EXMO. SR. DR. JUIZ FEDERAL DA MM. VARA DO TRABALHO DE BRASÍLIA/DF

A **CENTRAL DOS SINDICATOS BRASILEIROS – C.S.B.,** Central Sindical, com sede em Brasília, no SCS, Quadra 7, Bloco A, nº. 100, s/s. 1.113 a 1.115, no Edifício Torre do Pátio Brasil, cep – 70.307-902, Brasília/DF, fone: (61) 30340990, inscrita no C.N.P.J. sob n°. 09.414.140/0001-80, entidade de representação regularmente constituída, por seus advogados e bastante procuradores que ao final assinam (instrumento de procuração, Estatutos Sociais, Ata de Posse, C.N.P.J. e comprovante de regularização do MTb., em anexo – docs. n°. 01/05), vem respeitosamente perante Vossa Excelência, com fulcro nas disposições contidas na Constituição Federal em seus artigos: 1º., "caput" e incisos II, III e IV, 5º., "caput" e incisos XXIII e XXXV, 7º., "caput"e incisos XXII, XXVI, XXX, XXXI e XXXII, 8°, "caput" e inciso III, 129, "caput"; 170, "caput" e inciso III e 193 "caput"; combinados com o disposto na Lei n. 7.347/1985, artigo 5º., "caput", inciso III e parágrafo 1° e artigo 11, combinados com o disposto na Lei n. 8.079/1990, em seus artigos 83 e 84; combinados com a Lei n. 8.987/1995 em seus artigos 25, "caput" e parágrafo 1º. e 175, "caput" e parágrafo único e incisos I, II, III e IV; combinados com o Código Civil em seus artigos 186, 187 e 927; combinados com o Código de Processo Civil em seus artigos 294, *caput* e paragrafo único e artigo 300, paragrafo 2I do NCPC e IN 39 e 40 do C. TST, ingressar com

<u>AÇÃO CIVIL PÚBLICA COM PEDIDO DE TUTELA DE URGENCIA</u>

em face da **SOCIEDADE DE ENSINO SUPERIOR ESTACIO DE SÁ LTDA,** inscrita no CNPJ sob o n° 34.075.739.0001-84, com matriz no Rio de Janeiro, a Rua do Bispo, 83, Rio Comprido, CEP 20261-063 e sede em Brasília, Av. L 2 Sul, SGAS 604, conjunto C, Lote 25 e 26 cep – 72035-509 e unidades em todo território nacional, consoante os fatos e fundamentos a seguir aduzidos:

No processo em tela é imperioso para os trabalhadores que o Poder Judiciário reconheça o prejuízo aos trabalhadores e que a **ESTÁCIO DE SÁ** deixe de promover a demissão em massa sem negociação previa, para confessadamente, precarizar os contratos de trabalho através da jornada intermitente, em relação aos professores, categoria diferenciada.

Reconhecido o flagrante interesse jurídico da entidade sindical, bem como de toda a categoria profissional, é de ser admitida a **AÇÃO CIVIL PÚBLICA** nos termos da Constituição Federal em seu artigo 8°, "caput" e incisos e artigo 129, "caput", inciso III e parágrafo 1°; assim como o disposto na Lei 7.347/85 e em especial o seu artigo 5 °. "caput", inciso V, alínea "a".

Ainda temos que não resta duvida **acerca do dever** da autora representar seus filiados em nível nacional, isto pois **a ré possui Campi em todo território brasileiro**, o que por certo dificultará a atuação, que não seja de forma coletiva, pelas próprias entidades sindicais. Vemos ainda que através de sua manifestação a Empresa sequer se dispôs à **negociação prévia com nenhuma entidade** para a hipótese de dispensa coletiva.

DA AUTORA E DA PERTINÊNCIA TEMÁTICA

A CENTRAL DOS SINDICATOS BRASILEIROS – C.S.B., Central Sindical, enquadra-se entre os legitimados para a defesa da categoria filiada, como por exemplo o SINPAAE Sindicato dos professores e Auxiliares de Administração Escolar de Ribeirão Preto, com sede à Rua Silveira Martins, 1.684 - Campos Elíseos , CEP : 14080-110 - Ribeirão Preto – SP, bem como o rol anexado, em razão dos artigos da Lei 11.648 de 31/03/2008.

> Art. 1º A central sindical, entidade de representação geral dos trabalhadores, constituída em âmbito nacional, terá as seguintes atribuições e prerrogativas:
>
> I - coordenar a representação dos trabalhadores por meio das organizações sindicais a ela filiadas; e

SHIN, QI. 12, Conjunto 4, Casa 2
Lago Norte- Brasília-DF - CEP 71.525-240
Tel: (61) 3253-6203

Rua do Bosqueº 1621, sl, 108,
Ed. Lex Office – Palatino -
Barra Funda - São Paulo-SP - CEP 01136-001
Tel: (11) 3263-0031

> II - participar de negociações em fóruns, colegiados de órgãos públicos e demais espaços de diálogo social que possuam composição tripartite, nos quais estejam em discussão assuntos de interesse geral dos trabalhadores.
>
> Parágrafo único. Considera-se central sindical, para os efeitos do disposto nesta Lei, **a entidade associativa de direito privado** composta por organizações sindicais de trabalhadores.

Urge enfatizar que a autora é reconhecida pelo Ministério do Trabalho e Emprego, com aferição realizada nos termos do artigo 2 º da Lei 11.648 de 31/03/2008, constando ainda no sito eletrônico do órgão ministerial.

> Art. 2º Para o exercício das atribuições e prerrogativas a que se refere o inciso II do caput do art. 1º desta Lei, a central sindical deverá cumprir os seguintes requisitos:
>
> I - filiação de, no mínimo, 100 (cem) sindicatos distribuídos nas 5 (cinco) regiões do País;
>
> II - filiação em pelo menos 3 (três) regiões do País de, no mínimo, 20 (vinte) sindicatos em cada uma;
>
> III - filiação de sindicatos em, no mínimo, 5 (cinco) setores de atividade econômica; e
>
> IV - filiação de sindicatos que representem, no mínimo, 7% (sete por cento) do total de empregados sindicalizados em âmbito nacional.
>
> Parágrafo único. O índice previsto no inciso IV do caput deste artigo será de 5% (cinco por cento) do total de empregados sindicalizados em âmbito nacional no período de 24 (vinte e quatro) meses a contar da publicação desta Lei.

No mesmo sentido, como **entidade associativa de direito privado,** posto no artigo 1 parágrafo único da lei supra mencionada, temos o seu enquadramento na Lei **7.347/85, em especial o seu artigo 5 °., "caput", inciso V, alínea "a".**

> Art. 5º Têm legitimidade para propor a ação principal e a ação cautelar: (Redação dada pela Lei nº 11.448, de 2007).

SHIN, QI. 12, Conjunto 4, Casa 2
Lago Norte- Brasília-DF - CEP 71.525-240
Tel: (61) 3253-6203

Rua do Bosqueº 1621, sl, 108,
Ed. Lex Office – Palatino -
Barra Funda - São Paulo-SP - CEP 01136-001
Tel: (11) 3263-0031

I - o Ministério Público; (Redação dada pela Lei nº 11.448, de 2007).

II - a Defensoria Pública; (Redação dada pela Lei nº 11.448, de 2007).

III - a União, os Estados, o Distrito Federal e os Municípios; (Incluído pela Lei nº 11.448, de 2007).

IV - a autarquia, empresa pública, fundação ou sociedade de economia mista; (Incluído pela Lei nº 11.448, de 2007).

V - a associação que, concomitantemente: (Incluído pela Lei nº 11.448, de 2007).

a) esteja constituída há pelo menos 1 (um) ano nos termos da lei civil; (Incluído pela Lei nº 11.448, de 2007).

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. (Redação dada pela Lei nº 13.004, de 2014)

§ 1º O Ministério Público, se não intervier no processo como parte, atuará obrigatoriamente como fiscal da lei.

§ 2º Fica facultado ao Poder Público e a outras associações legitimadas nos termos deste artigo habilitar-se como litisconsortes de qualquer das partes.

