVO. RECURSO ORDINÁRIO. EFEITO SUSPENSIVO. Compete exclusivamente ao presidente do Tribunal Superior do Trabalho a apreciação de pedido de efeito suspensivo a recurso interposto contra decisão normativa emanada de Corte regional, nos termos do art. 14 da Lei nº 10.192/2001. A postulação deve ser apresentada em procedimento específico, separado do recurso ordinário, e acompanhada da documentação



PROCESSO Nº TST-RO-11778-65.2017.5.03.0000

descrita no art. 238 do RI do TST. Portanto, inviável o exame do pedido, neste feito. LOCKOUT (LOCAUTE). NÃO CONFIGURAÇÃO. O art. 17 da Lei nº 7.783/89 estabelece que o locaute é a paralisação das atividades, por iniciativa do empregador, com o objetivo de frustrar negociação ou dificultar o atendimento de reivindicações dos respectivos empregados. Esclarece a doutrina que a ocorrência do locaute exige a concomitância de alguns elementos, quais sejam: a paralisação da empresa (estabelecimento ou setor); intenção da empresa de paralisar suas atividades; finalidade de exercer pressão sobre os trabalhadores para frustrar negociação ou dificultar o atendimento de reivindicações dos respectivos empregados. No caso, não há nos autos comprovação de que houve a paralisação das atividades da empresa ou mesmo de um de seus setores. Ao contrário, os fatos narrados na petição inicial indicam que as atividades prosseguiram, não obstante o entrevero ocorrido durante a assembleia dos trabalhadores. Também não há elemento de prova que demonstre a intenção da empresa de suspender suas atividades. Portanto, não se constatando alguns dos elementos essenciais caracterizadores, forçoso reconhecer-se que não houve do lockout. DISPENSA COLETIVA. NEGOCIAÇÃO COLETIVA. A despedida individual é regida pelo Direito Individual do Trabalho, que possibilita à empresa não motivar nem justificar o ato, bastando homologar a rescisão e pagar as verbas rescisórias. Todavia, quando se trata de despedida coletiva, que atinge um grande número de trabalhadores, devem ser observados os princípios e regras do Direito Coletivo do Trabalho, que seguem determinados procedimentos, tais como a negociação coletiva. Não é proibida a despedida coletiva, principalmente em casos em que não há mais condições de trabalho na empresa. No entanto, devem ser observados os princípios previstos na Constituição Federal, da dignidade da pessoa humana, do valor social do trabalho e da função social da empresa, previstos nos artigos 1º, III e IV, e 170, caput e III, da CF; da democracia na relação trabalho capital e da negociação coletiva para solução dos conflitos coletivos, (arts. 7º, XXVI, 8º, III e VI, e 10 e 11 da CF), bem como as Convenções

Este documento pode ser acessado no endereço eletrônico <http://www.tst.jus.br/validador> sob código 1004BBB3E8A4211B5F.



PROCESSO Nº TST-RO-11778-65.2017.5.03.0000

Internacionais da OIT, ratificadas pelo Brasil, nas Recomendações nos 98, 135 e 154, e, finalmente, o princípio do direito à informação, previsto na Recomendação nº 163, da OIT e no artigo 5º, XIV, da CF/88. A negociação coletiva entre as partes é essencial nestes casos, a fim de que a dispensa coletiva traga menos impacto social e atenda às necessidades dos trabalhadores, considerados hipossuficientes. Precedente. Acrescente-se que configura conduta antissindical a dispensa em massa de trabalhadores justificada por participação em movimento reivindicatório. PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS E RESULTADOS. O art. 2º da Lei nº 10.101/2000 estabelece que a participação nos lucros e resultados da empresa deve ser objeto da negociação coletiva entre as categorias patronal e profissional. Assim, a atuação do poder normativo da Justiça do Trabalho (art. 114 da CF/88) fica obstada, por proibição expressa na lei. Recurso ordinário a que se dá provimento parcial" (acórdão proferido no processo de n. TST-RO-6155-89.2014.5.15.0000, publicado no DEJT do dia 16.05.04, Rel. Ministra Kátia Magalhães Arruda - grifei).

Não se trata, pois, de interpretar que a dispensa coletiva está vedada no ordenamento jurídico brasileiro, senão que é necessária a observância do princípio do diálogo social, a fim de minorar os efeitos perversos que tal modalidade de dispensa tem, não apenas na subsistência de uma comunidade de trabalhadores, mas na própria economia como um todo, já que o consumo oriundo da classe assalariada impacta fortemente a demanda por produtos e serviços, o que, por sua vez, reflete de forma prejudicial, evidentemente, na própria vitalidade das empresas.

É importante ressaltar que o Colendo Tribunal Superior do Trabalho, em decisão recentemente publicada, reafirmou tal entendimento, agregando uma plêiade de instrumentos internacionais que impõem o princípio dialógico:

"RECURSO DE REVISTA. PROCESSO ANTERIOR À LEI 13.467/2017. 1. PRELIMINAR DE NULIDADE POR NEGATIVA DE PRESTAÇÃO JURISDICIONAL. NÃO CONFIGURAÇÃO. 2.



PROCESSO Nº TST-RO-11778-65.2017.5.03.0000

ENQUADRAMENTO. JORNALISTA. ARESTO INESPECÍFICO. SÚMULA 296/I/TST. 3. DISPENSAS COLETIVAS TRABALHISTAS. CRITÉRIOS PREVISTOS EM NORMA COLETIVA. DESCUMPRIMENTO. REINTEGRAÇÃO. 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. Assim, havendo norma coletiva prevendo ordem de preferência para a seleção de trabalhadores que serão dispensados, e constatado o descumprimento dos requisitos nela previstos, conforme consignado pelo TRT, deve ser mantida a decisão que considerou nula a dispensa e determinou a reintegração da Reclamante. Recurso de revista não conhecido" (RR - 670-63.2011.5.09.0006, Relator Ministro: Mauricio Godinho Delgado, Data de Julgamento: 29/11/2017, 3ª Turma, Data de Publicação: DEJT 11/12/2017, grifei).

