



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 15ª REGIÃO
1ª Vara do Trabalho de Campinas

PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 15ª REGIÃO
1ª VARA DO TRABALHO DE CAMPINAS

PROCESSO: 0010013-86.2018.5.15.0001 - AÇÃO CIVIL PÚBLICA

AUTOR: SINDICATO DOS EMPREGADOS EM ESTABELECIMENTOS DE SERVIÇOS DE SAÚDE DE CAMPINAS

RÉU: HOSPITAL VERA CRUZ S A

DECISÃO

Trata-se de ação civil pública ajuizada na tarde de 10 de janeiro de 2018 pelo SINDICATO DOS EMPREGADOS EM ESTABELECIMENTOS DE SERVIÇOS DE SAÚDE DE CAMPINAS em face de HOSPITAL VERA CRUZ S A noticiando que a reclamada efetuou a demissão em massa de 119 empregados próprios em 15 de dezembro de 2017, objetivando terceirizar os serviços de higiene, limpeza e conservação, sem prévia ciência ao sindicato da categoria profissional, com o qual a ré sequer tentou negociar previamente alternativas a serem adotadas ou garantias aos dispensados.

Salienta que *"o descarte de materiais contaminados, o asseio do ambiente hospitalar, composto por salas de cirurgia, laboratórios, pronto socorros, necrotérios etc., está diretamente relacionada a atividade precípua do hospital, diga-se, a saúde humana."* (ID 0563951 - Pág. 5), bem assim a necessidade de capacitação da equipe de higiene, limpeza e saneamento para o devido descarte de materiais hospitalares, manipulação de agentes químicos e biológicos, nos termos do item 32.8.1 da Norma Regulamentadora nº 32, capacitação essa que com a terceirização poderá oferecer riscos à saúde e integridade física não apenas aos trabalhadores nela envolvidos, como também aos pacientes e a toda coletividade. Daí se tratar de questão tanto de higiene laboral e saúde do trabalhador, como também e principalmente de **saúde pública**, pois a realização de higienização, limpeza e conservação do Hospital por pessoal não treinado nos termos da NR-32 coloca em risco a saúde dos usuários do serviço de saúde e dos demais empregados do estabelecimento hospitalar.

O sindicato autor ainda afirma ser *"Importante consignar que não foi apresentado à entidade sindical o PPRA e PCMSO da empresa terceirizada contratada pela Reclamada, assim como não foi comprovada a realização de cursos e treinamentos dos empregados contratados, de modo a torná-los aptos à realização dos trabalhos."* (ID 0563951 - Pág. 13), o que agrava ainda mais a situação, pois demonstra o descumprimento das NRs 7 e 9 do Ministério do Trabalho e Emprego.

Por fim, consigna-se opor à terceirização e às dispensas em massa, realizadas sem negociação sindical, requerendo a concessão de tutela antecipada para suspensão imediata das demissões do pessoal alocado em serviços de higiene, limpeza e conservação, com reintegração no emprego dos trabalhadores já dispensados, a fim de viabilizar a negociação de alternativas, além de comprovação de que treinou e qualificou os terceirizados nos moldes da NR-32 e extinção de PPRA e PCMSO da empresa contratada, posto que já foram realizadas mediações perante o Ministério Público do Trabalho da 15ª Região nos dias 22/12/2017 e 08/01/2018, havendo recusa do Hospital réu a negociar e readmitir os empregados dispensados.

Da análise dos autos, passo a decidir:

O novo CPC inaugurou regime jurídico da tutela de urgência provisória, esclarecendo que esse

gênero pode se fundamentar em urgência e evidência.

O artigo 300 do CPC traz em seu bojo os requisitos para a concessão da tutela de urgência, quais sejam, evidência da probabilidade do direito e o perigo de dano ou risco ao resultado útil do processo.

A par disso, a Lei da Ação Civil Pública ainda estabelece que nesse tipo específico de ação, *o Juiz poderá conceder mandado liminar, com ou sem justificção prévia* (art. 12), fixando *astreinte* como medida coercitiva de cumprimento da ordem judicial.