§ 3º Em caso de desistência infundada ou abandono da ação por associação legitimada, o Ministério Público ou outro legitimado assumirá a titularidade ativa. (Redação dada pela Lei nº 8.078, de 1990)

§ 4.° O requisito da pré-constituição poderá ser dispensado pelo juiz, quando haja manifesto interesse social evidenciado pela dimensão ou característica do dano, ou pela relevância do bem jurídico a ser protegido. (Incluído pela Lei nª 8.078, de 11.9.1990)

§ 5.° Admitir-se-á o litisconsórcio facultativo entre os Ministérios Públicos da União, do Distrito Federal e dos Estados na defesa dos interesses e direitos de que cuida esta lei. (Incluído pela Lei nª 8.078, de 11.9.1990) (Vide Mensagem de veto)

§ 6° Os órgãos públicos legitimados poderão tomar dos interessados compromisso de ajustamento de sua conduta às exigências legais, mediante cominações, que terá eficácia de título

SHIN, QI. 12, Conjunto 4, Casa 2
Lago Norte- Brasília-DF - CEP 71.525-240
Tel: (61) 3253-6203

Rua do Bosqueº 1621, sl, 108,
Ed. Lex Office – Palatino -
Barra Funda - São Paulo-SP - CEP 01136-001
Tel: (11) 3263-0031

executivo extrajudicial. (Incluído pela Lei nª 8.078, de 11.9.1990) (Vide Mensagem de veto)

Possuindo relevância e pertinência, os professores fazem parte das entidades filiadas por todo território nacional. A conduta praticada possui flagrante desrespeito a ordem constitucional e supralegal inserida por meio das Convenções da OIT, como resta estampado no Enunciado 57 produzido pela Anamatra.

"57. 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 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..

DO CABIMENTO DA AÇÃO CIVIL PÚBLICA E SEU OBJETO

Do cabimento

O processo se presta ao reconhecimento da necessária proteção dos direitos coletivos da categoria dos professores, representados pelos filiados possuindo relação jurídica.

A CSB e os Sindicatos filiados possuem legitimação para o ingresso e defesa dos seus representados, tratando de interesses de pessoas indeterminadas, ainda que se trate de categoria profissional especifica.

SHIN, QI. 12, Conjunto 4, Casa 2
Lago Norte- Brasília-DF - CEP 71.525-240
Tel: (61) 3253-6203

Rua do Bosqueº 1621, sl, 108,
Ed. Lex Office – Palatino -
Barra Funda - São Paulo-SP - CEP 01136-001
Tel: (11) 3263-0031

Possui autorização legal para defender os interesses desta categoria em juízo e através da medida posta, nos termos da Constituição Federal em seu artigo 8°, "caput" e incisos e artigo 129, "caput", inciso III e parágrafo 1°; assim como o disposto na Lei 7.347/85 e em especial o seu artigo 5 °., "caput", inciso V, alínea "a".

E nesta esteira trazemos o entendimento do professor *Raimundo Simão de Melo, Procurador Regional do Trabalho aposentado da 15° Região*, em seu livro "Ação Civil Pública na Justiça do Trabalho, 5° edição/2014 , LTr, que se manifesta acerca da legitimação da entidade sindical.

> "Estabelece ainda a Carta Maior, no art. 8, inciso III, que ao sindicato cabe a defesa dos direitos e interesses coletivos e individuais da categoria, inclusive em questões judiciais ou administrativas. Por outro lado, as Leis ns. 7.347/85 e 8.078/90 reconhecem aos sindicatos, como associações civis que são, a legitimidade concorrente para ajuizar Ação Civil Pública (arts. 5 e 82-IV, respectivamente) na defesa dos interesses coletivos das correspondentes categorias.
>
> Assim, a legitimidade do sindicato para defender os interesses coletivos dos seus representados é indubitável, como reconhecido pelo TST, entendimento que deve ser ressaltado pelo seu caráter "progressista", uma vez que ainda há lamentavelmente, divergência no seio da justiça do trabalho sobre a legitimidade dos sindicatos para o ajuizamento da Ação Civil Pública na defesa dos interesses coletivos das categorias profissionais."

O mesmo autor, ressalta que é importante verificar e que se deve levar em conta a a distinção entre o dissídio coletivo e Ação Civil Publica, pois como como esclarece:

> "...a importante distinção entre ação de Dissídio Coletivo e Ação Civil Pública: enquanto esta tem por fim a defesa de interesses

SHIN, QI. 12, Conjunto 4, Casa 2
Lago Norte- Brasília-DF - CEP 71.525-240
Tel: (61) 3253-6203

Rua do Bosque° 1621, sl, 108,
Ed. Lex Office – Palatino -
Barra Funda - São Paulo-SP - CEP 01136-001
Tel: (11) 3263-0031

> coletivos difusos, coletivos e individuais homogêneos, mediante aplicação da lei preexistente, na ação dissidial discute-se sobre a criação do direito para a categoria profissional mediante o exercício excepcional do poder normativo da Justiça do Trabalho"

Assim, fechando o raciocínio, o afastamento da autora em fazer uso da Ação Civil Pública, seria negar o papel deste organismo dentro da estrutura de estado democrático de direito.

No mesmo sentido entende o Professor Nelson Nery Junior, disposto na Revista LTr., Vol. 64, n. 2, fevereiro de 2000.

> "Quando a lei legitima alguém ou alguma entidade a defender por meio de ação coletiva, em nome próprio, direito alheio, de pessoa determinada, podemos falar que esse legitimado é substituto processual do titular do direito material defendido em juízo. É o caso dos direitos e interesses individuais homogêneos (CDC, art. 81, parágrafo único, III).
>
> Na hipótese de a legitimação legal para agir ser para a defesa de direitos de pessoas indeterminadas, direitos esses difusos ou coletivos, não ocorre a substituição processual como se a concebe no processo civil individual. A natureza dessa autorização legal é legitimação autônoma para condução do processo (selbständige Prozessführungsbefugnis). É autônoma porque totalmente independente do direito material discutido em juízo: como os direitos difusos e coletivos não têm titulares determinados, a lei escolhe alguém ou algumas entidades para que os defendam em juízo

O Entendimento do C. TST tem se mantido uniforme, assinalando:

> "1. AÇÃO CIVIL PÚBLICA - LEGITIMIDADE. **A defesa dos**

SHIN, QI. 12, Conjunto 4, Casa 2
Lago Norte- Brasília-DF - CEP 71.525-240
Tel: (61) 3253-6203

Rua do Bosque° 1621, sl, 108,
Ed. Lex Office – Palatino -
Barra Funda - São Paulo-SP - CEP 01136-001
Tel: (11) 3263-0031

> **interesses coletivos em juízo, através da ação civil pública, pode ser feita tanto pelo Ministério Público do Trabalho como pelos sindicatos, de vez que o ordenamento processual assegura a legitimidade concorrente de ambos (CF, art. 129, III, e parágrafo lº; Lei nº 7347/85, art. 5º, I e II).** 2. COMPETÊNCIA HIERÁRQUICA PARA APRECIAÇÃO DE AÇÃO CIVIL PÚBLICA. O art. 16 da Lei nº 7347/85, com a redação que lhe deu a Lei nº 9494/97, ao dispor que a sentença prolatada em ação civil pública terá seus efeitos limitados à competência territorial do órgão prolator, admite exegese no sentido da limitação da sentença ao âmbito jurisdicional da Junta ou, o que condiz melhor com a natureza indivisível do provimento jurisdicional nessa modalidade de ação, a conclusão de que a competência originária deve ser de Tribunal, se a abrangência da lesão for regional ou nacional. Revista calcada exclusivamente em violação de lei não merece conhecimento, nesse particular, diante da natureza interpretativa da controvérsia."*(Processo nº TST-RR-316001/96, Ministro Ives Gandra Martins Filho, publicado no DJ de 28.04.2000,in www.tst.jus.br)(gn)*

Assim, sendo **entidade associativa de direito privado,** posto no artigo 1 parágrafo único da lei supra mencionada, e o disposto na Lei **7.347/85, em especial o seu artigo 5 °., "caput", inciso V, alínea "a",** verificamos a legitimação da autora para a propositura da presente Ação Civil Pública.