Nem se argumente, aqui, com o disposto no art. 477-A da CLT, introduzido pela Lei n. 13.467/17, mesmo porque pela própria literalidade do mencionado dispositivo legal, que 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



PROCESSO Nº TST-RO-11778-65.2017.5.03.0000

silente a respeito da necessidade da instauração do diálogo social e 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 matéria.

Vale lembrar que, nos termos do art. 26 da Convenção de Viena sobre Direito dos Tratados entre Estados e Organizações Internacionais ou entre Organizações Internacionais, ratificada pelo Brasil em 25.10.09 através do Decreto 7030/09:

"Todo tratado em vigor obriga as partes e deve ser cumprido por elas de boa-fé".

Dispõe ainda o art. 27 da mesma Convenção de Viena que:

"1. Um Estado-parte de um tratado não pode invocar as disposições de seu direito interno para justificar o inadimplemento de um tratado.

2. Uma organização internacional parte de um tratado não pode invocar as regras da organização para justificar o inadimplemento de um tratado.

3. As regras dos parágrafos precedentes não prejudicam o artigo 46."

A consulta prévia, decorrente do diálogo social tripartido ou mesmo bipartido, está expressamente consagrada no artigo 7º da Convenção OIT 154, internalizada no ordenamento nacional pelo Decreto 1.256/1994, que trata do fomento à negociação coletiva:

Art. 7 - As medidas adotadas pelas autoridades públicas para estimular o desenvolvimento da negociação coletiva deverão ser objeto de consultas prévias e, quando possível, de acordos entre as autoridades públicas e as organizações patronais e as de trabalhadores. (grifo nosso)



PROCESSO Nº TST-RO-11778-65.2017.5.03.0000

Questões coletivas devem ser, evidentemente tratadas no âmbito coletivo e negocial, é nesse sentido que dispõe também o art. 4º da Convenção OIT 98, também ratificada pelo Brasil (pelo Decreto n. 33.196, de 29.6.53) que assenta a necessidade de fomentar e promover o diálogo social bipartido para as questões afetas às condições de emprego.

Não bastasse, dispõe o art. 26 da Convenção Americana de Direitos Humanos (Pacto de São José da Costa Rica), da qual o Brasil é signatário, a necessidade de adotar uma interpretação progressiva de não retrocesso nas questões jurídicas afetas aos direitos sociais:

"Artículo 26. Desarrollo Progresivo. Los Estados Partes se comprometen a adoptar providencias, tanto a nivel interno como mediante la cooperación internacional, especialmente económica y técnica, para lograr progresivamente la plena efectividad de los derechos que se derivan de las normas económicas, sociales y sobre educación, ciencia y cultura, contenidas en la Carta de la Organización de los Estados Americanos, reformada por el Protocolo de Buenos Aires, en la medida de los recursos disponibles, por vía legislativa u otros medios apropiados".
(grifo nosso)

A dispensa em massa ou coletiva, pela repercussão e comoção social e familiar profunda que provoca, não pode, evidentemente, ser banalizada, sobretudo interpretada e aplicada, como mero direito potestativo e solipso.

Isso também porque, em recente decisão da Corte Interamericana de Direitos Humanos, proferida recentemente, aos 13 de novembro de 2017, no julgamento do Caso Lagos del Campo Vs. Peru, foram reafirmados os princípios da progressividade, também conhecido como princípio da vedação ao retrocesso social, e da proteção ao emprego contra despedida arbitrária, em relação a todos os países que compõem o sistema



PROCESSO Nº TST-RO-11778-65.2017.5.03.0000

interamericano de direitos humanos e a OEA, esfera do ordenamento jurídico internacional que, efetivamente, abrange o Estado brasileiro.

Veja-se, aqui, excerto do resumo da referida decisão, publicado pela própria Corte Interamericana:

"Además, estableció que de la derivación del derecho al trabajo a partir de una interpretación del artículo 26 en relación con la Carta de la OEA, junto con la Declaración Americana, el derecho al trabajo está reconocido explícitamente en diversas leyes internas de los Estados de la región, así como un vasto corpus iuris internacional. La Corte también verificó que tanto la Constitución Política de 1979 como la de 1993 de Perú, y la ley laboral al momento de los hechos, reconocían explícitamente el derecho a la estabilidad laboral. Por tanto, señaló que al analizar el contenido y alcance del artículo 26 de la Convención en el presente caso, la Corte tomó en cuenta, a la luz de las reglas generales de interpretación establecidas en el artículo 29 b, c, y d de la misma, la aludida protección a la estabilidad laboral aplicable al caso concreto.

En particular, determinó que las obligaciones del Estado en cuanto a la protección del derecho a la estabilidad laboral, en el ámbito privado, se traduce en principio en los siguientes deberes: a) adoptar las medidas adecuadas para la debida regulación y fiscalización de dicho derecho; b) proteger al trabajador y trabajadora, a través de sus órganos competentes, contra el despido injustificado, c) en caso de despido injustificado, remediar la situación (ya sea, a través de la reinstalación o, en su caso, mediante la indemnización y otras prestaciones previstas en la legislación nacional). Por ende, d) el Estado debe disponer de mecanismos efectivos de reclamo frente a una situación de despido injustificado, a fin de garantizar el acceso a la justicia y la tutela judicial efectiva de tales derechos. La Corte precisó también que la estabilidad laboral no consiste en una permanencia irrestricta en el puesto de trabajo, sino de respetar este derecho, entre otras medidas, otorgando debidas garantías de protección al trabajador, a fin de que,



PROCESSO Nº TST-RO-11778-65.2017.5.03.0000

en caso de despido se realice éste bajo causas justificadas, lo cual implica que el empleador acredite las razones suficientes para imponer dicha sanción con las debidas garantías, y frente a ello el trabajador pueda recurrir tal decisión ante las autoridades internas, quienes verifiquen que las causales imputadas no sean arbitrarias o contrarias a derecho". .