Além disso, nos termos dos arts. 84, § 3º, e 90, da Lei 8.078/90, aplicáveis conjuntamente às normas estabelecidas no CPC e da Lei n 7.347/85, sendo *relevante o fundamento da demanda e havendo justificado receio de ineficácia do provimento final, é lícito ao Juiz conceder a tutela liminarmente ou após justificção prévia*.

Assim sendo, nas ações civis públicas os requisitos para concessão de liminar são: fundamento relevante da demanda e justificado receio de ineficácia da sentença de mérito.

Analisando o feito, constato ser possível a apreciação dos requerimentos apresentados em sede de tutela de urgência/liminar *inaudita alter pars*, não sendo necessária a intimação da parte contrária para se manifestar e confirmar os fatos.

Isso porque o sindicato autor instruiu devidamente a petição inicial dessa ação civil pública com cópia dos termos de audiência de mediação realizados em 22/12/2017 e 08/01/2018 perante o Ministério Público do Trabalho / Procuradoria Regional do Trabalho da 15ª Região, dos quais se extrai a **afirmação do Hospital Vera Cruz confirmando "que dispensou, no dia 15/12/2017, com aviso prévio indenizado, 119 auxiliares de serviços gerais que se ativavam na limpeza e terceirizaram tais atividades..."** Também reconheceu nessas oportunidades que não comunicou previamente o sindicato profissional dessa demissão em massa, afirmando categoricamente **não estar disposto a negociar a readmissão dos funcionários, nem mesmo apresentando alternativas de solução para a controvérsia** (IDs 1a2961b e 55f6998).

Constata-se que o Hospital reclamado recusou a proposta de solução sugerida pelo d. Procurador do Trabalho (pagamento de 01 salário por ano de casa aos trabalhadores dispensados, observada a proporcionalidade - ID 1a2961b - Pág. 2), bem como recusaram a proposta alternativa do sindicato profissional, exceto quanto à manutenção de plano de saúde e vale cesta (R\$ 215,00) até 31/3/2018.

Portanto, a ocorrência de dispensa em massa é inconteste e incontroversa.

Para empregados cujo contrato de trabalho com o reclamado vigorou por até um ano, até a comunicação da dispensa em 15/12/2017, o término final do período de aviso prévio indenizado (OJ 82 da SDI-1 do C. TST) culminará nos próximos dias, **estando presente o perigo de dano irreparável**.

Por consequência, há efetivo e real **fundado receio de ineficácia do provimento final**, pois os prazos mínimos legais para prática de atos processuais excedem tal lapso temporal.

Ademais, havendo denúncia de substituição de empregados do quadro direto e permanente por terceirizados não treinados nem capacitados para realizar limpeza e asseio de ambiente e equipamentos hospitalares, ocasionará dano maior e significativo não apenas aos empregados dispensados (que sofreram dano com a extinção contratual), mas também aos empregados que permaneceram com o contrato em vigor, pacientes do hospital, portanto, ocasionando prejuízo à coletividade (dano coletivo).

Há, pois, **fundamento relevante para o pedido de tutela de urgência/liminar**.

Além de tudo isso, é importante consignar que a dispensa em massa não poderia ter sido efetuada pelo Hospital Vera Cruz, da forma como o fez, pois assim procedendo violou normas legais, constitucionais e internacionais.

Tratando-se o contrato de emprego de uma relação contratual, a ele se aplica, obrigatoriamente, o princípio da boa fé objetiva, de acordo com o qual, as partes não podem surpreender unilateralmente a parte contrária na vigência do contrato ou na sua conclusão, com descumprimentos

contratuais ou extinção contratuais não esperados, que ocasionem prejuízos pessoais ao trabalhador, financeiros ou não.

Nesse sentido estabelece o art. 422 do Código Civil:

"Art. 422 - Os contratantes são obrigados a guardar, assim na conclusão do contrato, como em sua execução, os princípios de probidade e boa-fé."