DA COMPETÊNCIA DA JUSTIÇA DO TRABALHO

Uma vez que a ação trata sobre direitos e interesses relacionados ao trabalho, a competência é desta Justiça Especializada nos termos do Art. 114 da CF.

> "Art. 114 – Compete à Justiça do Trabalho processar e julgar:
>
> VII – as ações relativas às penalidades administrativas impostas

SHIN, QI. 12, Conjunto 4, Casa 2
Lago Norte- Brasília-DF - CEP 71.525-240
Tel: (61) 3253-6203

Rua do Bosqueº 1621, sl, 108,
Ed. Lex Office – Palatino -
Barra Funda - São Paulo-SP - CEP 01136-001
Tel: (11) 3263-0031

aos empregados pelos órgãos de fiscalização das relações de trabalho;

IX – outras controvérsias decorrentes da relação de trabalho, na forma da lei."

Assim, a Justiça do Trabalho é competente para julgar a presente demanda.

DA RECLAMADA

Esta é a forma com que a Estácio de Sá apresenta seus valores e missões em seu sitio eletrônico: http://portal.estacio.br/quem-somos/missao-e-valores/

"Missão

EDUCAR PARA TRANSFORMAR
Integramos academia e gestão para oferecer uma educação transformadora ao maior número de pessoas, criando impacto positivo para a sociedade.

Visão 2020

Ser reconhecida como a melhor opção em Educação Superior para alunos, colaboradores e acionistas.

Valores

GENTE EDUCANDO GENTE

Foco no aluno - O aluno é nossa razão de ser.

Gente e Meritocracia - Valorizamos e reconhecemos o mérito do maior ativo que possuímos: **nossa gente**.

Inovação - Devemos criar e ousar sempre.

Simplicidade - Devemos ser simples para sermos ágeis e austeros.

Resultado - Perseguimos resultados extraordinários com paixão e método, agindo sempre como "donos".

Ética - Não toleramos desvios de conduta.

Excelência - Perseguimos a excelência na prestação de serviços dentro e fora da sala de aula.

Hospitalidade - Tratamos as pessoas como gostamos de ser tratados."

SHIN, QI. 12, Conjunto 4, Casa 2
Lago Norte- Brasília-DF - CEP 71.525-240
Tel: (61) 3253-6203

Rua do Bosqueº 1621, sl, 108,
Ed. Lex Office – Palatino -
Barra Funda - São Paulo-SP - CEP 01136-001
Tel: (11) 3263-0031

Conduta bastante diferente do que está posto em toda mídia e que está sendo trazido ao MM Juízo. E esperamos que o Juízo de Cautela se faça presente na R. Decisão que vier a ser proferida, e ainda, que a mesma seja iluminada pela Constituição Federal.

DO OBJETO

A presente ação é para requerer comando judicial visando o impedimento da demissão em massa objetivando, absurdamente, a confessada contratação nos moldes na "nova" legislação seja por contrato intermitente, a chamada "pejotização" ou Autônomo Exclusivo, seja qual for o modelo escolhido, certamente o fará em total precarização do contrato de trabalho, colocando em risco a segurança dos empregados da categoria profissional dos professores e a sociedade como um todo.

A Reclamada, conforme, notícia divulgada pela mesma, assinala que serão demitidos profissionais para a contratação de substitutos pela jornada intermitente.

> "Quase um mês após a entrada em vigor das novas regras trabalhistas, **o grupo de ensino superior Estácio comunicou nesta terça-feira a demissão de 1.200 professores**. A instituição possui hoje cerca de 10 mil docentes.
>
> Novos profissionais serão recontratados para substitui-los sob o modelo trabalhista renovado. A empresa diz que lançou **"um cadastro reserva de docentes para atender possíveis demandas nos próximos semestres, de acordo com as evoluções curriculares".** A informação foi antecipada pelo jornal "O Globo"
>
> De acordo com nota da assessoria de imprensa da companhia, "todos os profissionais que vierem a integrar o quadro da Estácio serão contratados pelo regime CLT, conforme é padrão no grupo".

SHIN, QI. 12, Conjunto 4, Casa 2
Lago Norte- Brasília-DF - CEP 71.525-240
Tel: (61) 3253-6203

Rua do Bosque° 1621, sl, 108,
Ed. Lex Office – Palatino -
Barra Funda - São Paulo-SP - CEP 01136-001
Tel: (11) 3263-0031

A nova lei trabalhista formalizou o trabalho intermitente, permitindo que as empresas criem um banco de funcionários que podem ser acionados quando houver demanda. O pagamento é proporcional ao tempo dedicado.

"A reorganização tem como objetivo manter a sustentabilidade da instituição e foi realizada dentro dos princípios do órgão regulatório", diz o comunicado da empresa.

Um professor demitido na manhã desta terça-feira (5), que pediu para não ter sua identidade divulgada, afirma que a demissão em massa não havia sido sinalizada e surpreendeu a todos. Segundo ele, existia uma desconfiança por parte dos professores quando a reforma trabalhista entrou em vigor, mas não se esperava que aconteceria tão cedo e com tamanha dimensão.

Questionada pela reportagem, a empresa não informou que critérios usará para selecionar o novos professores que cobrirão o rombo. A nova CLT determina um intervalo de 18 meses para que os mesmos profissionais sejam recontratados pelo regime intermitente."

(http://m.folha.uol.com.br/mercado/2017/12/1940980-estacio-de-sa-demite-12-mil-professores-apos-reforma-trabalhista.shtml?utm_source=facebook&utm_medium=social&utm_campaign=fbfolha)

Veja, Excelência, que a ré pretende lançar cadastro de reserva de professores, e assim estamos frente a uma "uberização" da categoria diferenciada. **Inconcebível. Notadamente, pela relevância da categoria profissional dos professores frente a educação no Brasil, como podemos notar na própria Constituição no artigo 205, bem como o Princípio insculpido no artigo 206, VII, "Garantia de padrão de Qualidade".**

SHIN, QI. 12, Conjunto 4, Casa 2
Lago Norte- Brasília-DF - CEP 71.525-240
Tel: (61) 3253-6203

Rua do Bosque° 1621, sl, 108,
Ed. Lex Office – Palatino -
Barra Funda - São Paulo-SP - CEP 01136-001
Tel: (11) 3263-0031

Pois bem, embora as formas contratuais tenham sido introduzidas em nosso ordenamento jurídico pela Reforma Trabalhista (Lei nº 13.467/17), sob o pretexto de "ampliar" a contratação de trabalhadores em um período de crise que assola o país, na realidade propicia a precarização da relação de emprego, servindo inclusive de escusa para o pagamento de salários inferiores ao mínimo constitucionalmente. Quanto ao contrato intermitente trazemos a ADI 5826 e 5829, protocoladas perante o E. S.T.F.

Notoriamente, o que se visa com as modalidades contratuais perversas é o favorecimento da atividade empresarial em detrimento do trabalhador que é a parte hipossuficiente da relação de emprego, **ficando clara a chamada coisificação da pessoa humana.**

Trazemos ainda das mesmas ADIs a aplicação do "Princípio da Vedação ao Retrocesso Social" tem como conteúdo primordial a proibição do legislador em reduzir, suprimir, diminuir, ainda que parcialmente, o direito social já materializado. Princípio que se aplica a qualquer das modalidades de precarização do contrato de trabalho, seja contrato intermitente, pejotização, tempo parcial ou ainda o autônomo exclusivo.