Extraímos os seguintes parágrafos da decisão da Corte:

145. Además de la derivación del derecho al trabajo a partir de una interpretación del artículo 26 en relación con la Carta de la OEA, junto con la Declaración Americana, el derecho al trabajo está reconocido explícitamente en diversas leyes internas de los Estados de la región, así como un vasto corpus iuris internacional; inter alia: el artículo 6 del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, el artículo 23 de la Declaración Universal de Derechos Humanos, los artículos 7 y 8 de la Carta Social de las Américas, los artículos 6 y 7 del Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Económicos, Sociales y Culturales, el artículo 11 de la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer, el artículo 32.1 de la Convención sobre los Derechos del Niño, así como el artículo 1 de la Carta Social Europea y el artículo 15 de la Carta Africana sobre los Derechos Humanos y de los Pueblos.

146. Por tanto, al analizar el contenido y alcance del artículo 26 de la Convención en el presente caso, la Corte tomará en cuenta, a la luz de las reglas generales de interpretación establecidas en el artículo 29 b, c, y d de la misma, la aludida protección a la estabilidad laboral aplicable al caso concreto.

147. En este sentido, el Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, en su Observación General No. 18 sobre el derecho al trabajo, expresó que este mismo "implica el derecho a no ser privado injustamente del empleo". Asimismo, ha señalado que el



PROCESSO Nº TST-RO-11778-65.2017.5.03.0000

"incumplimiento de la obligación de proteger se produce cuando los Estados Partes se abstienen de adoptar todas las medidas adecuadas para proteger a las personas sometidas a su jurisdicción contra las vulneraciones del derecho al trabajo imputables a terceros", lo cual incluye "el hecho de no proteger a los trabajadores frente al despido improcedente"

148. A manera ilustrativa, el Convenio 158 de la Organización Internacional del Trabajo (en adelante OIT), sobre la terminación de la relación de trabajo (1982), dispone que el derecho al trabajo incluye la legalidad del despido en su artículo 4 e impone, en particular, la necesidad de ofrecer motivos válidos para el despido, así como el derecho a recursos jurídicos efectivos en caso de despido improcedente. En similar sentido se encuentra lo dispuesto en la Recomendación No. 143 de la OIT sobre representantes de los trabajadores que requiere de adoptar medidas apropiadas y recursos accesibles para la tutela de los representantes de los trabajadores (supra, párr. 126).

149. Como correlato de lo anterior, se depende que las obligaciones del Estado en cuanto a la protección del derecho a la estabilidad laboral, en el ámbito privado, se traduce en principio en los siguientes deberes: a) adoptar las medidas adecuadas para la debida regulación y fiscalización de dicho derecho; b) proteger al trabajador y trabajadora, a través de sus órganos competentes, contra el despido injustificado; c) en caso de despido injustificado, remediar la situación (ya sea, a través de la reinstalación o, en su caso, mediante la indemnización y otras prestaciones previstas en la legislación nacional). Por ende, d) el Estado debe disponer de mecanismos efectivos de reclamo frente a una situación de despido injustificado, a fin de garantizar el acceso a la justicia y la tutela judicial efectiva de tales derechos (infra, párrs. 174, 176 y 180).

150. Cabe precisar que la estabilidad laboral no consiste en una permanencia irrestricta en el puesto de trabajo, sino de respetar este derecho, entre otras medidas,



PROCESSO Nº TST-RO-11778-65.2017.5.03.0000

otorgando debidas garantías de protección al trabajador a fin de que, en caso de despido se realice éste bajo causas justificadas, lo cual implica que el empleador acredite las razones suficientes para imponer dicha sanción con las debidas garantías, y frente a ello el trabajador pueda recurrir tal decisión ante las autoridades internas, quienes verifiquen que las causales imputadas no sean arbitrarias o contrarias a derecho." (grifei, disponível o acórdão em sua integralidade em http://www.corteidh.or.cr/docs/casos/articulos/seriec_340_esp.pdf com acesso em 18 dezembro 2017)

Como se vê, a Corte Interamericana de Derechos Humanos, em interpretação harmônica e sistemática da Convención Americana de Derechos Humanos, considerou que os seus artigos 26 e 29 resguardam tanto o direito à progressividade social quanto à proteção do emprego contra a despedida arbitrária.

Não é demais lembrar que o Excelso Supremo Tribunal reconheceu o estatuto da suprallegalidade aos tratados e convenções internacionais ratificados pelo Brasil, consoante decisão de seu órgão plenário em 3 de dezembro de 2008, (HC 87.585/TO e RE 466.343/SP), da relatoria do Ministro Gilmar Mendes. Nesse sentido, a lei ordinária não pode contrariar as normas internacionais. Nesse novo cenário de proteção cosmopolita dos direitos, no mínimo exige-se do julgador que atue não apenas como juiz estritamente nacional, senão também como juiz universal, internacionalista, guardião e interprete dos sistemas transnacionais de proteção dos direitos, que busque sempre uma interpretação em harmonia e respeito à nova realidade global de tutela jurídica.

Nessa ordem de ideias, é imperioso que se adote uma interpretação que torne o preceito previsto pelo artigo 477-A da CLT compatível com o ordenamento transnacional, em sede de juízo e controle de convencionalidade, que se impõe a todos os membros do Poder Judiciário brasileiro, não só em decorrência da decisão da Suprema Corte, como também da decisão da própria Corte Interamericana de Derechos Humanos, pelo menos



PROCESSO Nº TST-RO-11778-65.2017.5.03.0000

desde 2006, nos casos "Cantuta vs. Peru" e "Boyce e outros vs. Barbados".

