



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 4ª REGIÃO
26ª VARA DO TRABALHO DE PORTO ALEGRE
ACP 0021935-89.2017.5.04.0026
AUTOR: SINDICATO DOS PROFESSORES DO ESTADO DO RIO GRANDE DO S
RÉU: SOCIEDADE DE EDUCACAO RITTER DOS REIS LTDA., REDE INTERNACIONAL DE UNIVERSIDADES LAUREATE LTDA.

VISTOS, ETC.

SINDICATO DOS PROFESSORES DO ESTADO DO RIO GRANDE DO SUL - SINPRO/RS ajuíza **AÇÃO CIVIL PÚBLICA** em 15.12.2017, em face de **SOCIEDADE DE EDUCAÇÃO RITTER DOS REIS LTDA** e **REDE INTERNACIONAL DE UNIVERSIDADES LAUREATE LTDA**, com fulcro no artigo 8º, inciso III, da Constituição Federal/88, vindicando a concessão de tutela de urgência, *inaudita altera parte*, para suspensão de todas as dispensas de empregados da instituição e as homologações já designadas, com a manutenção das relações laborais de 150 trabalhadores despedidos coletivamente, alegadamente de forma arbitrária e discriminatória. Requer a designação de audiência de conciliação, para estabelecimento de critérios objetivos, que considerem os casos individualmente e avaliação de alternativas ao despedimento. De forma sucessiva, requer a suspensão de todas as dispensas havidas e as homologações já designadas, com a manutenção das relações laborais, até que ocorra a reunião de mediação requerida junto ao Ministério do Trabalho e Emprego. Requer que a ré apresente, em 48 horas, as fichas funcionais dos professores dispensados, informando os critérios utilizados para as dispensas, sob pena da fixação de multa pelo descumprimento da obrigação de fazer. Refere que as reclamadas, em 14.12.2017, iniciaram um processo de despedida em massa de professores, que até o momento já resultou no desligamento de mais de 150 docentes. Menciona que há possibilidade de desligamento de um número ainda maior, conforme veiculado nos meios de comunicação. Argumenta que a atitude das rés tem o único e exclusivo objetivo de substituir a atual mão-de-obra, por outra mais barata, precarizando os postos de trabalho, o que causou verdadeira comoção no corpo discente. Menciona que, pelo relato dos docentes, entre os dispensados, encontram-se majoritariamente trabalhadores contratados há mais de cinco anos, com sólida formação acadêmica e parte considerável com mestrado e doutorado. Diz, ainda, que os professores desligados, na sua absoluta maioria, estão na faixa etária acima dos 40 anos, notoriamente, com maiores dificuldades de reinserção no mercado de trabalho, havendo entre os dispensados detentores de estabilidade pré-aposentadoria, acometidos de doenças graves e até professoras grávidas. Argumenta que as dispensas são discriminatórias, obstativas à aquisição de direitos e com abuso do poder diretivo.

É concedido prazo de 24 (vinte e quatro) horas à primeira reclamada (empregadora), para manifestação acerca dos requerimentos de tutela de urgência, que transcorreu *in albis*

Vêm os autos imediatamente conclusos para apreciação.

É o sucinto relatório.

Decido:

Por princípio, acerca da legitimidade ativa do Sindicato para a propositura de Ação Civil Pública, há que se atentar ao disposto no artigo 5º, V, da Lei 7.347/1985, que assim estabelece:

"Têm legitimidade para propor a ação principal e a ação cautelar: (...)

V - a associação que, concomitantemente:

a) esteja constituída há pelo menos 1 (um) ano nos termos da lei civil;

b) inclua, entre suas finalidades institucionais, a proteção ao patrimônio público e social, ao meio ambiente, ao consumidor, à ordem econômica, à livre concorrência, aos direitos de grupos raciais, étnicos ou religiosos ou ao patrimônio artístico, estético, histórico, turístico e paisagístico".

O artigo 129 da Constituição Federal, em seu parágrafo primeiro, ao estabelecer a legitimidade do Ministério Público para a propositura da Ação Civil Pública, admitiu, de forma expressa, a legitimação de terceiros, nos seguintes termos: *"A legitimação do Ministério Público para as ações civis previstas neste artigo não impede a de terceiros, nas mesmas hipóteses, segundo o disposto nesta Constituição e na lei"*.