Nesse sentido, não se pode perder de vista a hipossuficiência do trabalhador frente ao poder patronal, especialmente em situações de dispensa coletiva, com comunicação de dispensa com aviso prévio indenizado, o que implica em término imediato da prestação de serviços de um dia para o outro, surpreendendo o trabalhador que não tinha essa expectativa contratual., o que viola o tratamento estabelecidos pelos arts. 4º, I, e 6º da Lei 8.078/90 c/c art. 90 da mesma Lei e art. 21 da Lei nº 7.347/85.

A livre iniciativa e o interesse empresarial em redução de custo se aumento de lucratividade não pode ser aceito como justificativa para violação aos princípios constitucionais da dignidade da pessoa humana e de valores sociais do trabalho (art. 1º, III e IV, da Constituição Federal).

O próprio artigo 7º da Constituição Federal protege a relação de emprego e os trabalhadores contra a despedida arbitrária ou sem justa causa, não se podendo se admitir a violação desse direito sequer com a justificativa da pretensa terceirização, ainda que parcial, do quadro funcional.

Salienta-se que, historicamente, no Brasil, se adotou o princípio da boa fé objetiva também nas relações negociais das categorias, de forma a impedir dispensas coletivas realizadas de forma arbitrária e imprevistas, surpreendendo os trabalhadores, a categoria profissional e a sociedade como um todo.

Dispensas coletivas ocasionam prejuízos diretos e imediatos não apenas para os empregados dispensados, mas para toda a coletividade e sociedade, ocasionando desequilíbrio econômico e de mercado, pois reduz de forma abrupta o poder aquisitivo de um grande grupo de famílias dos trabalhadores dispensados, reduzindo o poder de compra e o consumo de uma coletividade, em uma mesma localidade (no caso, no mesmo município), bem como dificultando a reempregabilidade da massa dos trabalhadores dispensados já que o mercado de trabalho não tem vagas disponíveis suficientes para reincorporá-los.

Compete aos sindicatos, em situações como essas, atuar na defesa dos interesses da sua categoria profissional, especialmente na esfera extrajudicial, preventivamente, nos casos de extinção contratual de grupos de trabalhadores integrantes da categoria que representa (arts. 8º, III e VI, e 7º, VI e XXVI da Constituição Federal), o que não impede sua atuação judicial.

São históricas e relevantes as decisões anteriores da Justiça do Trabalho em casos de dispensa em massa / dispensa coletiva em casos análogos ao do presente feito, podendo-se citar o emblemático acórdão proferido pelo Egrégio Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região no caso da EMBRAER - EMPRESA BRASILEIRA DE AERONÁUTICA e ELEB EMBRAER LTDA.

"CRISE ECONÔMICA - DEMISSÃO EM MASSA - AUSÊNCIA DE PRÉVIA NEGOCAÇÃO COLETIVA - ABUSIVIDADE - COMPENSAÇÃO FINANCEIRA - PERTINÊNCIA. *As demissões coletivas ou em massa relacionadas a uma causa objetiva da empresa, de ordem técnico-estrutural ou econômico-conjuntural, como a atual crise econômica internacional, não podem prescindir de um tratamento jurídico de proteção aos empregados, com maior amplitude do que se dá para as demissões individuais e sem justa causa, por ser esta insuficiente, ante a gravidade e o impacto sócio-econômico do fato. Assim, governos, empresas e sindicatos devem ser criativos na construção de normas que criem mecanismos que, concreta e efetivamente, minimizem os efeitos da dispensa coletiva de trabalhadores pelas empresas. A minguada de legislação específica que preveja procedimento preventivo, o único caminho é a negociação coletiva prévia entre a empresa e os sindicatos profissionais. Submetido o fato à apreciação do Poder Judiciário, sopesando os interesses em jogo: liberdade de iniciativa e dignidade da pessoa humana do cidadão trabalhador, cabe-lhe proferir decisão que preserve o equilíbrio de tais valores. Infelizmente não há no Brasil, a exemplo da União Européia (Directiva 98/59), Argentina (Ley n. 24.013/91), Espanha (Ley del Estatuto de los Trabajadores de 1995), França (Lei do Trabalho de 1995), Itália (Lei nº. 223/91), México (Ley Federal del Trabajo de 1970, cf. texto vigente - última reforma foi publicada no DOF de 17/01/2006) e Portugal (Código do Trabalho), legislação que crie procedimentos de escalonamento de demissões que*