Aliás, não é diferente a própria dogmática nacional, como se vê do Decreto 4463/2002, que dispõe expressamente:

"Art. 1º É reconhecida como obrigatória, de pleno direito e por prazo indeterminado, a competência da Corte Interamericana de Direitos Humanos em todos os casos relativos à interpretação ou aplicação da Convenção Americana de Direitos Humanos (Pacto de São José), de 22 de novembro de 1969, de acordo com art. 62 da citada Convenção, sob reserva de reciprocidade e para fatos posteriores a 10 de dezembro de 1998." (grifo nosso)

Chama-se à colação, para compreender o novo sistema brasileiro de controle de normas, as palavras do internacionalista e Professor Valério Mazzuoli:

"Portanto, a Constituição Federal (no caso do direito brasileiro atual) deixou de ser o único paradigma de controle das normas de direito interno. Além do texto constitucional, também são paradigma de controle da produção normativa doméstica e de sua aplicação os tratados internacionais de direitos humanos (controles difuso e concentrado de convencionalidade), bem assim os instrumentos internacionais comuns (controle de supralegalidade), no que se pode dizer existir (doravante) uma nova pirâmide formal do direito entre nós. Nessa nova pirâmide jurídica ora existente, a Constituição e os tratados de direitos humanos - quer ou não tenham sido aprovados com quorum qualificado no Congresso Nacional - estão no topo, os tratados internacionais comuns estão no primeiro degrau abaixo desse topo e, finalmente, as demais leis e espécies normativas domésticas estão abaixo desses tratados internacionais comuns (sendo, por isso, mais que infraconstitucionais, também infraconvencionais)". (Cfr. Mazzuoli, O controle jurisdicional da convencionalidade das leis - 2. ed. rev., atual. e ampl. - São Paulo : Editora Revista dos Tribunais, 2011, p. 165)



PROCESSO Nº TST-RO-11778-65.2017.5.03.0000

Dessa feita, e permissa venia dos d. entendimentos em sentido contrário, não se pode invocar o novel art. 477-A da CLT para afastar a aplicação das normas internacionais e dos princípios ali consagrados, aos quais voluntariamente o Brasil aderiu.

Saliento que não se está, aqui, a pronunciar a inconveniência do art. 477-A em questão, mas apenas a interpretá-lo à luz das Convenções e Tratados internacionais dos quais o Brasil é signatário.

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. O juiz brasileiro não é apenas um juiz nacional, mas um garante do sistema internacional de proteção aos direitos humanos.

Considero, pois, que a r. decisão impetrada violou o disposto no art. 26 da Convenção Americana sobre Direitos Humanos (Pacto de São José da Costa Rica), celebrada em São José da Costa Rica, em 22 de novembro de 1969 e ratificada pelo Brasil consoante Decreto n. 678, de 6 de novembro de 1992, consoante a interpretação emprestada pela Corte Interamericana de Direitos Humanos a tal dispositivo convencional, bem assim, e por extensão, o artigo 300 do Código de Processo Civil de 2015.

Assim sendo, restou demonstrada a probabilidade do direito vindicado na ação civil pública originária. Patente, ainda o periculum in mora, haja vista a natureza alimentar dos salários da centena de professores dispensados. Estão presentes, portanto, os requisitos exigidos pelo art. 300 do CPC para a concessão da tutela de urgência requerida no processo originário.

É importante frisar que neste momento não se delibera sobre o direito de fundo dos professores, questão que será examinada de forma definitiva em sede do juízo originário. Neste julgamento delibera-se, apenas, sobre o direito à medida liminar negada pelo MM. Juízo de primeiro grau.



PROCESSO Nº TST-RO-11778-65.2017.5.03.0000

Nem se diga, ainda, que a análise do pleito em questão implicaria em julgamento antecipado da lide, sem oportunidade do contraditório e da ampla defesa, uma vez que seria esse o escopo da lei, ou seja, permitir, desde que presentes os requisitos do art. 300 mencionados, a antecipação da tutela postulada.

Outrossim, está presente o requisito do perigo de dano, haja vista a dispensa em massa perpetrada, num contexto de crescente desemprego e precarização dos postos de trabalho existentes.

Nem se argumente, tampouco, com o disposto no § 3º do art. 300 em questão ("A tutela de urgência de natureza antecipada não será concedida quando houver perigo de irreversibilidade dos efeitos da decisão"), uma vez que não se vislumbra, ao menos em princípio, qualquer irreversibilidade na medida. Ao contrário, durante o tempo pelo qual perdurar a tutela de urgência, a litisconsorte usufruirá da força de trabalho dos substituídos na reclamação trabalhista originária. E nem se diga, aqui, que a dispensa em massa se deveu a alguma necessidade econômica imperiosa da empresa. Ora, fosse esse o caso, não teria a litisconsorte lançado, concomitantemente, um cadastro de reserva para imediata contratação de novos professores.

A litisconsorte/agravante argumenta, ainda, em suas razões de agravo, com a existência de "periculum in mora reverso". Afirma que "vários professores já foram demitidos e inclusive já receberam todos os valores atinentes às rescisões trabalhistas", não havendo, a seu ver, "solução jurídica para os valores já recebidos pelos funcionários demitidos".

Entretanto, e como bem observou a i. representante do Ministério Público do Trabalho, tal fato não representa qualquer óbice à reintegração dos professores dispensados em massa. Isso porque, após a reintegração, os valores relativos às verbas rescisórias poderão ser deduzidos dos salários a serem pagos.

Não prevalece, por fim, a alegação de que a concessão ou não da tutela de urgência constituiria faculdade do julgador, uma vez que o art. 300 retro transcrito determina que, caso presentes



PROCESSO Nº TST-RO-11778-65.2017.5.03.0000

os requisitos ali especificados, ela "será concedida", e não, apenas, "poderá ser concedida".