Nesse sentido, manifesta-se o Supremo Tribunal Federal, através da fundamentação do Decano Celso de Mello:

> ***"A PROIBIÇÃO DO RETROCESSO SOCIAL COMO OBSTÁCULO CONSTITUCIONAL À FRUSTRAÇÃO E AO INADIMPLEMENTO, PELO PODER PÚBLICO, DE DIREITOS PRESTACIONAIS. – O princípio da proibição do retrocesso impede, em tema de direitos fundamentais de caráter social, que sejam desconstituídas as conquistas já alcançadas pelo cidadão ou pela formação social em que ele vive. – A cláusula que veda o retrocesso em matéria de direitos a prestações positivas do Estado (como o direito à educação, o direito à saúde ou o direito à segurança pública, v.g.) traduz, no processo de efetivação desses direitos fundamentais individuais ou coletivos, obstáculo a que os níveis de concretização de tais***

SHIN, QI. 12, Conjunto 4, Casa 2
Lago Norte- Brasília-DF - CEP 71.525-240
Tel: (61) 3253-6203

Rua do Bosqueº 1621, sl, 108,
Ed. Lex Office – Palatino -
Barra Funda - São Paulo-SP - CEP 01136-001
Tel: (11) 3263-0031

> ***prerrogativas, uma vez atingidos, venham a ser ulteriormente reduzidos ou suprimidos pelo Estado. Doutrina. Em consequência desse princípio, o Estado, após haver reconhecido os direitos prestacionais, assume o dever não só de torná-los efetivos, mas, também, se obriga, sob pena de transgressão ao texto constitucional, a preservá-los, abstendo-se de frustrar – mediante supressão total ou parcial – os direitos sociais já concretizados." (ARE-639337- Relator(a): Min. CELSO DE MELLO in www.stf.jus.br).***

A Constituição Brasileira possui em seu bojo o "Principio da Vedação ao Retrocesso", além desta violação, a precarização do contrato de trabalho como pretende a reclamada, também afronta diretamente o "Princípio da Dignidade Humana", estabelecido no art. 1º inciso III da Constituição Federal; **pois coloca o trabalhador professor numa condição de mero objeto, como ferramenta, equipamento, maquinário, à disposição da atividade econômica empresarial, quando, onde e como o empregador bem entender.**

Este rebaixamento de status civilizatório do trabalhador contraria, ao mesmo tempo, a vedação ao tratamento desumano disposto no art. 5º inciso III da CF e a finalidade constitucional do direito do trabalho à melhoria da condição social do trabalhador estabelecido no art. 7º caput da Carta Magna. Confessadamente, como vemos na mídia anexada, pretende precarizar os contratos de trabalho dos professores, através das "modalidades" apresentadas pela reforma trabalhista.

Pois bem, a ré pretende realizar a demissão em massa dos trabalhadores professores neste primeiro momento, aliás, já iniciou a avalanche de demissões, conforme suas próprias declarações, mas não há nenhum sinal que também não o faça em relação aos seus demais trabalhadores, em especial os trabalhadores Auxiliares em administração, também filiados à autora.

De qualquer sorte, ao analisarmos qualquer questão jurídica, não podemos, de maneira alguma pinçarmos um determinado artigo e estabelece-lo como máxima, vez que sempre, em toda e qualquer situação, a análise deve ser efetivada perquirindo-se o ordenamento jurídico como um todo e não isoladamente, como pretende a

SHIN, QI. 12, Conjunto 4, Casa 2
Lago Norte- Brasília-DF - CEP 71.525-240
Tel: (61) 3253-6203

Rua do Bosqueº 1621, sl, 108,
Ed. Lex Office – Palatino -
Barra Funda - São Paulo-SP - CEP 01136-001
Tel: (11) 3263-0031

ré.

Trazemos como matéria análoga o posicionamento do MM juízo da 41° Vara do Trabalho de São Paulo que como vimos na noticia, deferiu a liminar requerida pelo I. MPT: http://www.vermelho.org.br/noticia/304707-1#.WhseELya5JU.facebook

> "Em decisão liminar da última quinta-feira (23), o juiz trabalhista Elizio Perez, da 41ª Vara do Trabalho de São Paulo, não aplicou a nova lei trabalhista na análise do caso. Pelo recém-criado artigo 477-A da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), "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".
>
> Perez embasou sua decisão na Constituição Federal (CF), que protege o empregado de dispensas arbitrárias, sob o argumento de que "não é dado ao legislador ordinário legislar em sentido diametralmente oposto às regras constitucionais". Pelo fato de a CF ser considerada a maior lei no direito brasileiro, ela estaria acima da lei trabalhista que começou a valer em novembro.
>
> "Essa situação não é admitida pelo nosso ordenamento jurídico, que alberga o princípio de vedação ao retrocesso social, do qual decorre a impossibilidade de redução dos direitos sociais trabalhistas previstos no artigo 7º da CF, assim como deve observar o valor social do trabalho e a dignidade da pessoa humana como fundamentos do Estado Democrático e como princípios orientadores da atividade econômica", anotou a procuradora Elisiane dos Santos, responsável pelo caso.
> O magistrado declarou o cancelamento das demissões em massa realizadas em setembro, além de determinar a reintegração dos empregados até o próximo 4 de dezembro. Caso o grupo hospitalar realize nova dispensa sem negociação prévia com o sindicato da

SHIN, QI. 12, Conjunto 4, Casa 2
Lago Norte- Brasília-DF - CEP 71.525-240
Tel: (61) 3253-6203

Rua do Bosqueº 1621, sl, 108,
Ed. Lex Office – Palatino -
Barra Funda - São Paulo-SP - CEP 01136-001
Tel: (11) 3263-0031

categoria, está sujeita a multa diária de R$ 50 mil por trabalhador prejudicado. "

Ressalta ainda no presente caso a urgência está bastante configurada, pois a condução da ré com seus trabalhadores está estampada em toda mídia falada, escrita e ainda nas redes sociais. **Estando os trabalhadores, professores e auxiliares em eminente risco de precarização do contrato de trabalho em todo território nacional.**

DA DEMISSÃO EM MASSA

Sem entrar no mérito de todas as irregularidades e ilegalidades o fato é que a dispensa coletiva de 1.200 (hum mil e duzentos) professores trabalhadores **sem prévia** negociação com os Sindicatos em toda base territorial, são nulas de pleno direito, ainda que a "Reforma" tenha feito constar em seu texto a forma arbitraria.

Temos certo que a empresa viola a constituição, que ainda tem vigência neste pais, assim como as convenções internacionais citadas. As demissões ocorreram **sem prévia negociação coletiva** com qualquer entidade sindical da base nacional.

Pois bem, a ordem constitucional e infraconstitucional e as Convenções OIT n. 11, 98, 135, 141 e 151, não permitem o manejo unilateral como ocorreram nas demissões.

Em nosso país há princípios constitucionais que determinam o respeito à dignidade da pessoa humana art. 1o, III, CF, a valorização do trabalho e especialmente do emprego nos arts. 1o, IV, 6o e 170, VIII, CF, a subordinação da propriedade à sua função socioambiental nos arts. 5o, XXIII e 170, III, CF., pois por óbvio, as dispensas em massa como já ocorreram, são gravemente impactantes na sociedade e na vida de cada um destes trabalhadores e suas famílias.

SHIN, QI. 12, Conjunto 4, Casa 2
Lago Norte- Brasília-DF - CEP 71.525-240
Tel: (61) 3253-6203

Rua do Bosqueº 1621, sl, 108,
Ed. Lex Office – Palatino -
Barra Funda - São Paulo-SP - CEP 01136-001
Tel: (11) 3263-0031

Assim como não é demais novamente citar o Enunciado 57 produzido pela Anamatra em sua 2 Jornada de Direito Material e Processual ocorrida em Brasília.

> ***"57. 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 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."*

DOS FATOS

Pelo apurado pela autora, nenhuma entidade sindical ou federação de professores ou auxiliares de administração, foi chamada para uma reunião com a empresa ré para tratar das demissões ventiladas. **Nenhuma!!!!**

Temos ainda que na mesma notícia trazida, os professores relatam que já estão ocorrendo as demissões, o que se corrobora pelos documentos trazidos aos autos.

"http://m.folha.uol.com.br/mercado/2017/12/1940980-estacio-de-sa-demite-12-mil-professores-apos-reforma-trabalhista.shtml?utm_source=facebook&utm_medium=social&utm_campaign=fbfolha "

SHIN, QI. 12, Conjunto 4, Casa 2
Lago Norte- Brasília-DF - CEP 71.525-240
Tel: (61) 3253-6203

Rua do Bosque° 1621, sl, 108,
Ed. Lex Office – Palatino -
Barra Funda - São Paulo-SP - CEP 01136-001
Tel: (11) 3263-0031

> "Um professor demitido na manhã desta terça-feira (5), que pediu para não ter sua identidade divulgada, afirma que a demissão em massa não havia sido sinalizada e surpreendeu a todos. Segundo ele, existia uma desconfiança por parte dos professores quando a reforma trabalhista entrou em vigor, mas não se esperava que aconteceria tão cedo e com tamanha dimensão."