levem em conta o tempo de serviço na empresa, a idade, os encargos familiares, ou aqueles em que a empresa necessite de autorização de autoridade, ou de um período de consultas aos sindicatos profissionais, podendo culminar com previsão de períodos de reciclagens, suspensão temporária dos contratos, aviso prévio prolongado, indenizações, etc. No caso, a EMBRAER efetuou a demissão de 20% dos seus empregados, mais de 4.200 trabalhadores, sob o argumento de que a crise econômica mundial afetou diretamente suas atividades, porque totalmente dependentes do mercado internacional, especialmente dos Estados Unidos da América, matriz da atual crise. Na ausência de negociação prévia e diante do insucesso da conciliação, na fase judicial só resta a esta Eg. Corte, finalmente, decidir com fundamento no art. 4º da Lei de Introdução ao Código Civil e no art. 8º da Consolidação das Leis do Trabalho. Assim, com base na orientação dos princípios constitucionais expressos e implícitos, no direito comparado, a partir dos ensinamentos de Robert Alexy e Ronald Dworkin, Paulo Bonavides e outros acerca da força normativa dos princípios jurídicos, é razoável que se reconheça a abusividade da demissão coletiva, por ausência de negociação. Finalmente, não sobrevivendo mais no ordenamento jurídico a estabilidade no emprego, exceto as garantias provisórias, é inarredável que se atribua, com fundamento no art. 422 do CC - boa-fé objetiva - o direito a uma compensação financeira para cada demitido. Dissídio coletivo que se julga parcialmente procedente." (TRT15. SDC. Processo TRT DC nº 0030900-12.2009.5.15.0000. Relator Desembargador José Antônio Pancotti. Publicado em 30/03/2009. Disponível em: <http://portal.trt15.jus.br/>. Acesso em: 11/01/2017).

O Tribunal Superior do Trabalho, analisando em grau de recurso referido dissídio, decidiu ser necessária negociação coletiva para a realização de dispensa em massa ou coletiva, nos seguintes termos:

"Decisão: por maioria: I - RECURSO ORDINÁRIO DA EMBRAER E OUTRA: ... 4 - negar provimento ao recurso quanto às demais matérias, fixando a premissa de que a negociação coletiva é imprescindível para a dispensa em massa de trabalhadores, vencidos os Exmos. Srs. Ministros João Oreste Dalazen, Dora Maria da Costa, Fernando Eizo Ono e Milton de Moura França relativamente à fixação dessa premissa ..." (TST. RODC 30900-12.2009.5.15.0000. Relator Ministro Mauricio Godinho Delgado. Publicado em 04/09/2009. Disponível em: <http://aplicacao4.tst.jus.br/consultaProcessual/decisaoForm.do?numInt=610045&anoInt=2009&codOrgaoJudic=47&anoPauta=2009&numPauta=6&tipSessao=O>. Acesso em: 11/01/2008).

No mesmo sentido, se depreende a necessidade de participação dos Sindicatos na busca de soluções alternativas que não acarretem tamanho impacto social pela dispensa em massa, se depreende dos ditames da Convenção nº 98 da OIT e das Recomendações nºs 94 e 163, além das regras do Código Civil do ato ilícito (CC, art. 187) e da boa fé (CC, art. 422).

Por oportuno, há que se considerar que o art. 13º da Convenção 158 da Organização Internacional do Trabalho¹, aplicável ao Direito do Trabalho Brasileiro por força do art. 8º da CLT (aplicação subsidiária do direito comparado), também estabelece a obrigatoriedade de o empregador que realiza a extinção de contratos de trabalho, especialmente de forma coletiva, a proporcionar que as entidades representativas dos trabalhadores envolvidos, a comunicação pertinente do seu intento para encontrar alternativas para solução desses entraves, seja para evitar ou eliminar as extinções contratuais ou para amenizar as consequências adversas decorrentes dessas dispensas.