Tanto é assim que, recentemente, o Col. TST alterou a redação da sua Súmula de n. 414 para os seguintes dizeres:

"MANDADO DE SEGURANÇA. TUTELA PROVISÓRIA CONCEDIDA ANTES OU NA SENTENÇA (nova redação em decorrência do CPC de 2015) - Res. 217/2017 - DEJT divulgado em 20, 24 e 25.04.2017

I - A tutela provisória concedida na sentença não comporta impugnação pela via do mandado de segurança, por ser impugnável mediante recurso ordinário. É admissível a obtenção de efeito suspensivo ao recurso ordinário mediante requerimento dirigido ao tribunal, ao relator ou ao presidente ou ao vice-presidente do tribunal recorrido, por aplicação subsidiária ao processo do trabalho do artigo 1.029, § 5º, do CPC de 2015.

II - No caso de a tutela provisória haver sido concedida ou indeferida antes da sentença, cabe mandado de segurança, em face da inexistência de recurso próprio.

III - A superveniência da sentença, nos autos originários, faz perder o objeto do mandado de segurança que impugnava a concessão ou o indeferimento da tutela provisória."

Saliento que, conforme já exposto, 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.

Por todo o exposto, considero que a r. decisão impetrada, que indeferiu a tutela de urgência pretendida, violou a literalidade dos artigos 300 do CPC de 2015, bem como os artigos 26 da Convenção Americana sobre Direitos Humanos (Pacto de São José da Costa Rica), artigo 7º da Convenção 154 OIT, artigo 4º da Convenção OIT 98 e artigos 26 e 27 da Convenção de Viena sobre Direito dos Tratados entre Estados e



PROCESSO Nº TST-RO-11778-65.2017.5.03.0000

Organizações Internacionais ou entre Organizações Internacionais, bem assim a autoridade da Corte Interamericana de Direitos Humanos na interpretação e aplicação dos referidos preceitos do Pacto de São José da Costa Rica, razão pela qual concedo a segurança postulada, ratificando a liminar anteriormente deferida.

Tendo em vista o ora decidido, resta prejudicada a análise do agravo regimental interposto, pelo que resta extinto, por perda de objeto.

DA TUTELA CAUTELAR ANTECIPADA (PROCESSO Nº 0010006-33.2018.5.03.0000)

A litisconsorte/agravante, SOCIEDADE DE ENSINO SUPERIOR ESTÁCIO DE SÁ LTDA., apresentou medida intitulada de tutela cautelar antecipada visando a atribuição de efeito suspensivo ao agravo regimental por ela interposto nos autos do presente mandado de segurança, tendo a referida medida recebido o nº 0010006-33.2018.5.03.0000.

Aos 05.01.18, o MM. Desembargador Presidente Marcos Moura Ferreira indeferiu a liminar postulada, por considerar ausentes os requisitos do *fumus boni iuris* e do *periculum in mora*.

A ora litisconsorte propôs, então, reclamação correicional, com pedido de liminar (processo nº 1000008-08.2018.5.00.0000), perante o Col. TST, requerendo fosse "concedida medida liminar, inaudita altera pars, para suspender os efeitos da tutela de urgência antecipada concedida no mandado de segurança nº 0011778-65.2017.5.03.0000, pelo Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região e, via de consequência, que se cessem imediatamente os efeitos da decisão proferida, em que foi determinada a reintegração de todos os professores demitidos sob a égide do artigo 477-A, da CLT".

E, aos 11.01.18, o Exmo. Ministro Presidente do TST deferiu a liminar postulada, para "suspender os efeitos da tutela antecipada deferida no Mandado de Segurança



PROCESSO Nº TST-RO-11778-65.2017.5.03.0000

0011778-65.2017.5.03.0000 até o julgamento do agravo regimental"(grifei).

Considerando, pois, que restou prejudicada a análise do agravo regimental interposto, haja vista o julgamento do mérito do próprio mandado de segurança, tem-se que não mais prevalecem os efeitos da aludida decisão, ficando de todo restabelecida a liminar anteriormente concedida nos autos do presente writ, a ser cumprida no prazo de 48 horas, sob pena de multa diária de R\$500,00 por professor não reintegrado.

Saliento, por oportuno, que a medida intitulada tutela cautelar antecipada (processo nº 0010006-33.2018.5.03.0000) foi extinta, sem resolução do mérito, por perda do objeto, uma vez que efeito suspensivo pretendido já havia sido concedido, pela via correicional, até o julgamento do agravo regimental.

Inconformada, a Litisconsorte Sociedade de Ensino Superior Estácio de Sá interpôs recurso ordinário requerendo, preliminarmente, o sobrestamento da ação civil pública até o julgamento do RE 999435/SP. Ato contínuo, a recorrente apontou a violação do artigo 97 da Constituição Federal e contrariedade à Súmula Vinculante nº 10 do STF com o afastamento do artigo 477-A da CLT pela Corte Regional. Por derradeiro, defendeu a legalidade da dispensa coletiva realizada, a teor do citado artigo 477-A da CLT e do julgamento do RO 10782-38.2015.5.03.0000 no âmbito do Tribunal Superior do Trabalho, assim como a irreversibilidade da tutela provisória obtida com a concessão da segurança pelo Tribunal Regional.

Pois bem.

Considerando o julgamento pelo Supremo Tribunal Federal do RE 999435/SP, não se cogita de sobrestamento do feito ou de nulidade do acórdão recorrido por inobservância do artigo 97 da Constituição Federal e da Súmula Vinculante nº 10 da Suprema Corte, uma vez que já consta tese de caráter vinculante.

A controvérsia está centrada na necessidade de intervenção sindical no caso de dispensa coletiva de trabalhadores.

A matéria foi disciplinada pela Reforma Trabalhista, com a inclusão pela Lei nº 13.467/2017 do artigo 477-A da CLT:



PROCESSO Nº TST-RO-11778-65.2017.5.03.0000

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.

Da leitura do referido dispositivo legal, infere-se que o legislador equiparou juridicamente situações fáticas distintas, quais sejam: i) dispensas imotivadas individuais; ii) dispensas imotivadas plúrimas; e iii) dispensas imotivadas coletivas.