A precarização está caminhando a galope, de forma unilateral, sem qualquer negociação previa com as entidades sindicais envolvidas.

Pela própria manifestação da ré por seu departamento de imprensa, não houve por parte da empresa, qualquer interesse em travar dialogo para que as demissões fossem obstadas, mas visam somente a sua evidente intenção de precarizar os contratos de trabalho.

A falta de diálogo com o movimento sindical está sendo pautado pela redação dada pela "Reforma" trabalhista. Assim, a ré absorveu a parte que lhe interessa para precarizar os contatos dos professores, mas não se fez de rogada ao afastar a Constituição Federal, e as normas da Organização Internacional do Trabalho.

O fato é que a dispensa coletiva de 1.200 (hum mil e duzentos) trabalhadores sem prévia negociação com os Sindicatos representantes em todo território nacional, são nulas de pleno direito e como tal deverá ser declarada pelo Poder Judiciário, devendo serem imediatamente reintegrados no emprego todos os professores demitidos. Assim como tornada sem efeito qualquer comunicação ou aviso prévio entregue pela ré, em todo território nacional.

Trazemos aos autos que em São Paulo, fora informado que foram solicitadas **o agendamento de 230 (duzentas e trinta) homologações perante a entidade local. Assim como em Ribeirão Preto foram mais de 100 homologações agendadas, até a semana do dia 11/12/2017.**

SHIN, QI. 12, Conjunto 4, Casa 2
Lago Norte- Brasília-DF - CEP 71.525-240
Tel: (61) 3253-6203

Rua do Bosque° 1621, sl, 108,
Ed. Lex Office – Palatino -
Barra Funda - São Paulo-SP - CEP 01136-001
Tel: (11) 3263-0031

Isto pois, configura evidente violação os princípios constitucionais que determinam o respeito à dignidade da pessoa humana art. 1o, III, CF, a valorização do trabalho e especialmente do emprego nos arts. 1o, IV, 6o e 170, VIII, CF, a subordinação da propriedade à sua função socioambiental nos arts. 5o, XXIII e 170, III, CF., pois por óbvio, as dispensas em massa como já ocorreram, são gravemente impactantes na sociedade e na vida de cada um destes trabalhadores e suas famílias.

Assim como as Convenções OIT n. 98, 135e 151, não permitem o manejo unilateral como ocorreram nas demissões.

Pois bem, quanto do inciso VI, do artigo 8o da Constituição Federal, a S DC do Colendo Tribunal Superior do Trabalho, ao julgar o processo n.o 0030900-12-2009-5-15-000, assim se manifesta:

> *"Em síntese: as dispensas coletivas de trabalhadores, substantiva e proporcionalmente distintas das dispensas individuais, não podem ser exercitadas de modo unilateral e potestativo pelo empregador, sendo matéria de Direito Coletivo do Trabalho, devendo ser submetidas à prévia negociação coletiva trabalhista ou, sendo inviável, ao processo judicial de dissídio coletivo, que irá lhe regular os termos e efeitos pertinentes. Neste ponto, para os casos futuros, a d. Maioria da SDC fixou tal premissa (embora a d. Maioria, para o caso vertente nestes autos, não reconheça abusividade ou falta de boa-fé objetiva na dispensa massiva perpetrada – até mesmo porque a premissa aqui fixada não era ainda acolhida na Jurisprudência até então dominante)."* (Processo n.o 0030900-12-2009-5-15-000, SDC do Tribunal Superior do Trabalho)

Assim não tendo se utilizado da negociação coletiva para a dispensa em massa de trabalhadores, estas são nulas de pleno direito, impondo-se a reintegração de mencionados trabalhadores no emprego, com o pagamento dos salários vencidos e vincendos. Assim como tornado sem efeito qualquer comunicação ou aviso prévio entregue pela ré.

SHIN, QI. 12, Conjunto 4, Casa 2
Lago Norte- Brasília-DF - CEP 71.525-240
Tel: (61) 3253-6203

Rua do Bosque° 1621, sl, 108,
Ed. Lex Office – Palatino -
Barra Funda - São Paulo-SP - CEP 01136-001
Tel: (11) 3263-0031

A MM. Desembargadora Dra. Ivani Contini Bramante, nos autos do Processo SDC TRT/SP n. 20281200800002001, muito bem delimita a questão:

"**DESPEDIDA EM MASSA. NULIDADE. NECESSIDADE DE PROCEDIMENTALIZAÇÃO**.

Da greve. Legalidade. A greve é maneira legítima de resistência às demissões unilaterais em massa, vocacionadas à exigir o direito de informação da causa do ato demissivo massivo e o direito de negociação coletivo. Aplicável no caso os princípios da solução pacifica das controvérsias, preâmbulo da CF; bem como, art. 5o, inciso XIV, art. 7o, XXVI, art. 8o, III e VI, CF, e Recomendação 163 da OIT, diante das demissões feitas de inopino, sem buscar soluções conjuntas e negociadas com Sindicato. Da despedida em massa. Nulidade. **Necessidade de procedimentalização**.

1. No ordenamento jurídico nacional a despedida individual é regida pelo Direito Individual do Trabalho, e assim, comporta a *denúncia vazia*, ou seja, a empresa não está obrigada a motivar e justificar a dispensa, basta dispensar, homologar a rescisão e pagar as verbas rescisórias.

2. Quanto à **despedida coletiva é fato coletivo regido por princípios e regras do Direito Coletivo** do Trabalho, material e processual.

3. O direito coletivo do trabalho vem vocacionado por normas de ordem pública relativa com regras de procedimentalização. Assim, **a despedida coletiva, não é proibida, mas está sujeita ao procedimento de negociação coletivo**. Portanto, deve ser justificada, apoiada em motivos comprovados, de natureza técnica e econômicos e ainda, deve ser bilateral, precedida de negociação coletivo com o Sindicato, mediante adoção de critérios objetivos.

4. É o que se extrai da interpretação sistemática da Carta Federal e da aplicação das Convenções Internacionais da OIT ratificadas pelo Brasil e dos princípios Internacionais constante de Tratados e Convenções Internacionais, que embora não ratificados, têm força principiológica, máxime nas hipóteses em que o Brasil participa como membro do organismo internacional como é o caso da OIT. **Aplicável na solução da lide coletiva os princípios: da solução pacífica das controvérsias previsto no preâmbulo da Carta Federal; da dignidade da pessoa humana e do valor social do trabalho, e da função social da empresa, encravados nos**

SHIN, QI. 12, Conjunto 4, Casa 2
Lago Norte- Brasília-DF - CEP 71.525-240
Tel: (61) 3253-6203

Rua do Bosque° 1621, sl, 108,
Ed. Lex Office – Palatino -
Barra Funda - São Paulo-SP - CEP 01136-001
Tel: (11) 3263-0031

artigos 1o, III e IV e 170 "caput" e inciso III da CF; da democracia na relação trabalho capital e da negociação coletivo para solução dos conflitos coletivos, conforme previsão dos arts. 7o, XXVI, 8o, III e VI e artigos 10 e 11 da CF bem como previsão nas Convenções Internacionais da OIT, ratificadas pelo Brasil nos: 98, 135 e 154. Aplicável ainda o princípio do direito à informação previsto na Recomendação 163 da OIT, e no artigo 5o, XIV da CF.

