



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO

CORREIÇÃO PARCIAL OU RECLAMAÇÃO CORREICIONAL Nº 100025-44.2018.5.00.0000

Requerente: **ASPEC SOCIEDADE PARAIBANA DE EDUCAÇÃO E CULTURA LTDA.**

Advogado : Dr. João Pedro Eyler Povia

Requerido : **UBIRATAN MOREIRA DELGADO - DESEMBARGADOR DO TRIBUNAL REGIONAL DA 13ª REGIÃO**

Terceiro Interessado: **SINDICATO DOS TRABALHADORES EM ESTABELECIMENTOS DE ENSINO PRIVADO DA PARAÍBA - SINTEENP-PB**

IGM/igm/fn

D E S P A C H O

I) RELATÓRIO

Trata-se de **correição parcial**, com pedido **liminar**, apresentada pela **ASPEC** Sociedade Paraibana de Educação e Cultura Ltda., contra **decisão monocrática** proferida pelo Desembargador Ubiratan Moreira Delgado, do TRT da 13ª Região, que, nos autos do **Mandado de Segurança 0000412-50.2017.5.13.0000**, impetrado pelo ora Terceiro Interessado, **ratificou a decisão** anteriormente proferida pelo Desembargador Vice-Presidente e Corregedor Plantonista Wolney de Macedo Cordeiro que, por sua vez, **concedeu parcialmente a liminar** pleiteada no aludido *mandamus* para determinar a **suspensão das rescisões contratuais dos professores** da Requerente **até a implementação da negociação coletiva** com o Sindicato Impetrante, sob pena de pagamento de multa diária no valor de R\$ 1.000,00 por cada trabalhador desligado no mês de dezembro.

A Requerente esclarece, inicialmente, que o ora Terceiro Interessado ajuizou demanda que nominou de "**ação civil pública**", tombada sob o nº **0001725-77.2017.5.13.0022**, sob o fundamento de que as Rés da referida ação haviam deflagrado em 11/12/2017 um processo que chamou de **dispensa coletiva de empregados**, numa média de **75 profissionais**, entre professores e não

professores, e que as dispensas teriam se dado por iniciativa do Empregador, **sem justa causa**. Ressalta que ao analisar a tutela provisória de urgência pleiteada na aludida ação, **o magistrado de 1ª instância negou o deferimento da tutela provisória** ali requerida.

Relata que desta decisão o Terceiro Interessado impetrou **mandado de segurança** alegando que a **decisão que não concedeu a tutela provisória de urgência** "*violou os direitos dos empregados, protegeu o abuso praticado pelas Requerentes, pois, uma vez que não concedida a liminar, a ação da dispensa coletiva se consolidaria na substituição de empregados, aniquilando direitos conquistados*", razão pela qual teria violado o direito líquido e certo dos empregados protegidos pela constituição, "*inclusive o direito de, na dispensa coletiva, serem representados pelo sindicato nas negociações com o empregador*". (ID e7783d9 - pág. 8).

Ressalta que o **Desembargador Vice-Presidente e Corregedor Plantonista** do TRT da 13ª Região **proferiu decisão** em que, muito embora tenha deferido a tutela provisória de urgência **fora dos limites do pedido** "- *uma vez que o pedido era de suspensão dos avisos prévios e não do processo de dispensa, - as Requerentes, optaram por aguardar a mediação concomitantemente requerida no MTE, tombada sob o número 46224.005504/2017-49, considerando o que já vinha pleiteando o sindicato e, a boa relação sempre existente entre as partes.*" (ID e7783d9 - pág. 17).

Assevera que, uma vez **iniciada a negociação coletiva**, se poderia dar prosseguimento às dispensas dos empregados, nos termos da decisão proferida em sede de mandado de segurança, a qual definiu como termo para a continuidade das dispensas exatamente o implemento da negociação coletiva, o que ocorreu, em sua ótica, após a **audiência de mediação**, oportunidade na qual alguns pontos da negociação restaram acordados.

Registra que, comprovado nos autos do *writ* o início da negociação coletiva, foi requerido, nos termos do **art. 296 do NCPC**, a **revogação da liminar deferida**, tendo a Autoridade Requerida, a partir deste requerimento, proferido decisão que constitui o objeto de impugnação da presente correição parcial.