Na primeira hipótese, um contrato de trabalho específico chega ao término pelo exercício do poder potestativo conferido ao empregador.

No segundo caso, por sua vez, verifica-se uma série de dispensas por motivos específicos de cada um dos trabalhadores dispensados.

As dispensas imotivadas coletivas, por outro lado, também se dão quando ocorrem rescisões simultâneas de contratos de trabalho envolvendo o mesmo empregador, porém, ao contrário das dispensas imotivadas plúrimas, os termos das relações de emprego decorrem de um motivo único, isto é, por uma necessidade da empresa e não por algum comportamento dos empregados.

Diante das peculiaridades de cada modalidade de dispensa, é forçoso concluir pela impossibilidade de se conferir tratamento único para as três espécies de ruptura contratual previstas no artigo 477-A da CLT.

Nesse sentir, o Tribunal Superior do Trabalho concluiu que a negociação coletiva é o instrumento hábil para a solução do conflito coletivo que envolve a dispensa coletiva.

Cito a ementa do julgamento ocorrido no âmbito da Seção de Dissídios Coletivos desta Corte Superior:

"RECURSO ORDINÁRIO EM DISSÍDIO COLETIVO. DISPENSAS TRABALHISTAS COLETIVAS. MATÉRIA DE DIREITO COLETIVO. IMPERATIVA INTERVENIÊNCIA SINDICAL. RESTRIÇÕES JURÍDICAS ÀS DISPENSAS COLETIVAS. ORDEM CONSTITUCIONAL E INFRACONSTITUCIONAL DEMOCRÁTICA EXISTENTE DESDE 1988. A sociedade produzida pelo sistema capitalista é,



PROCESSO Nº TST-RO-11778-65.2017.5.03.0000

essencialmente, uma sociedade de massas. A lógica de funcionamento do sistema econômico-social induz a concentração e centralização não apenas de riquezas, mas também de comunidades, dinâmicas socioeconômicas e de problemas destas resultantes. A massificação das dinâmicas e dos problemas das pessoas e grupos sociais nas comunidades humanas, hoje, impacta de modo frontal a estrutura e o funcionamento operacional do próprio Direito. Parte significativa dos danos mais relevantes na presente sociedade e das correspondentes pretensões jurídicas têm natureza massiva. O caráter massivo de tais danos e pretensões obriga o Direito a se adequar, deslocando-se da matriz individualista de enfoque, compreensão e enfrentamento dos problemas a que tradicionalmente perfilou-se. A construção de uma matriz jurídica adequada à massividade dos danos e pretensões característicos de uma sociedade contemporânea – sem prejuízo da preservação da matriz individualista, apta a tratar os danos e pretensões de natureza estritamente atomizada – é, talvez, o desafio mais moderno proposto ao universo jurídico, e é sob esse aspecto que a questão aqui proposta será analisada. As dispensas coletivas realizadas de maneira maciça e avassaladora, somente seriam juridicamente possíveis em um campo normativo hiperindividualista, sem qualquer regulamentação social, instigador da existência de mercado hobbesiano na vida econômica, inclusive entre empresas e trabalhadores, tal como, por exemplo, respaldado por Carta Constitucional como a de 1891, já há mais um século superada no país. Na vigência da Constituição de 1988, das convenções internacionais da OIT ratificadas pelo Brasil relativas a direitos humanos e, por 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 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



PROCESSO Nº TST-RO-11778-65.2017.5.03.0000

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. 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”

(RODC-30900-12.2009.5.15.0000, Seção Especializada em Dissídios Coletivos, Relator Ministro Mauricio Godinho Delgado, DEJT 04/09/2009).

Em face do referido julgado, as empresas recorrentes interuseram recurso extraordinário, sendo reconhecida a repercussão geral da matéria pelo Supremo Tribunal Federal.



PROCESSO Nº TST-RO-11778-65.2017.5.03.0000

Concluso o julgamento do Recurso Extraordinário nº 999435, a Suprema Corte fixou a seguinte tese de caráter vinculante:

A intervenção sindical prévia é exigência procedimental imprescindível para dispensa em massa de trabalhadores que não se confunde com a autorização prévia por parte da entidade sindical ou celebração de convenção ou acordo coletivo. (Tema 638 da Tabela de Repercussão Geral do STF).

No presente caso, eis o teor do ato coator:

Vistos, etc.

O autor requer, liminarmente, nos termos do art. 300 do CPC que seja determinada a reintegração dos empregados demitidos em massa em novembro e dezembro de 2017, bem como que a ré se abstenha de demitir outros empregados até que apresente em juízo a lista completa dos professores dispensados e seus respectivos termos rescisórios e a lista completa dos empregados que estão sendo contratados com seus valores de salários.

Decido.

Inicialmente, cumpre destacar que reintegração consiste no retorno do empregado estável ao emprego, nas mesmas condições antes exercidas, em face de dispensa arbitrária ou sem justa causa.

Observe-se que é pressuposto para a reintegração a estabilidade dos trabalhadores, o que não foi apontado pelo sindicato autor no presente caso.

Também, não é fundamento para a reintegração a Convenção 158 da OIT, já que contrária ao ordenamento jurídico nacional, diante dos termos da Lei 13.467/2017.

Afinal, o art. 477-A da CLT, acrescentado pela Lei 13.467/17, dispõe que as dispensas imotivadas individuais, plúrimas ou coletivas equiparam-se para todos os fins, não havendo necessidade de autorização prévia de entidade sindical ou de



PROCESSO Nº TST-RO-11778-65.2017.5.03.0000

celebração de convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho para sua efetivação.

Assim, não prevalece a afirmação de ocorrência de dispensa arbitrária pela ausência de negociação coletiva prévia à dispensa em massa, pelo que indefiro o pedido liminar de reintegração dos professores.

Considerando que a dispensa é direito postestativo do empregador, salvo nas hipóteses em que os empregados são detentores de estabilidade ou garantia de emprego, indefiro o pedido liminar para que a ré se abstenha de realizar qualquer demissão até apresentação de documentos solicitados pelo autor.