O artigo 5º, V, da lei 7.347/1985, prevê a legitimidade de associações, incluindo-se aí os Sindicatos, pois incabível estabelecer-se uma interpretação restritiva da norma, quando a própria Constituição Federal, em seu artigo 8º, III, atribui ao Sindicato a prerrogativa de atuar na defesa dos interesses individuais e coletivos da categoria profissional representada. No âmbito das relações de trabalho, o Sindicato possui legitimidade concorrente com o Ministério Público do Trabalho para a defesa dos interesses metaindividuais dos trabalhadores, no âmbito da sua representação sindical. Ademais, após a Constituição Federal de 1988 os Sindicatos deixaram de sofrer direta intervenção estatal, assumindo característica de associação civil, que justifica a sua inclusão entre os legitimados à propositura da Ação Civil Pública, nos moldes do artigo 5º da Lei 7.347/1985.

Verifica-se, ainda, que o Sindicato-autor é entidade legalmente constituída há mais de um ano e tem como prerrogativa representar os interesses gerais da categoria dos professores

perante autoridades judiciais e administrativas, conforme seu estatuto (Id. 8058323).

Assim, o Sindicato profissional (SINPRO/RS) é parte legítima para a propositura da presente Ação Civil Pública.

Os fatos alegados na petição inicial foram amplamente divulgados na imprensa no que concerne às dispensas de professores da primeira ré. De igual forma, foi intimada a SOCIEDADE DE EDUCAÇÃO RITTER DOS REIS LTDA - primeira ré - para tomar ciência da presente ação e o prazo transcorreu sem que nada fosse alegado nem requerido, do que se conclui que efetivamente as dispensas estão ocorrendo. De tal modo, passo ao exame do requerimento de concessão de tutela de urgência:

Há que se destacar, por princípio, que tanto a doutrina quanto a jurisprudência distinguem as dispensas individuais das coletivas, tendo em vista as suas características e efeitos. Enquanto as dispensas individuais inserem-se no ramo do direito individual do trabalho, as dispensas massivas, são afetas ao direito coletivo do trabalho, pela amplitude de seus efeitos no meio social e o número de interessados envolvidos. Daí porque, diversas decisões judiciais, inclusive do Tribunal Superior do Trabalho, já assentaram entendimento no sentido de que as despedidas massivas pressupõem a negociação coletiva, com a ampla participação sindical, conforme artigos 8º, III e 114, §§ 1º e 2º, da Constituição Federal. Neste sentido a paradigmática decisão prolatada pela Seção de Dissídios Coletivos do TST, em agosto de 2009, no RODC nº 309/2009-0000-15-00.4, assim como outras relevantes decisões na mesma esteira, prolatadas nos seguintes feitos: TRT-rod-2004700-91.2009.5.02.000, de 14.11.2001, que teve como Relatora Ministra Kátia Magalhães Arruda; RO-173-02.2011.5.15.0000, julgado em 13.08.2012, que teve como Relator Ministro Maurício Godinho Delgado e RO-6-61.2011.5.05.0000, de 13.11.2012, cujo relator foi Ministro Walmir Oliveira da Costa.

Cito a seguinte decisão, que bem destacou a distinção entre as despedidas individuais e coletivas:

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 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. (RO - 51548-68.2012.5.02.0000, Relatora Ministra: Kátia Magalhães Arruda, Data de Julgamento: 12/05/2014, Seção Especializada em Dissídios Coletivos, Data de Publicação: DEJT 16/05/2014).

No entanto, o atual artigo 477-A da Consolidação da Leis do Trabalho, com a redação que lhe foi dada pela Lei 13.467/17 (lei da reforma trabalhista), contrariando todo o arcabouço doutrinário e jurisprudencial solidamente construído sobre a matéria, passou a equiparar, para todos os fins, as dispensas individuais, plúrimas e coletivas, dispensando autorização prévia de entidade sindical ou ajuste coletivo para quaisquer destas modalidades de extinções contratuais. Dispõe a mencionada regra:

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.

Não obstante a literalidade do artigo 477-A da CLT, o poder discricionário do empregador, de gerir autonomamente a atividade empresarial, no exercício da livre iniciativa, não exclui a observância de outros princípios Constitucionais, tais como os da dignidade da pessoa humana; do valor social do trabalho (de forma paritária ao da livre iniciativa - artigo 1º, I e III) e da ordem econômica fundada na função social da propriedade (artigo 170, III).

