



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 15ª REGIÃO
Gabinete da Desembargadora Luciane Storel da Silva - 2ª SDI
MS 0005021-85.2018.5.15.0000
IMPETRANTE: HOSPITAL VERA CRUZ S A
AUTORIDADE COATORA: 1ª VARA DO TRABALHO DE CAMPINAS

Vistos etc.

Trata-se de mandado de segurança impetrado em face de ato praticado pelo MM. Juízo da 1ª Vara do Trabalho de Campinas, que, nos autos da Ação Civil Pública nº 0010013-86.2018.5.15.0001, que deferiu o pedido liminar para determinar a suspensão imediata das dispensas de pessoal alocado no setor de limpeza, higiene e conservação realizadas em dezembro de 2017, abstendo-se de realizar novas dispensas coletivas sem prévia comunicação e diálogo com o sindicato autor, determinando a reintegração de todos os empregados do setor dispensados em massa em 15/12/2017, observado o pagamento dos consectários legais, sob pena de multa diária de R\$ 5.000,00, em caso de descumprimento da decisão. Atribuiu à causa o valor de R\$ 10.000,00.

Documentos foram juntados.

Representação processual regular (ID a5f7de3).

Impetração tempestiva (ato coator - ID 75711ad).

Autos brevemente relatados.

DECIDO

Presentes os pressupostos de cabimento, observado o prazo legal, não havendo recurso apropriado (Súmula nº 414, II, do C. TST), conheço, por cabível.

O Impetrante objetiva cassar ato do Juízo da 1ª Vara do Trabalho de Campinas que deferiu a liminar pleiteada pelo Sindicato Autor no bojo da Ação Civil Pública nº 0010013-86.2018.5.15.0001, para suspensão imediata das dispensas de pessoal alocado no setor de

limpeza, higiene e conservação realizadas em dezembro de 2017, abstendo-se de realizar novas dispensas coletivas sem prévia comunicação e diálogo com o sindicato autor, determinando a reintegração de todos os empregados do setor dispensados em massa em 15/12/2017, sob pena de multa diária de R\$ 5.000,00 por dia de descumprimento da decisão.

Argumenta, em síntese, que além de a demissão concretizada não caracterizar demissão em massa, tendo em vista que a quantidade de funcionários dispensada corresponde a 7% do quadro de funcionários do hospital, não se deu em sua atividade-fim, sendo efetuada conforme preconiza o art. 477-A da CLT e contratada, em substituição, empresa terceirizada especializada em limpeza hospitalar, a qual disponibilizou 115 novos funcionários, o que é permitido pela Súmula 331 do C. TST. Ademais, apesar de as alegações do Sindicato serem em sentido contrário, houve tentativa de negociação com este, mediada pelo MPT, entretanto a resposta foi o ajuizamento da Ação Civil Pública, sendo deferida a liminar sem que houvesse a oitiva da parte contrária.

Ab initio, destaco que a Ação Mandamental não é adequada para propiciar amplo debate acerca da Ação Civil Pública ajuizada, uma vez que a apreciação da matéria, nesta via, orienta-se por juízo de cognição sumária, mediante prova pré-constituída, e não comporta dilação probatória.

Ademais, compete ao juízo de primeiro grau, no âmbito de sua competência funcional, apreciar a existência dos requisitos necessários para o deferimento da tutela pleiteada na instância originária e, após, prosseguir com o curso regular da ação, respeitadas as garantias do devido processo legal. O mandado de segurança, nesta situação, serve apenas para inibir ato ilegal e manifestamente arbitrário, dada a inexistência de recurso específico no processo do trabalho.

No caso vertente, verifica-se que Sindicato Autor da Ação Civil Pública requereu a nulidade das dispensas dos trabalhadores da higiene, limpeza e conservação, com a consequente reintegração aos serviços dos empregados já dispensados, viabilizando a negociação de alternativas com o sindicato de classe ou a demonstração perante o Juízo da realização dos respectivos treinamentos e qualificação do pessoal terceirizado, nos moldes previstos na Norma Regulamentadora n. 32 do Ministério do Trabalho e Emprego, assim como apresentação de PCMSO e PPRA da empresa contratada comprovando-as nestes autos, sob pena de *astreintes*, requerendo, por fim, a garantida, pela Requerida, dos mesmos direitos aos terceirizados em relação aos empregados do próprio hospital.

O MM. Juízo de origem, analisando a questão, deferiu parcialmente a antecipação de tutela pretendida, sob o seguinte fundamento (ID f306443):

"(...) 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. À míngua 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.doumInt=610045&anoInt=2009&codOrgaoJudic=47&anoPauta> 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 pendente de decisão do Supremo Tribunal sub judice, Federa na ADI nº 1.625, o que não impede a sua aplicação, como norma de Direito Comparado, à luz do art. 8º da CLT².

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 pessoa 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. 1 0. 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 consequências 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."

Em que pese a incontroversa ocorrência de demissão em massa - tendo em vista a demissão de todo o quadro de funcionários do setor de limpeza do Hospital Impetrante -, sem a precedida negociação com o Sindicato de classe, é certo que o art. 477-A da CLT renovada prevê a possibilidade de dispensas coletivas sem a "*necessidade de autorização prévia de entidade sindical ou de celebração de convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho para sua efetivação*".

Assim, sendo dirimida pela MP nº 808/2017 a questão da aplicação imediata das reformas inseridas na Consolidação das Leis Trabalhistas aos contratos em curso, caso dos autos (demissão efetivada em 15/12/2017), a inobservância de tal previsão legal levaria à violação do princípio da legalidade, estando, pois, em consonância com os ditames legais a demissão promovida pelo Impetrante.

Defiro, pois, a liminar postulada para o fim de cassar o ato coator, consubstanciado na antecipação de tutela, nos termos do art. 1º e 7º, Lei nº 12.016/2009.

Oficie-se à D. Autoridade Coatora, dando ciência da liminar concedida e para que preste as informações que entender cabíveis, no prazo da lei suso.

Cite-se o terceiro interessado, para, querendo, apresentar resposta em dez dias.

Intime-se a Impetrante.

Verifique-se a autuação.

Após, **remetam-se** os autos à D. Procuradoria Regional do Trabalho.

Campinas, 15 de janeiro de 2018.

Juiz Marcelo Magalhães Rufino

Relator