A fim de elucidar melhor o quadro fático traçado na inicial pelo autor e posterior julgamento do mérito da causa, nos termos do artigo 300 do CPC/2015, **concedo parcialmente a tutela provisória de urgência para determinar a apresentação pela ré da lista completa de todos os professores dispensados sem justa causa e os termos rescisórios de cada um nos meses de novembro e dezembro de 2017, bem como a apresentação da lista completa de todos os professores que estão sendo contratados com os valores dos salários, no prazo de 30 dias úteis, sob pena de multa diária de R\$1.000,00, em favor do autor, até o limite de 30 dias/multa.**

Cite-se a ré e intime-se o autor desta decisão.

Cumpra-se.

Examinando a petição inicial do mandado de segurança, extrai-se que o sindicato impetrante, além do pleito antecipatório deferido pela autoridade coatora de *"apresentação pela ré da lista completa de todos os professores dispensados sem justa causa e os termos rescisórios de cada um nos meses de novembro e dezembro de 2017, bem como a apresentação da lista completa de todos os professores que estão sendo contratados com os valores dos salários, no prazo de 30 dias úteis"*, pretende a reintegração de todos os professores dispensados ao argumento de que *"é defeso a empresa promover dispensa coletiva sem antes iniciar negociação com o sindicato da categoria"*.



PROCESSO Nº TST-RO-11778-65.2017.5.03.0000

De acordo com o artigo 1º da Lei nº 12.016/2009, "*conceder-se-á mandado de segurança para proteger direito líquido e certo, não amparado por habeas corpus ou habeas data, sempre que, ilegalmente ou com abuso de poder, qualquer pessoa física ou jurídica sofrer violação ou houver justo receio de sofrê-la por parte de autoridade, seja de que categoria for e sejam quais forem as funções que exerça*".

Segundo Rodrigo Klippel e José Antônio Neffa Júnior, direito líquido e certo é "*aquele cujos elementos fáticos possam ser atestados, judicialmente, **somente por meio do cotejo de provas documentais, pré-constituídas com referência ao processo***" (in Comentários à Lei de Mandado de Segurança. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2010, pág. 16) (destaquei).

A Suprema Corte, ao fixar a tese vinculante de que "*a intervenção sindical prévia é exigência procedimental imprescindível para dispensa em massa de trabalhadores*", ressaltou que a intervenção "*não se confunde com a autorização prévia por parte da entidade sindical ou celebração de convenção ou acordo coletivo*".

Com efeito, a maioria formada na Suprema Corte demonstrou "*preocupação com os impactos sociais e econômicos das demissões coletivas*", mas realçou "*que a intervenção sindical prévia não se confunde com autorização prévia dos sindicatos*", isto é, "*estimula o diálogo, sem estabelecer condições ou assegurar a estabilidade no emprego*" (sítio do Supremo Tribunal Federal em 08/06/2022 – sessão de notícias).

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

Cabe ressaltar que o exame de irregularidades nas rescisões e de fraude nas novas contratações deve ser dirimido por sentença nos autos da ação civil pública, já sendo deferido pela autoridade coatora, no ato impugnado, a prova documental que permita o deslinde da controvérsia pelo Juízo da Eg. 46ª Vara do Trabalho de Belo Horizonte.

Com a devida vênia do Tribunal de origem, não se verifica qualquer teratologia no ato do Magistrado que, instado a se manifestar em pedido de tutela antecipada, indefere o pleito de reintegração dos trabalhadores dispensados de



PROCESSO Nº TST-RO-11778-65.2017.5.03.0000

forma coletiva, diante da ausência de qualquer previsão legal ou convencional de estabilidade.

Além dos fundamentos expostos acima, eu agrego, pela importância da matéria, as ponderações do Ministro Douglas Alencar Rodrigues lançadas em seu voto de vista regimental a respeito do descumprimento da intervenção sindical obrigatória no processo de dispensa coletiva:

(...)

Como consta do bem lançado voto condutor, a questão alusiva às dispensas massivas foi objeto de exame pelo Supremo Tribunal Federal, nos autos do RE 999435, resultando na edição da Tese 638 da Tabela de Repercussão Geral, com a seguinte tese:

"A intervenção sindical prévia é exigência procedimental imprescindível para dispensa em massa de trabalhadores que não se confunde com a autorização prévia por parte da entidade sindical ou celebração de convenção ou acordo coletivo."

A matéria, por sua alta relevância econômica e social, foi tratada pelo legislador ordinário, por ocasião da edição da Lei 13.467/2017, que fez inserir na CLT o art. 477-A, com o seguinte teor:

"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."

No direito brasileiro, a despeito da previsão programática do art. 7º, I, da CF, a rescisão imotivada de contratos de trabalho constitui direito potestativo do empregador, dispensando, portanto, motivação, embora imponha ônus econômicos gravosos e específicos à empresa. Há casos, porém, em que essas dispensas, ainda que formalmente tratadas como



PROCESSO Nº TST-RO-11778-65.2017.5.03.0000

imotivadas, podem ser submetidas à sindicância judicial, por razões de diferentes naturezas, tal como dispõem as Leis 9.029/1995 (discriminação) e 8.213/1991 (art. 118) trabalhador acidentado ou com doença profissional) e ainda as Súmulas 378 e 443 do TST e a OJ 142 da SBDI-II do TST.

Não há como negar os graves impactos que decorrem de dissoluções contratuais coletivas, não apenas sob a ótica dos trabalhadores afetados, que sofrem os efeitos da perda imediata da fonte de subsistência, mas da própria comunidade envolvida, com prejuízos aos consumidores, às demais atividades econômicas e à própria arrecadação de tributos. A questão, portanto, estava mesmo gravada de forte interesse público, razão pela qual o STF editou a aludida Tese 638 de sua Tabela de Repercussão Geral.