Aduz que "*Desta decisão, ante a sua natureza de interlocutória (artigo 2013, § 2º NCPC), pois coube agravo interno, ante a inexistência de agravo regimental regulado pelo Regimento Interno deste Tribunal, o que foi protocolizado, conforme cópia em anexo*", mas que, no entanto, "*o julgamento do referido agravo, que depende de contraditório e designação de pauta não alcança, no devido tempo, e com a urgência que o caso necessita, da restauração do império das leis*" (ID e7783d9 - pág. 18).

Apregoa que o Tribunal Superior do Trabalho, em recente decisão de lavra do Exmo. Sr. Ministro Presidente, em correição parcial ajuizada pelo Ministério Público do Trabalho contra decisão oriunda do TRT da 1ª Região, "*posicionou-se no sentido da manutenção da disposição expressa da redação dada pela Lei 13.467/2017 ao artigo 477-A da CLT*" (ID e7783d9 - pág. 18).

Defende que a situação ora posta é ainda mais grave que aquela anteriormente examinada por esta Corte Superior, na medida em que "*Aqui, houve uma decisão de tutela provisória que determinou a suspensão das dispensas - fora do limite do pedido - sob condição de implementação de negociação coletiva, que foi implementada, acordada e, ainda assim, diante da comprovação e requerimento de revogação, o TRT 13 manteve a determinação das suspensões, agora sem fundamento, não se posicionando sobre a revogação da decisão que, se repita, somente tinha como condição a implementação da negociação*" (ID e7783d9 - pág. 18), razão pela qual entende configurada a hipótese de situação extrema e excepcional retratada no **parágrafo único do artigo 13 do RICGJT**, caso haja a manutenção da decisão ora impugnada.

Acrescenta que "*Não obstante o cumprimento do termo concedido na decisão liminar, o que já a revogaria, as Requerentes somente possuem duas 'janelas' para a dispensa de professores, durante nos meses de julho e dezembro, sendo a demora causadora de enormes prejuízos a Requerente*", além do que deve ser levado em conta "*o prejuízo aos próprios professores envolvidos, que, sem a revogação da liminar no writ ficam sem o recebimento de seus direitos resilitórios*", de modo que "*Somente esta medida sui generis, teria o condão de alcançar a restauração da boa ordem processual, de imediato, assegurando resultado útil do processo*" (ID e7783d9 - pág. 19).

Aduz que "*Não houve na decisão reclamada, a demonstração da prova inequívoca do fumus boni iuris*" (ID e7783d9 - pág. 21) e que a decisão impugnada não analisou o requisito do *periculum in mora*.

Ressalta que "*não há na legislação obrigação da empresa em negociar coletivamente com os empregados uma dispensa e, aqui, o mais grave, houve deferimento de tutela provisória em writ, condicionando as dispensas à implementação da negociação, que foi realizada, comprovada e, ainda assim, mediante requerimento, mantida a suspensão, agora, sem fundamentação e à custa de situação jurídica inexistente, causando prejuízo as requerentes e mais, aos empregados que estão com seus FGTS retidos ante a decisão que suspendeu as homologações*" (ID e7783d9 - pág. 39).

Entende presentes o *fumus boni iuris*, na medida em que toda narrativa constante da inicial encontra-se comprovada pelos documentos acostados, bem como o *periculum in mora*, "*considerando que a natureza jurídica da decisão atacada é um despacho, sendo impossível*

recurso ou outra medida corretiva imediata que erija o império da lei" (ID e7783d9 - Pág. 39) e o periculum in mora inverso, "já que a manutenção da situação posta na pretensão subjetiva do Sindicato na ação principal, aguerrida pela decisão reclamada, fará com que os contratos de trabalho fiquem suspensos, os professores sem disciplinas e, portanto, sem trabalho, sem receber salários e com a situação indefinida, observando os exatos limites impostos pela lide, se repita, no processo principal", de modo que se impõe o deferimento da suspensão da decisão reclamada, a qual "ratificou a tutela provisória no processo principal, que deferiu, nos limites da pretensão autoral, a suspensão das dispensas, assim como das respectivas homologações" (ID e7783d9 - pág. 40).