Historicamente a negociação coletiva representou uma importante evolução na resolução dos conflitos entre patrões e empregados e veio a ser calcada como indispensável para a resolução dos conflitos coletivos de trabalho, pela Constituição Federal (artigo 114, §§ 1º e 2º). Assim, tratar de forma indistinta as dispensas individuais e coletivas, excluindo a participação sindical dos litígios advindos da coletividade de trabalhadores atingidos pela prática de despedida em massa, não encontra respaldo na Constituição Federal.

A exclusão do Sindicato no processo de despedidas massivas fere o disposto no artigo 8º, III, assim como no artigo 114, §§ 1º e 2º da Constituição Federal, haja vista a coletividade de trabalhadores envolvida. No acórdão prolatado no Processo RO-173-02.2011.5.15.0000, de lavra do

Ministro Maurício Godinho Delgado, DEJT 04.09.2009, foi bem explicitada a importância do diálogo entre os envolvidos, com a ampla participação sindical, como forma de minimizar o grave impacto social ocasionado pelas dispensas coletivas. Trago à colação os judiciosos fundamentos da decisão:

É que a negociação coletiva ou a sentença normativa fixarão as condutas para o enfrentamento da crise econômica empresarial, atenuando o impacto da dispensa coletiva, com a adoção de certas medidas ao conjunto dos trabalhadores ou a uma parcela deles, seja pela adoção da suspensão do contrato de trabalho para participação do empregado em curso ou programa de qualificação profissional oferecido pelo empregador (art. 476-a da CLT), seja pela criação de Programas de Demissão Voluntária (PDVs), seja pela observação de outras fórmulas atenuantes instituídas pelas partes coletivas negociadas. Além disso, para os casos em que a dispensa seja inevitável, critérios de preferência social devem ser eleitos pela negociação coletiva, tais como a despedida dos mais jovens em benefício dos mais velhos, dos que não tenham encargos familiares em benefício dos que tenham, e assim sucessivamente. Evidentemente que os trabalhadores protegidos por garantias de emprego, tais como licença previdenciária, ou com debilidades físicas reconhecidas, portadores de necessidades especiais, gestantes, dirigentes sindicais e diretores eleitos de CIPAs, além de outros casos, se houver, deverão ser excluídos do rol dos passíveis de desligamento. Nas dispensas massivas, a prática (costume trabalhista, art. 8o da CLT) tem criado os PDVs, PDIs e similares, os quais estabelecem valores indenizatórios pagos segundo o tempo de serviço, a manutenção, ainda que temporária, de certas vantagens adicionais criadas pela empresa (planos de saúde, por exemplo).

Sendo inevitável a dispensa coletiva de trabalhadores, o empregador deve promover o processo com transparência, assegurando o direito de informação e a participação do ente sindical, com salvaguarda da dignidade dos trabalhadores, de forma não discriminatória. A Constituição Federal (artigo 3º) tem como objetivo fundamental a construção de uma sociedade livre, justa e solidária, com a promoção do bem de todos, sem preconceitos, e quaisquer formas de discriminação, preceitos que devem orientar a conduta dos cidadãos em geral e, sobretudo nas relações de trabalho, de onde o trabalhador encontra a fonte de sua subsistência e dignidade.

Ademais, além da categoria profissional envolvida, as dispensas noticiadas no presente feito poderão atingir a esfera de interesses do corpo discente, ante a possibilidade de desqualificação dos serviços educacionais prestados, sobretudo se confirmada a alegação do Sindicato-autor, de que a maior parte dos professores desligados são os que contam maior tempo de serviço à instituição, com destacada experiência e sólida capacitação. O elevado número de professores despedidos, associado à repercussão do ato patronal na comunidade acadêmica, pressupõe a participação do SINPRO/RS, para assegurar a defesa dos interesses da categoria profissional representada.

No que concerne às recentes alterações legislativas, o Ministro do Tribunal

Superior do Trabalho Maurício Godinho Delgado, em sua recente obra "A Reforma Trabalhista no Brasil" (São Paulo: LTR, 2017) efetuou importante reflexão acerca do novo artigo 477-A da CLT, na qual destacou a inadequação de tal regra a princípios humanísticos e sociais da Constituição Federal. Vejamos as digressões do respeitado doutrinador:

O Novo art.477-A da Consolidação das Leis do Trabalho agrega mais um impactante elemento no rol de medidas tomadas pela Lei da Reforma Trabalhista no sentido de enfraquecer o sindicalismo de trabalhadores no País, afastando-o de suas bases profissionais e dos problemas mais candentes por estas enfrentadas.