5. Nesse passo deve ser declarada nula a dispensa em massa, devendo a empresa observar o procedimento de negociação coletivo, com medidas progressivas de dispensa e fundado em critérios objetivos e de menor impacto social, quais sejam: 1o- abertura de PLANO DE DEMISSÃO VOLUNTÁRIA; 2o- remanejamento de empregados para as outras plantas do grupo econômico; 3o- redução de jornada e de salário; 4o- suspensão do contrato de trabalho com capacitação e requalificação profissional na forma da lei; 5o- e por último mediante negociação, caso inevitável, que a despedida dos remanescentes seja distribuída no tempo, de modo minimizar os impactos sociais, devendo atingir preferencialmente os trabalhadores em vias de aposentação e os que detém menores encargos familiares." *(Proc. 20281200800002001, Rel. Ivani Contini Bramante, Ac. n. SDC – 00002/2009- 0, julgado em 22/12/08)*

Resta ainda a fundamentação do V. Acórdão proferido nos autos do **processo n.º 1001772-77- 2015-5-02-0000**, pela MM. Desembargadora Relatora, Dra. Maria José Bighetti Ordoño Rebello:

"É certo que uma dispensa que envolve concomitantemente um número considerável de trabalhadores de uma empresa não pode ser tratada da mesma forma que dispensas individuais pontualmente realizadas por esta mesma empresa, tendo em vista que o primeiro caso foge do âmbito do direito individual do trabalho, passando a ser regulamentado pelas normas que tratam do direito coletivo do trabalho. Isso porque a dispensa feita de forma coletiva abala significativamente o segmento profissional envolvido, transcendendo do âmbito dos direitos individuais de cada trabalhador, como já exposto neste voto. Ressalte-se que nos últimos anos as categorias profissionais representadas pelos suscitantes já sofreram dispensas coletivas em ocasiões diversas, cuja iniciativa, segundo os suscitantes, foram tomada por empresas integrantes do mesmo grupo econômico ao qual pertence a suscitada, originando os processos apontados na inicial

SHIN, QI. 12, Conjunto 4, Casa 2
Lago Norte- Brasília-DF - CEP 71.525-240
Tel: (61) 3253-6203

Rua do Bosqueº 1621, sl, 108,
Ed. Lex Office – Palatino -
Barra Funda - São Paulo-SP - CEP 01136-001
Tel: (11) 3263-0031

(0050732-86.2012.5.02.0000, 0003155-78.2013.5.02.0000 e 1000528-16.2015.5.02.0000). Não se trata de impossibilidade da dispensa coletiva, tendo em vista que o empregador pode sim realizar uma dispensa concomitante de vários trabalhadores, mas dada a relevância da questão, e considerando os princípios constitucional do valor social do trabalho e da dignidade da pessoa humana, certos requisitos devem observados neste caso. Nesse contexto, é imprescindível a realização de negociação coletiva prévia que estabeleça uma "procedimentalização" desta dispensa coletiva, ou seja, as peculiaridades do caso devem ser discutidas entre as categorias profissional e econômica respectivas, para que o procedimento a ser seguido e os direitos dos trabalhadores envolvidos sejam negociados previamente à efetivação da dispensa coletiva. Nesse sentido a jurisprudência desta SDC:

***DESPEDIDA EM MASSA. NULIDADE. NECESSIDADE DE PROCEDIMENTALIZAÇÃO**. Da greve. Legalidade. A greve é maneira legítima de resistência às demissões unilaterais em massa, vocacionadas a exigir o direito de informação da causa do ato demissivo massivo e o direito de negociação coletivo. Aplicável no caso o princípio da solução pacifica das controvérsias, preâmbulo da CF; bem como, art. 5o, inciso XIV, art. 7o, XXVI, art. 8o, III e VI, CF, e Recomendação 163 da OIT, diante das demissões feitas de inopino, sem buscar soluções conjuntas e negociadas com Sindicato. Da despedida em massa. Nulidade. **Necessidade de procedimentalização familiares**."(Ac. n. SDC - 00002/2009- 0, Proc. 20281200800002001, Rel. Ivani Contini Bramante, julgado em 22/12/08).*

A Constituição Federal releva a solução pacífica das controvérsias em seu art. 1o e a negociação coletiva para resolução dos conflitos que envolvem uma ou mais categorias de trabalhadores em seu art. 7o. Desse modo, por abranger uma coletividade, a dispensa em massa mostra-se como uma situação que impossibilita a decisão unilateral por parte do empregador e impõe a necessidade de negociação coletiva prévia entre as categorias envolvidas, para que haja a fixação de critérios e medidas que minimizem o impacto social da demissão.

Além disso, frise-se que mesmo na negociação coletiva que trate da necessidade de redução de custos da empresa, a dispensa coletiva é sempre a medida mais drástica a ser tomada, e por isso também se mostra indispensável a comunicação entre as partes para discutir sobre outras eventuais medidas que possam ser adotadas antes da dispensa, para atenuar a crise enfrentada pela

SHIN, QI. 12, Conjunto 4, Casa 2
Lago Norte- Brasília-DF - CEP 71.525-240
Tel: (61) 3253-6203

Rua do Bosqueº 1621, sl, 108,
Ed. Lex Office – Palatino -
Barra Funda - São Paulo-SP - CEP 01136-001
Tel: (11) 3263-0031

empresa e para que a demissão restrinja-se a casos excepcionais e quando seja inevitável.

Assim necessário e nesse sentido, considero justificáveis e adequados os critérios pleiteados pelo sindicato na inicial para que seja criado um pleno de demissão voluntária, seja feito o aproveitamento dos trabalhadores remanescentes em outras empresas do grupo, e caso inevitável a despedida, que esta siga critérios que atenuem o impacto social.

Nessa perspectiva, declaro a nulidade da dispensa coletiva realizada sem negociação prévia e determino a reintegração dos trabalhadores, com o pagamento de todas as verbas salariais e as previstas em convenção coletiva devidas desde a respectiva dispensa, aplicando o PN no 19 desta SDC no caso de descumprimento quanto ao pagamento dos salários do período, ficando confirmada a tutela antecipada deferida nos autos. Revogo, todavia, a multa cominada quando da concessão de antecipação de tutela, tendo em vista que não houve notícia de descumprimento da medida."

No mesmo sentido o processo n. 1001131-89-2015-5-02-000:

"A questão é saber se houve dispensa em massa ou não. Não há no ordenamento jurídico regramento acerca da despedida em massa ou coletiva, seja relacionada a uma causa objetiva, de ordem econômico-conjuntural ou técnico- estrutural, ou a uma crise econômica, como a que se vive atualmente. A definição mais usada trata da dispensa de vários funcionários, pelo mesmo motivo em um intervalo curto de tempo. E dentro deste contexto, é incontroversa a rescisão contratual em massa promovida pela empresa suscitada, num total de 46 demissões, em um único dia, consoante afirmado em defesa (id no 5b0349e).

Incontestável, portanto, que o empregador procedeu ao desligamento simultâneo de número significativo de empregados, estando caracterizada a dispensa coletiva no caso vertente.

Com efeito, 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.

Assim, ao revés do que sustenta a Suscitada, as demissões deveriam ser precedidas de negociação coletiva.

SHIN, QI. 12, Conjunto 4, Casa 2
Lago Norte- Brasília-DF - CEP 71.525-240
Tel: (61) 3253-6203

Rua do Bosque⁰ 1621, sl, 108,
Ed. Lex Office – Palatino -
Barra Funda - São Paulo-SP - CEP 01136-001
Tel: (11) 3263-0031

Segundo o Ministro Carlos Alberto Reis de Paula, "a negociação coletiva é indispensável para a demissão coletiva, para que as partes se acomodem e encontrem seus caminhos".

A negociação coletiva entre as partes é essencial a fim de que a dispensa coletiva traga menos impacto social, atendendo às necessidades dos trabalhadores, considerados hipossuficientes.

No âmbito de direito coletivo do trabalho, esse tipo de dispensa não constitui poder potestativo do empregador e exige, portanto, a participação do sindicato dos trabalhadores, a fim de representá-los e defender seus interesses. No caso de a negociação se mostrar inviável, caberia a instauração de dissídio coletivo. Tal entendimento é fundamentado em princípios e garantias constitucionais - dignidade da pessoa humana, valorização do trabalho e do emprego, subordinação da propriedade à sua função socioambiental e intervenção sindical - bem como a convenção no 158 da OIT - Organização Internacional do Trabalho, que determina a negociação coletiva e a participação do sindicato em questões de interesse comum.