Referida convenção foi ratificada pelo Brasil em 05/01/1995 estando com sua denúncia apresentada em 20/11/1996 *sub judice*, pendente de decisão do Supremo Tribunal Federal na ADI nº 1.625, o que não impede a sua aplicação, como norma de Direito Comparado, à luz do art. 8º da CLT.

Ainda que se desconsidere o disposto na Convenção nº 158 da OIT, os artigos 2º e 5º da Convenção 154 da Organização Internacional do Trabalho³, sobre incentivo à negociação coletiva, estabelece a necessidade de negociação coletiva entre empregadores e representantes das categorias de trabalhadores dos ramos de atividade - entenda-se: sindicato profissional - não apenas para fixar condições de trabalho e emprego, mas também para regular as relações entre empregadores e seus empregados. Referida convenção coletiva foi ratificada pelo Brasil (Decreto legislativo nº 22/1992 e Decreto presidencial nº 1.256/94) e permanece em vigor nacionalmente até a atualidade.

Recentemente, no mesmo exato sentido da necessidade de negociação coletiva prévia à dispensa em massa, em outro relevante acórdão, assim decidiu o Egrégio Tribunal Regional do Trabalho

da 15ª Região:

"DISPENSA EM MASSA. AÇÃO CIVIL PÚBLICA. ADEQUAÇÃO DA VIA PROCESSUAL ELEITA. 1. Não se admite, em sede de ação preponderantemente declaratória, como são classificados os dissídios coletivos, pretensão condenatória, a exemplo da reintegração do trabalhador ou condenação em pecúnia. Os dissídios coletivos de natureza jurídica possuem caráter declaratório e se destinam à interpretação de normas coletivas preexistentes. Por sua vez, os dissídios de natureza econômica visam a criação de novas condições de trabalho e possuem natureza constitutiva, pois resultam na criação de novas normas. 2. No caso dos autos, o Ministério Público do Trabalho pretende a condenação da ré ao pagamento de indenizações por danos à moral coletiva e individual em razão de dispensa em massa sem prévia negociação coletiva. 3. A ação coletiva é a via processual mais adequada para a salvaguarda dos direitos sociais daqueles empregados afetados pelas demissões em massa, questão que evidentemente envolve direitos individuais homogêneos, pois decorrem de origem comum (a demissão). **DISPENSA EM MASSA. INDISPENSABILIDADE DE PRÉVIA NEGOCIAÇÃO COLETIVA. CONVENÇÕES NÚMEROS 11, 98, 135, 141 E 151 DA OIT. ARTS. 1º, III, 5º, XXIII, 7º, I, 8º, III E VI, 170, III E VIII DA CONSTITUIÇÃO DA REPÚBLICA.** 1. Diferentemente da dispensa individual (arts. 7º, I, da CR/88 e 10, II, do ADCT da CR/88), a dispensa coletiva não **ESTÁ** expressamente regulamentada pela ordem jurídica pátria. 2. A dispensa em massa, seja ela de ordem econômica, tecnológica ou estrutural, visando à redução do quadro de pessoal (ausência de substituição dos trabalhadores), acarreta repercussões econômicas e sociais que extrapolam a relação de emprego, atingindo a coletividade de empregados e a comunidade, pelo que, evidentemente, merece uma abordagem jurídica diferenciada. 3. A Lei Maior tem como fundamentos os princípios da dignidade da pessoa humana e do valor social do trabalho (arts. 1º, III e IV) e, como objetivos, a busca por uma sociedade livre, justa e solidária, a erradicação da pobreza e a redução das desigualdades sociais e regionais (art. 3º, I e III). A Constituição prevê, ainda, o direito social ao trabalho (art. 6º), reconhece as convenções e acordos coletivos de trabalho (art. 7º, XXVI) e a necessidade de intervenção sindical em questões trabalhistas coletivas (art. 8º, III e VI). 4. A ordem econômica está fundada na valorização do trabalho, na existência digna, na função social da propriedade (arts. 5º, XXIII, e 170, III, da CF), na redução das desigualdades sociais e na busca do pleno emprego (art. 170, caput, III, VII e VIII, da CF/88). A ordem social tem como base o primado do trabalho e como objetivos o bem-estar e a justiça sociais (art. 193 da CF). 5. O amplo sistema protetivo do trabalho humano examinado conjuntamente com a livre iniciativa (arts. 1º, IV, e 170, caput) leva à necessidade imperiosa de negociação coletiva prévia à dispensa em massa, a fim de evitá-la ou, ao menos, amortizar seus efeitos. 6. A Convenção 158 da OIT declara que havendo dispensas coletivas por motivos econômicos, técnicos, estruturais ou análogos, o empregador deverá informar oportunamente à representação dos trabalhadores, manter negociações com essa representação e notificar a autoridade competente, cientificando-a da sua pretensão, dos motivos da dispensa, do número de trabalhadores atingidos e do período durante o qual as dispensas ocorrerão. No Brasil, a Convenção 158 da OIT foi ratificada pelo Decreto Legislativo n. 68 de 17.09.92, mas foi denunciada em 20.11.96. A constitucionalidade do Decreto nº 2.100, de 1996, encontra-se sub judice por intermédio da ADI nº 1.625, sob o argumento de que o referido decreto dependeria de aprovação do Congresso Nacional, o que efetivamente não ocorreu. Não obstante, a recusa à negociação coletiva por parte da empresa caracteriza ato antissindical, nos termos do art. 4º da Convenção 98 da OIT. Configura também ato abusivo (art. 187 do CC), por violar a função social do contrato e a boa-fé objetiva (arts. 421 e 422 do CC). Ademais, à luz dos princípios do Direito Coletivo do Trabalho (deveres de boa-fé, informação, transparência etc.) e da Recomendação nº 163 da OIT, a empresa deve fornecer ao sindicato profissional informações sobre sua situação econômica e quanto à pretensão de redução do quadro, a fim de possibilitar a negociação coletiva, de modo a evitar, estabelecer critérios ou, em último caso, atenuar os efeitos da dispensa coletiva. As Recomendações nº 119 e 166 da OIT estabelecem, como alternativas a serem definidas na negociação, transferências internas, suspensão do contrato para qualificação ("lay off"), concessão de férias coletivas, diminuição das horas extras, redução salarial geral, entre outras. 7. É certo que a livre iniciativa, no estado democrático brasileiro, deve ser protegida e estimulada, porém deve se adequar aos demais princípios constitucionais fundamentais, como o princípio da dignidade da