Mas o ponto que parece reclamar esclarecimento diz com os efeitos jurídicos que decorrem do descumprimento do dever de negociação prévia.

A respeito, a boa doutrina já tem produzido vários questionamentos:

"E se não bastasse isso, também precisamos confessar que não sabemos qual a consequência jurídica da inobservância do novo requisito estabelecido pelo Supremo: nulidade da dispensa? Direito a reintegração? Por quanto tempo? Em qual posto de trabalho se a empresa fechar? Apenas indenização? Qual o valor da indenização? Indenização por dano coletivo? A favor de quem? Indenização para cada empregado dispensado? Qual o critério?" (CALVET, Otavio Torres. STF e a "terapia sindical" para dispensa em massa. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2022-jun-14/trabalho-contemporaneo-stf-terapia-sindical>. Acesso em 2.8.2022).

De fato, a Excelsa Corte, cujo acórdão ainda está pendente de publicação, não traçou critérios seguros para que se possa compreender o conceito de dispensa coletiva, tampouco fixou as consequências que decorrem da quebra do dever negocial



PROCESSO Nº TST-RO-11778-65.2017.5.03.0000

prévio, entendido, repita-se, como condição imprescindível para o proceder empresarial.

Como se sabe, a negociação coletiva é direito fundamental social (art. 7, XXVI, da CF), que deve ser exercido por intermédio das entidades sindicais.

O dever de negociação coletiva, para a dissolução massiva de contratos de emprego, constitui direito de natureza essencialmente coletiva, tutelado em nível constitucional pelos arts. 7º, XXVI, e 8º, III e VI, ambos da CF, e que deve ser observado como expressão da própria função social da empresa, proclamada no art. 170, III, também da CF.

Em tais casos, a negociação coletiva há de

"buscar medidas progressivas, fundadas em critérios objetivos e de menor impacto social (por exemplo, abertura de PDV, remanejamento de empregados para outras plantas do grupo econômico, se for o caso, redução de jornada e de salários, suspensão do contrato de trabalho com capacitação e requalificação profissional e que a despedida dos remanescentes seja distribuída no tempo, de modo a minimizar os impactos sociais, devendo atingir preferencialmente os trabalhadores em vias de aposentadoria e os que detém menores encargos familiares (...)." (Melo, Raimundo Simão de Melo. O STF decidiu que é obrigatória negociação coletiva para dispensa em massa. Disponível em:

<https://www.conjur.com.br/2022-jul-01/reflexoes-trabalhista-s-obrigatoriedade-negociacao-coletiva-dispensa-massa>. Acesso em 02 ago 2022).

Há de se notar, portanto, que existem dois âmbitos de reflexão, que, embora guardem relação de conexão, são autônomos, quais sejam o coletivo e o individual de trabalho.

A negociação coletiva, entre tantas funções, objetiva essencialmente a revisão das condições de trabalho, podendo ampliar ou eventualmente restringir direitos (art. 7º, VI, XIII e XIV, da CF), ou ainda regular, diferentemente da lei, questões de



PROCESSO Nº TST-RO-11778-65.2017.5.03.0000

natureza transacionável e, portanto, disponível (CLT, arts. 611-A e 611-B).

Ressalvadas as cláusulas obrigacionais, que apenas vinculam os próprios subscritores desses pactos coletivos (empresas e sindicatos patronais e profissionais), a negociação coletiva objetiva essencialmente a criação de novas normas e condições de trabalho, que serão observadas nas relações individuais de trabalho em curso ou nas que sejam celebradas no âmbito das categorias e atores representados ou subscritores desses negócios coletivos. As disposições concebidas em instrumentos negociais coletivos, por natureza equiparável a preceitos genéricos e abstratos, podem ensejar a propositura de ações de cumprimento ou ações individuais destinadas a fazer valer suas prescrições.

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

Desse modo, o conflito em questão, de natureza essencialmente coletiva, repita-se, resolve-se com obrigações destinadas a reparar o bem jurídico coletivo lesado, qual seja o direito à negociação coletiva, com a eventual possibilidade de melhoria das condições de dispensa de trabalhadores.

Essa a compreensão que parece compatibilizar a norma do art. 477-A da CLT com a Tese 638 do STF.

Seja como for, inexistindo direito subjetivo líquido e certo à reintegração, acompanho o r. voto condutor.

É como voto. (destaquei).



PROCESSO Nº TST-RO-11778-65.2017.5.03.0000

Considerando que a intervenção sindical obrigatória no processo de dispensa coletiva não assegura estabilidade aos empregados que tiveram seus contratos de trabalho encerrados, uma vez que a inobservância procedimental traduz dano coletivo, ensejador de reparações apenas em nível coletivo, "*como imposição de obrigações de fazer (dialogar socialmente, justificar a medida, agir de boa fé etc) ou de reparar (dano moral coletivo)*", não visualizo direito líquido e certo do impetrante com o indeferimento, em sede de tutela provisória, do pleito de reintegração dos professores dispensados no Estado de Minas Gerais.

Pelo exposto, **dou provimento** ao recurso ordinário, para denegar a segurança pretendida.

ISTO POSTO

ACORDAM os Ministros da Subseção II Especializada em Dissídios Individuais do Tribunal Superior do Trabalho, por unanimidade, **conhecer** do recurso ordinário, e, no mérito, por maioria, **dar-lhe provimento**, para denegar a segurança, vencido o Exmo. Ministro Alberto Bastos Balazeiro. Comunique-se, com urgência, à Presidência do TRT da 3ª Região e ao Juízo da 46ª Vara do Trabalho de Belo Horizonte/MG o teor desta decisão. Confirmada a decisão liminar concedida no Processo TutCautAnt nº 1000337-20.2018.5.00.0000 em apenso, resta prejudicado o exame do agravo interno ali interposto.

Brasília, 09 de agosto de 2022.

Firmado por assinatura digital (MP 2.200-2/2001)

EMMANOEL PEREIRA
Ministro Relator