No presente caso, tenta inviabilizar a intervenção do ser coletivo obreiro na dramática situação trabalhista e social deflagrada pela empresa empregadora ao concretizar dispensas massivas de trabalhadores.

Para tanto, o dispositivo introduzido na CLT equipara as dispensas imotivadas individuais (envolvendo trabalhadores isolados) e plúrimas (as que envolvem grupos pequenos de trabalhadores) às dispensas de natureza coletiva (isto é, dispensas massivas de trabalhadores). Pontuando que esta equiparação destina-se "para todos os fins", à nova regra legal explícita não haver, mesmo para as dispensas massivas, a necessidade de autorização prévia da entidade sindical obreira ou de celebração de documento coletivo negociado (ACT OU CCT) para a sua efetivação.

A leitura gramatical e literalista do novo preceito normativo apenas demonstra a compulsão da Lei nº 13.467/17 no sentido de enxergar, no mundo do trabalho, estritamente os interesses unilaterais dos empregadores.

Demonstra também, lamentavelmente, a depreciação do diploma legal ordinário com respeito ao Estado Democrático de Direito construído no País pela Constituição de 1988, com seus pilares normativos estruturantes de natureza democrática e inclusiva - todos manifestamente negligenciados pelo recém aprovado art.477-A da Consolidação das Leis do Trabalho.

Ademais, todo o universo de princípios humanísticos e sociais da Constituição da República é desrespeitado pela nova regra legal, sob qualquer perspectiva que se queira examinar a matéria. Princípios como da centralidade da pessoa humana na ordem socioeconômica e jurídica, da dignidade da pessoa humana, do bem estar individual e social, da inviolabilidade física e psíquica do direito à vida, da igualdade em sentido material, da segurança em sentido amplo e social, ao invés de sua antiga acepção patrimonial, além do princípio da valorização do trabalho e emprego - este em paridade e simetria (ao contrário de subordinação) com o princípio da livre iniciativa -, sem contar, ainda, o princípio da subordinação da propriedade à sua função social, todos esses princípios e normas constitucionais de 1988 são descurados pela literalidade da regra inserida no recente art.477-A da CLT.

Na mesma linha posicionaram-se magistrados trabalhistas de diversas regiões do país, na 2ª Jornada de Direito material e Processual do Trabalho promovida pela Associação Nacional de Magistrados Trabalhistas (ANAMATRA), mediante a edição do Enunciado nº 57 do encontro, com o seguinte teor:

DISPENSA COLETIVA: INCONSTITUCIONALIDADE: O ART. 477-A DA CLT PADECE DE INCONSTITUCIONALIDADE, ALÉM DE INCONVENCIONALIDADE, POIS VIOLA OS ARTIGOS 1º, III, IV, 6º, 7º, I, XXVI, 8º, III, VI, 170, CAPUT, III E VIII, 193, DA CONSTITUIÇÃO FEDERAL, COMO TAMBÉM O ARTIGO 4º DA CONVENÇÃO Nº 98, O ARTIGO 5º DA CONVENÇÃO Nº 154 E O ART. 13 DA CONVENÇÃO Nº 158, TODAS DA OIT. VIOLA, AINDA, A VEDAÇÃO DE PROTEÇÃO AO INSUFICIENTE E DE RETROCESSO SOCIAL. AS QUESTÕES RELATIVAS À DISPENSA COLETIVA DEVERÃO OBSERVAR: A) O DIREITO DE INFORMAÇÃO, TRANSPARÊNCIA E PARTICIPAÇÃO DA ENTIDADE SINDICAL; B) O DEVER GERAL DE BOA FÉ OBJETIVA; E C) O DEVER DE BUSCA DE MEIOS ALTERNATIVOS ÀS DEMISSÕES EM MASSA.

Portanto, o artigo 477-A da CLT padece de inconstitucionalidade.

Quanto aos requisitos para a concessão de tutela de urgência, estabelece o artigo 300 do 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.

§ 1º Para a concessão da tutela de urgência, o juiz pode, conforme o caso, exigir caução real ou fidejussória idônea para ressarcir os danos que a outra parte possa vir a sofrer, podendo a caução ser dispensada se a parte economicamente hipossuficiente não puder oferecê-la.