peessoa humana e da valorização social do trabalho, bem como ao fato de que, no sistema constitucional brasileiro, a atividade econômica deve cumprir sua função social e buscar o pleno emprego. 8. Este é o caso das dispensas em massa, nas quais ocorre uma rescisão simultânea, por um único motivo, de uma pluralidade de contratos de trabalho. Diante do potencial lesivo deste ato potestativo do empregador sobre a sociedade, foram fixados limites ao seu exercício, com a necessária negociação coletiva prévia, para possibilitar a discussão dos critérios e a forma da dispensa. 9. Como a demissão coletiva gera impactos que transcendem a esfera individual, nada mais razoável do que permitir aos trabalhadores a participação no processo de modo que possam sugerir medidas capazes de evitar ou ao menos minorar os prejuízos sofridos. 10. Sob pena de configurar abuso do poder econômico, não se pode reconhecer a discricionariedade absoluta do empregador para as demissões coletivas, sem prévia e ampla negociação com os entes sindicais. A ausência de negociação coletiva prévia à dispensa em massa caracteriza ato abusivo e ofensivo à dignidade da pessoa humana, aos valores sociais do trabalho e à cidadania." (TRT15. 6ª T. 11ª C. RO 0010125-07.2014.5.15.0030. Relator desembargador João Batista Martins César. Datado de 26/10/2016).