Cite-se, por oportuno, alguns entendimentos do C. TST:

"DISSÍDIO COLETIVO DE NATUREZA JURÍDICA. DISPENSA COLETIVA. ENCERRAMENTO DA UNIDADE FABRIL. NEGOCIAÇÃO COLETIVA*. 1. Ao interpretar o sistema constitucional vigente, como também as Convenções da OIT, firmou-se a jurisprudência desta Seção de Dissídios Coletivos no sentido de que a dispensa coletiva não constitui mero direito potestativo do empregador, uma vez que, para sua ocorrência e a definição de seus termos, tem de ser objeto de negociação com o correspondente sindicato de trabalhadores. 2. Na hipótese vertente, a empresa suscitada encerrou suas atividades no município de Aratu-BA, procedendo à dispensa de todos os empregados dessa unidade industrial, alegando questões de estratégia empresarial e redução dos custos de produção. 3. Nesse contexto, a negociação coletiva prévia com a entidade sindical dos trabalhadores fazia-se ainda mais necessária, tendo em vista que não se tratava de mera redução de pessoal, mas de dispensa da totalidade dos empregados do estabelecimento, com consequências mais graves para os trabalhadores desempregados.*

4. Impõe-se, portanto, a manutenção da decisão recorrida que declarou a ineficácia da dispensa coletiva, e suas consequências jurídicas no âmbito das relações trabalhistas dos empregados envolvidos. Recurso ordinário a que se nega provimento. (RO - 6-61.2011.5.05.0000 , Relator Ministro: Walmir Oliveira da Costa,

SHIN, QI. 12, Conjunto 4, Casa 2
Lago Norte- Brasília-DF - CEP 71.525-240
Tel: (61) 3253-6203

Rua do Bosqueº 1621, sl, 108,
Ed. Lex Office – Palatino -
Barra Funda - São Paulo-SP - CEP 01136-001
Tel: (11) 3263-0031

Data de Julgamento: 11/12/2012, Seção Especializada em Dissídios Coletivos, Data de Publicação: DEJT 22/02/2013)."

"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, 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 incontrastável privado), de uma sociedade civilizada, de uma cultura de bem-estar social e respeito à dignidade dos seres humanos, tudo repelindo, imperativamente, dispensas

SHIN, QI. 12, Conjunto 4, Casa 2
Lago Norte- Brasília-DF - CEP 71.525-240
Tel: (61) 3253-6203

Rua do Bosqueº 1621, sl, 108,
Ed. Lex Office – Palatino -
Barra Funda - São Paulo-SP - CEP 01136-001
Tel: (11) 3263-0031

massivas de pessoas, abalando empresa, cidade e toda uma importante região. Em conseqüência, fica fixada, por interpretação da ordem jurídica, a premissa de que "a negociação coletiva é imprescindível para a dispensa em massa de trabalhadores". DISPENSAS COLETIVAS TRABALHISTAS. EFEITOS JURÍDICOS. A ordem constitucional e infraconstitucional democrática brasileira, desde a Constituição de 1988 e diplomas internacionais ratificados (Convenções OIT n. 11, 87, 98, 135, 141 e 151, ilustrativamente), não permite o manejo meramente unilateral e potestativista das dispensas trabalhistas coletivas, por de tratar de ato/fato coletivo, inerente ao Direito Coletivo do Trabalho, e não Direito Individual, exigindo, por conseqüência, a participação do(s) respectivo(s) sindicato(s) profissional(is) obreiro(s). Regras e princípios constitucionais que determinam o respeito à dignidade da pessoa humana (art. 1o, III, CF), a valorização do trabalho e especialmente do emprego (arts. 1o, IV, 6o e 170, VIII, CF), a subordinação da propriedade à sua função socioambiental (arts. 5o, XXIII e 170, III, CF) e a intervenção sindical nas questões coletivas trabalhistas (art. 8o, III e VI, CF), tudo impõe que se reconheça distinção normativa entre as dispensas meramente tópicas e individuais e as dispensas massivas, coletivas, as quais são social, econômica, familiar e comunitariamente impactantes. Nesta linha, seria inválida a dispensa coletiva enquanto não negociada com o sindicato de trabalhadores, espontaneamente ou no plano do processo judicial coletivo.

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. (ED-RODC - 30900-12.2009.5.15.0000 Data de Julgamento: 10/08/2009, Relator Ministro: Mauricio Godinho Delgado, Seção Especializada em Dissídios Coletivos, Data de Publicação: DEJT 04/09/2009). "

Como se vê, o direito potestativo do empregador de dispensa em massa encontra limites constitucionais e legais. A liberdade contratual deve ser exercida com responsabilidade social e fundada na boa-fé. Aliás, a Seção de Dissídio Coletivo deste Regional já proferiu voto no mesmo sentido, do qual foi relatora a Exma. Desembargadora Ivani Contini Bramante, cuja ementa também ora se transcreve em razão de sua importância:

"DESPEDIDA EM MASSA. NULIDADE. NECESSIDADE DE NEGOCIAÇÃO COLETIVA. GREVE DECLARADA LEGAL E

SHIN, QI. 12, Conjunto 4, Casa 2
Lago Norte- Brasília-DF - CEP 71.525-240
Tel: (61) 3253-6203

Rua do Bosqueº 1621, sl, 108,
Ed. Lex Office – Palatino -
Barra Funda - São Paulo-SP - CEP 01136-001
Tel: (11) 3263-0031

NÃO ABUSIVA**. Da greve. Legalidade. 1. A greve é maneira legítima de resistência às demissões unilaterais em massa, vocacionadas a exigir o direito de informação da causa do ato demissivo massivo e o direito de negociação coletivo. Aplicável no caso os princípios da solução pacifica das controvérsias, preâmbulo da CF; bem como, art. 5o, inciso XIV, art. 7o, XXVI, art. 8o, III e VI, CF, e Recomendação 163 da OIT, diante das demissões feitas de inopino, sem buscar soluções conjuntas e negociadas com Sindicato. **Da despedida em massa. Nulidade. Necessidade de procedimentalização. 1. No ordenamento jurídico nacional a despedida individual é regida pelo Direito Individual do Trabalho, e assim, comporta a denúncia vazia, ou seja, a empresa não está obrigada a motivar e justificar a dispensa, basta dispensar, homologar a rescisão e pagar as verbas rescisórias. 2. Quanto à despedida coletiva é fato coletivo regido por princípios e regras do Direito Coletivo do Trabalho, material e processual. 3. O direito coletivo do trabalho vem vocacionado por normas de ordem pública relativa com regras de procedimentalização. Assim, a despedida coletiva, não é proibida, mas está sujeita ao procedimento de negociação coletiva.

Portanto, deve ser justificada, apoiada em motivos comprovados, de natureza técnica e econômicos e ainda, deve ser bilateral, precedida de negociação coletiva com o Sindicato, mediante adoção de critérios objetivos.** 4. É o que se extrai da interpretação sistemática da Carta Federal e da aplicação das Convenções Internacionais da OIT ratificadas pelo Brasil e dos princípios Internacionais constante de Tratados e Convenções Internacionais, que embora não ratificados, têm força principiológica, máxime nas hipóteses em que o Brasil participa como membro do organismo internacional como é o caso da OIT. Aplicável na solução da lide coletiva os princípios: da solução pacífica das controvérsias previsto no preâmbulo da Carta Federal; da dignidade da pessoa humana e do valor social do trabalho, e da função social da empresa, encravados nos artigos 1o, III e IV e 170 'caput' e inciso III da CF; da democracia na relação trabalho capital e da negociação coletiva para solução dos conflitos coletivos, conforme previsão dos arts. 7o, XXVI, 8o, III e VI e artigos 10 e 11 da CF bem como previsão nas Convenções Internacionais da OIT, ratificadas pelo Brasil nos: 98, 135 e 154. Aplicável ainda o princípio do direito à informação previsto na Recomendação 163, da OIT, e no artigo 5o, XIV da CF. 5. **Nesse passo deve ser declarada nula a dispensa em massa, devendo a empresa observar o procedimento de negociação coletiva, com medidas progressivas de dispensa e fundado em critérios objetivos e de menor impacto social (...)".

SHIN, QI. 12, Conjunto 4, Casa 2
Lago Norte- Brasília-DF - CEP 71.525-240
Tel: (61) 3253-6203

Rua do Bosque° 1621, sl, 108,
Ed. Lex Office – Palatino -
Barra Funda - São Paulo-SP - CEP 01136-001
Tel: (11) 3263-0031

....