§ 2º A tutela de urgência pode ser concedida liminarmente ou após justificação prévia.

§ 3º A tutela de urgência de natureza antecipada não será concedida quando houver perigo de irreversibilidade dos efeitos da decisão.

A probabilidade do direito, a que se refere à lei, é Juízo de convencimento a ser extraído com base na análise dos autos, à luz do quadro fático-jurídico apresentado pelas partes, e se refere à aparência da verdade ou aquilo que tem efetiva probabilidade de vir a ser considerado verdadeiro.

De acordo com Leonardo Ferres da Silva Ribeiro, "*A tutela de urgência, seja pela técnica cautelar, seja pela antecipatória, exige, para sua concessão, a presença de fumus boni iuris e de periculum in mora, ou se preferir literalidade do novo Código, probabilidade do direito e perigo de dano ou risco ao resultado útil do processo. Tais expressões, a nosso ver, devem ser tomadas como sinônimas. O fumus boni iuris - ou, como também se costuma designar 'aparência do bom direito' - ou ainda a probabilidade do direito é aqui empregada como sinônimo de uma cognição sumária, não exauriente, sem maiores preocupações em estabelecer graus distintos de intensidade para formar o convencimento do juiz*". (in *Tutela Provisória - Tutela de Urgência e Tutela da Evidência*, Ed. Revista dos Tribunais, 2015, p.202).

No que tange à probabilidade do direito, observa-se que a ação foi ajuizada em 15.12.2017 e pelo que foi possível observar, o Sindicato não obteve maiores detalhes sobre as dispensas, de vez que juntou exclusivamente matérias publicitárias, nas quais a UNIRITTER não teria sequer confirmado com certeza o número de dispensas e nem o afastamento da Reitora e da Pró-reitora acadêmicas e mudanças curriculares (fl.75 do download), o que sinaliza que as dispensas foram uma surpresa até mesmo para o Sindicato profissional e estão sendo processadas sem o resguardo do direito de informação e transparência indispensáveis neste tipo de situação. Pelo que se pode concluir, a empregadora não atentou ao dever de informação, na forma indicada na Recomendação 163 da OIT, com o seguinte teor:

7.

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 na negociação coletiva; (...) - (SCALÉRCIO, Marcos -org-. Normas da OIT Organizadas por Temas. São Paulom LTR, 2017, pg.380/381).*

Em face disto, tenho por implementados os requisitos legais para a concessão da tutela de urgência, levando em conta a repercussão social dos atos praticados pela empregadora e a prerrogativa atribuída ao órgão sindical pelo artigo 8º, III, da Constituição Federal, de defesa da categoria profissional representada.

Ante o exposto,

defiro, com observância do limite do pedido, a concessão de tutela de urgência, para suspender as dispensas de professores da SOCIEDADE DE EDUCAÇÃO RITTER DOS REIS LTDA, sem justo motivo, e homologações sindicais de tais dispensas eventualmente agendadas, procedidas a contar de 14.12.2017, para todos os fins legais, até a data da audiência a ser realizada no presente feito, ou até eventual ajuste em mediação perante o Ministério Público do Trabalho que venha a ser estabelecido em data anterior, sob pena de multa diária de R\$ 20.000,00 (vinte mil reais) por dia de descumprimento, contados a partir da data em que cientificada a empregadora (primeira reclamada), até o término da eficácia da presente decisão liminar, em favor dos professores contemplados com a medida.

Designo a realização de audiência inicial para 08.02.2018, às 14h30min. Intimem-se as partes da presente decisão, sendo que a primeira reclamada, com urgência, em regime de plantão, cumprindo-se na mesma diligência a notificação para a audiência. No seu prazo para defesa a primeira ré deverá juntar os documentos requeridos na petição inicial. Notifique-se a segunda ré, por Oficial de Justiça, mediante a expedição de carta precatória, com urgência.

Dê-se ciência ao Ministério Público do Trabalho acerca da presente decisão e da data da audiência aprazada, sollicitando-se que informe ao juízo se já foi agendada a audiência de mediação requerida pelo Sindicato-autor.

PORTO ALEGRE, 19 de Dezembro de 2017

TATYANNA BARBOSA SANTOS KIRCHHEIM
Juiz do Trabalho Titular