E nem se diga que a Lei nº 13.467/2017, ao inserir a redação do art. 477-A na Consolidação das Leis do Trabalho, passou a permitir o descumprimento da Constituição Federal e convenções internacionais da Organização Internacional do Trabalho.

O fato de referida norma dispensar a celebração de acordo ou convenção coletiva de trabalho, bem como fixar a desnecessidade de autorização sindical para dispensa de trabalhadores, não assegurou aos empregadores liberdade absoluta de dispensa de seus empregados, nem pode ser entendida como óbice à comunicação ao sindicato profissional do intento de extinguir vários contratos de emprego ao mesmo tempo ou impedimento à negociação coletiva, sob pena de se incorrer em inconstitucionalidade e não convencionalidade, por violação de vários dispositivos da Constituição Federal e Convenções da OIT.

Nesse sentido, há necessidade de se efetuar a leitura desse artigo celetista com interpretação jurídica do referido dispositivo legal conforme a Constituição (técnica de hermenêutica jurídica), sob pena de se ter que aplicar os entendimentos amplamente divulgados pelos estudiosos do Direito e em Congressos e Encontros de juristas, tal como na 2ª Jornada de Direito Material e Processual do Trabalho ocorrido em Brasília, em outubro/2017, com a participação de Magistrados, Procuradores do Trabalho, Advogados, Professores, Auditores Fiscais, juristas e estudantes, culminando com a aprovação do Enunciado nº 57, contendo os seguintes termos:

"Enunciado 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."4

Portanto, o mínimo que a reclamada deveria ter feito nesse caso é ter comunicado o sindicato profissional acerca de sua intenção de realizar a dispensa imotivada de uma coletividade de trabalhadores, antes de a efetivar, para viabilizar a abertura de diálogo entre empregador e entidade sindical para proteção dos trabalhadores envolvidos, na tentativa de se encontrar a melhor alternativa possível, dentre as várias existentes, minimizando as conseqüências prejudiciais do fato, mesmo sem celebrar acordo coletivo ou convenção coletiva de trabalho acerca desse tema, **o que não ocorreu no caso sob análise.**

Mesmo posteriormente a concretização da dispensa coletiva de 119 empregados, a reclamada se recusou a negociar com o sindicato autor nas audiências de mediação realizadas no Ministério Público do Trabalho. Assim procedendo, o HOSPITAL VERA CRUZ violou a boa fé contratual, a boa fé negocial, a dignidade dos trabalhadores, os valores sociais do trabalho, violando normas legais, constitucionais e internacionais aplicáveis ao caso.

Não há urgência, seja por falta de risco ao resultado útil do processo, seja por não causar dano irreparável aos litigantes e substituídos, o requerimento contido na parte final do pedido 1.b de exibição de

documentos, quanto aos quais não se vislumbram os requisitos legais estabelecidos nos arts. 84, § 3º, da Lei 8.078/90 c/c Lei n 7.347/85, e 300 do CPC.

Assim sendo, DEFIRO PARCIALMENTE a Tutela de Urgência / Liminar para determinar que:

a) a reclamada suspenda de imediato as dispensas de pessoal alocado nos serviços de limpeza, higiene e conservação realizadas em dezembro/2017;

b) se abstenha de realizar novas dispensas coletivas sem prévia comunicação e diálogo com o sindicato autor;

c) reintegre no emprego todos os seus empregados que realizavam serviços de limpeza, higiene e conservação dispensados em massa desde 15/12/2017, observado o pagamento dos consectários legais.

Tudo sob pena de multa diária de R\$5.000,00 (cinco mil reais) por dia em caso de descumprimento dos itens supra.

Retifique-se o cadastramento processual para constar o Ministério Público do Trabalho em Campinas como *custos legis*. **Providencie a Secretaria.**

Designo **AUDIÊNCIA DE CONCILIAÇÃO** para o dia 26 de janeiro de 2018, às 14h30, devendo as partes comparecerem com seus representantes legais ou preposto com poderes expressos para transigir, cuja ausência implicará em aplicação de revelia e confissão fática, sem prejuízo de eventual configuração de litigância de má fé. As partes ficarão cientes dos atos praticados nessa audiência nos termos da Súmula 197 do C. TST.