Dentro deste contexto, considerando que a dispensa coletiva levada a efeito pela suscitada não foi precedida da indispensável negociação coletiva, e considerando ainda o acordo já realizado no Dissídio de Coletivo de Greve no 1000978-56.2015.5.02.0000, ***JULGO PROCEDENTE*** *a presente ação, para declarar nulas as despedidas efetivadas pela empresa suscitada e sem eficácia os atos de homologação de rescisão."*

Não restando duvida **acerca do dever** da autora que possui representados, seus filiados em nível nacional, **pois a ré possui *Campi* em todo território nacional**. Para que seja observada à **negociação prévia** na hipótese de dispensa coletiva com todas as entidades sindicais envolvidas no território brasileiro.

DA IMINENTE POSSIBILIDADE DE NOVAS DEMISSÕES

Afora as demissões já ocorridas, parece-nos que não se importa com o trabalhador, tampouco com o seu representante legal, assim, tendo em vista de que o suscitante tem notícia de novas demissões, sem qualquer programa de demissão e sem negociação previa. Demissões de professores e em um futuro bastante próximo dos auxiliares de administração escolar. Pois como esclarecido apenas em São Paulo foram agendadas 230 homologações e em Ribeirão Preto, mais de 100.

Desta forma ser faz urgente que o Poder Judiciário obste novas dispensas sem prévia negociação como determina a Constituição Federal, as Convenções Internacionais e o próprio enunciado 57 da Anamatra.

DO PEDIDO LIMINAR

Portanto, nos termos da Lei 11.648 de 31/03/2008 sendo inegavelmente **entidade associativa de direito privado,** conforme o artigo 1 parágrafo único da lei especifica, bem como o enquadramento na Lei 7.347/85, em especial o seu artigo 5 °., "caput", inciso V, alínea "a" e ainda conforme dispõe o artigo 294, *caput* e paragrafo único e artigo 300, paragrafo 2I do NCPC e IN 39 e 40 do C. TST, vem requerer.

SHIN, QI. 12, Conjunto 4, Casa 2
Lago Norte- Brasília-DF - CEP 71.525-240
Tel: (61) 3253-6203

Rua do Bosque° 1621, sl, 108,
Ed. Lex Office – Palatino -
Barra Funda - São Paulo-SP - CEP 01136-001
Tel: (11) 3263-0031

Por tudo que consta e a forma da demissão em massa realizada e que ainda se encontra em curso, **se faz necessária a imediata decretação da nulidade das dispensas já realizadas** e consequente **determinação de reintegração imediata de todos os trabalhadores demitidos**, razão pela qual requer seja concedida liminarmente e de forma antecipada os seus efeitos.

Ainda, requer ainda a concessão da tutela antecipada para que a suscitada se abstenha de promover novas demissões coletivas **sem prévia negociação com as entidades sindicais envolvidas, vez que possui *Campi* em todo território nacional.**

Inequívoco que a demora na decisão, causará dano irreparável não apenas na vida dos trabalhadores, suas famílias, como evidente impacto na sociedade.

Requer, portanto, sejam deferidas as liminares supra citadas, bem como no caso de seu descumprimento seja determinada aplicação de multa a ser arbitrada em R$ 15.000,00 (Quinze mil reais) por dia até a efetivação das medidas revertida em favor de cada trabalhador dispensado.

DOS PEDIDOS

Diante do exposto, requer o autor:

1) a notificação da Reclamada para, querendo, apresentarem contestação, sob pena dos efeitos da revelia;

2) a **notificação para integrar ao processo o Ministério Público do Trabalho** ante o interesse coletivo e a natureza dos direitos pleiteados;

Em caráter **liminar, requer**:

3) concessão de antecipação de tutela para determinar liminarmente a nulidade das

SHIN, QI. 12, Conjunto 4, Casa 2
Lago Norte- Brasília-DF - CEP 71.525-240
Tel: (61) 3253-6203

Rua do Bosque° 1621, sl, 108,
Ed. Lex Office – Palatino -
Barra Funda - São Paulo-SP - CEP 01136-001
Tel: (11) 3263-0031

dispensas em massa ocorridas e imediata reintegração dos trabalhadores demitidos, com pagamento dos salários vencidos e vincendos; bem como os benefícios constantes da Norma Coletiva em território nacional e recolhimentos de FGTS e INSS e demais verbas decorrentes do contrato de trabalho;

4) concessão de antecipação de tutela, para determinar liminarmente que a ré se abstenha de efetuar a dispensa coletiva de seus trabalhadores, sem prévia negociação com os Sindicatos representantes da categoria;

5) imposição de multa diária à empresa pelo descumprimento de qualquer obrigação que lhe for imposta por MM Juízo, conforme fundamentação, sendo no mínimo de R$ 15.000,00 (quinze mil reais) por trabalhador atingido;

No mérito, requer, seja declarada a procedência da presente Ação Civil Pública, confirmando a liminar pleiteada, para:

6) determinar em definitivo a nulidade das dispensas ocorridas e imediata reintegração dos trabalhadores demitidos, às suas funções na empresa, com o pagamento da remuneração vencidas e vincendas; bem como os benefícios constantes da Norma Coletiva em território nacional e recolhimentos de FGTS e INSS e demais verbas decorrentes do contrato de trabalho;

7) determinar em definitivo que a ré se abstenha de efetuar a dispensa coletiva de seus trabalhadores, sem prévia negociação com os Sindicatos respectivos das bases territoriais;

8) determinar em definitivo a imposição de multa diária à empresa pelo descumprimento de qualquer obrigação que lhe for imposta por MM Juízo, conforme fundamentação, sendo no mínimo de R$ 15.000,00 (quinze mil reais) por trabalhador atingido.

Ante o exposto, requer seja a presente Ação Civil Pública julgada PROCEDENTE, com a concessão das liminares pleiteadas e, em definitivo com a condenação da suscitada conforme pleiteado na presente, condenando-a, inclusive, nas obrigações de fazer, sob pena de multa diária a ser fixada por esse MM. Juízo, acrescidas de juros e correção monetária na forma da Lei, custas processuais e demais cominações de direito e que todas as verbas sejam apuradas em regular liquidação de sentença.

SHIN, QI. 12, Conjunto 4, Casa 2
Lago Norte- Brasília-DF - CEP 71.525-240
Tel: (61) 3253-6203

Rua do Bosque° 1621, sl, 108,
Ed. Lex Office – Palatino -
Barra Funda - São Paulo-SP - CEP 01136-001
Tel: (11) 3263-0031

Protesta provar o alegado por todos os meios de provas em direito admitidas, notadamente pelo depoimento pessoal da reclamada através de seu presidente, sob pena de confissão, inquirição de testemunhas, juntada de novos documentos, exames, vistorias, perícias e outros que se fizerem necessários.

"A criança que fui chora na estrada.
Deixei-a ali quando vim ser quem sou;
Mas hoje, vendo que o que sou é nada,
Quero ir buscar quem fui onde ficou."
(Fernando Pessoa)

Mais que respeito, devemos aos nossos mestres o cuidado. Se não olharmos com solidariedade para os nossos professores estaremos, mais uma vez, não aprendendo com a história e deixando que o neoliberalismo determine as medidas de que seres humanos somos e seremos. É inaceitável a banalização da educação e a mercantilização do ser humano!! Somos as somas dos mestres que tivemos! A criança fui chora na estrada!

Por fim, requer a autora, seja designada, com a **máxima urgência**, data para a realização da **audiência de tentativa de conciliação com a participação desta entidade de classe, de seus filiados, e de terceiros que porventura se habilitarem nos autos,** com a mediação e presidência desse MM Juízo, para alcançarmos a Paz Social.

Da à presente, o valor de R$ 50.000,00 (cinquenta mil reais)
Termos em que.P. Deferimento.
Brasília, 6 de dezembro de 2017

AUGUSTA DE RAEFFRAY B. GHERARDI
OAB/SP - 184.291 e OAB/DF – 24026

HÉLIO STEFANI GHERARDI
OAB/SP – 31.958 e OAB/DF- 23.891

SHIN, QI. 12, Conjunto 4, Casa 2
Lago Norte- Brasília-DF - CEP 71.525-240
Tel: (61) 3253-6203

Rua do Bosqueº 1621, sl, 108,
Ed. Lex Office – Palatino -
Barra Funda - São Paulo-SP - CEP 01136-001
Tel: (11) 3263-0031