A reclamada deverá apresentar defesa e documentos devidamente identificados e individualizados, via PJE, até antes do horário da referida audiência, comprovando, inclusive o cumprimento desta decisão no mesmo prazo, sob pena de revelia e confissão. Na mesma oportunidade, deverá inserir no PJe os documentos requeridos pelo sindicato autor no pedido 2 de ID 0563951 - Pág. 19, sob as penas do art. 396 e 400 do CPC.

Intime-se **COM URGÊNCIA** as partes e MPT, sendo a reclamada intimada e citada por **Oficial de Justiça Plantonista.**

A urgência determinada para o cumprimento desta ordem judicial pelo Sr. Oficial de Justiça Plantonista decorre do fato de empregados dispensados em 15/12/2017 com menos de um ano de vigência do contrato tem como termo final de seu aviso prévio indenizado o dia 13/01/2018, não havendo tempo hábil para se aguardar o transcurso de prazos ordinários ou retorno de suspensões de prazos processuais.

CUMPRA-SE COM URGÊNCIA.

Campinas, 11 de janeiro de 2018.

CAMILA CERONI SCARABELLI

Juíza Federal do Trabalho da

1ª Vara do Trabalho de Campinas

1"PARTE III Disposições Complementares sobre o Término da Relação de Trabalho por Motivos Econômicos, Tecnológicos, Estruturais ou Análogos

Seção A Consulta aos representantes dos trabalhadores

Art. 13 - 1. Quando o empregador prever término da relação de trabalho por motivos econômicos, tecnológicos, estruturais ou análogos:

a) proporcionará aos representantes dos trabalhadores interessados, em tempo oportuno, a informação pertinente, incluindo os motivos dos termos previstos, o número e categorias dos trabalhadores que poderiam ser afetados pelos mesmos e o período durante o qual seriam efetuados esses termos;

b) em conformidade com a legislação e a prática nacionais, oferecerá aos representantes dos trabalhadores interessados, o mais breve que for possível, uma oportunidade para realizarem consultas sobre as medidas que deverão ser adotadas para evitar ou limitar os termos e as medidas para atenuar as consequências adversas de todos os termos para os trabalhadores afetados, por exemplo, achando novos empregos para os mesmos.

2. A aplicação do parágrafo 1 do presente artigo poderá ser limitada, mediante os métodos de aplicação mencionados no artigo 1 da presente Convenção, àqueles casos em que o número de trabalhadores, cuja relação de trabalho tiver previsão de ser terminada, for pelo menos igual a uma cifra ou uma porcentagem determinadas do total do pessoal.

3. Para os efeitos do presente artigo, a expressão 'representantes dos trabalhadores interessados' aplica-se aos representantes dos trabalhadores reconhecidos como tais pela legislação ou as práticas nacionais, em conformidade com a Convenção sobre os representantes dos trabalhadores, 1971." (OIT. Convenção 158. Disponível em: http://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS_236164/lang--pt/index.htm. Acesso em: 11/01/2018).

2CLT. "Art. 8º - As autoridades administrativas e a Justiça do Trabalho, na falta de disposições legais ou contratuais, decidirão, conforme o caso, pela jurisprudência, por analogia, por equidade e outros princípios e normas gerais de direito, principalmente do direito do trabalho, e, ainda, de acordo com os usos e costumes, o direito comparado, mas sempre de maneira que nenhum interesse de classe ou particular prevaleça sobre o interesse público."

3OIT. Convenção 154. Disponível em: <http://www.oitbrasil.org.br/node/503>. Acesso em: 11/01/2018.

4Disponível em: <http://www.jornadanacional.com.br/listagem-enunciados-aprovados-vis1.asp>. Acesso em: 11/01/2018.



Assinado eletronicamente. A Certificação Digital pertence a:
[CAMILA CERONI SCARABELLI]

<https://pje.trt15.jus.br/primeirograu/Processo/ConsultaDocumento/listView.seam>



Documento assinado pelo Shodo