Requer o "deferimento da liminar, determinando a revogação da decisão reclamada (despacho), que não sustou a tutela provisória no writ ante o cumprimento da condição imposta por ela, mantendo ilegalmente a suspensão das dispensas, assim como das respectivas homologações, em violação ao princípio da legalidade e ferindo o império da lei (art. 477- A da CLT) determinando-se ao Sindicato que siga com o regular prosseguimento de todos os atos pertinentes à homologação das demissões, por todo o exposto enquadrado como 'error in procedendo', aqui demonstrado" (ID e7783d9 - pág. 40). Pugna, ao final, que o pedido constante da correição parcial seja julgado procedente.

II) FUNDAMENTAÇÃO

In casu, a presente correição parcial, com pedido liminar, investe contra **decisão monocrática de Desembargador do TRT da 13ª Região**, que ratificou os termos da decisão prolatada anteriormente pelo Desembargador Vice-Presidente e Corregedor Plantonista, nos autos do mandado de segurança **0000412-50.2017.5.13.0000**, sob os seguintes fundamentos:

"Vistos etc.

Ratifico o conteúdo da decisão liminar acostada às fls. 220/226 (ID 0Cc6ccf), em todos os seus termos.

Notifique-se a autoridade coatora, com total brevidade, para ciência do inteiro teor desta decisão, inclusive para os fins previstos no artigo 7º, I, da Lei nº 12.016/2009.

Intimem-se as litisconsortes passivas necessárias, inicialmente para que se manifestem acerca do notícia veiculada por meio da petição acostada às fls. 244/245 e documentos que a acompanham, bem como para que, assim querendo, integrem a lide. Prazo: 10 (dez) dias" (ID 8988977 - pág. 37)

Por outro lado, a **decisão proferida pelo Desembargador Vice-Presidente e Corregedor Plantonista** deferiu parcialmente a liminar pleiteada em sede de mandado de segurança para determinar a suspensão das resilições contratuais dos professores das empresas

Faculdade Internacional da Paraíba - INPER e ASPEC Sociedade Paraibana de Educação e Cultura S/A até a implementação da negociação coletiva com o Sindicato Impetrante. Vejamos os termos em que se fundou tal decisão, *in verbis*:

"DECISÃO DE LIMINAR EM MANDADO DE SEGURANÇA

Vistos, etc.

Trata-se de Mandado de Segurança interposto pelo SINDICATO DOS TRABALHADORES EM ESTABELECIMENTOS DE ENSINO PRIVADO DA PARAÍBA contra decisão da Exma. Sra. Juíza ROBERTA DE PAIVA SALDANHA que indeferiu pedido de tutela de urgência formulado nos autos da ação civil pública movida em face de Faculdade Internacional da Paraíba - INPER e ASPEC- Sociedade Paraibana de Educação e Cultura S/A (Proc. nº 0001725-77-77.2014.5.13.0022).

Argumenta que o indeferimento da tutela de urgência pretendida feriu direito líquido e certo dos substituídos.

Requer a concessão da liminar a fim de determinar a suspensão dos atos de despedimento dos empregados, além de outras medidas descrita na petição inicial do mandamus.

É o que basta para relatar.

Preliminarmente, verifica-se a correção da via processual eleita pelo impetrante, na medida em que, no âmbito do processo do trabalho, o remédio jurídico destinado a atacar decisão denegatória de tutela de urgência é o mandado de segurança, nos precisos termos da Súmula 414, II do Tribunal Superior do Trabalho, verbis:

'Súmula nº 414 do TST. MANDADO DE SEGURANÇA. TUTELA PROVISÓRIA CONCEDIDA ANTES OU NA SENTENÇA.

[...]

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

Discute o impetrante, a correção da decisão do juízo de primeiro grau que indeferiu a concessão da tutela de urgência, em síntese, sob os seguintes fundamentos: a) não há evidência fáticas de demissão coletiva, pois o impetrante só fez prova da existência de sete notificações de aviso prévio; b) não se pode presumir a demissão em massa em face de meras notícias publicadas nos meios de comunicação; c) a concessão da tutela de eventual tutela de urgência após o período de recesso não inviabilizaria a prestação jurisdicional pretendida pelos substituídos na ação originária.

Em que pese a consistente fundamentação da decisão atacada, acredito que a questão apresentada mereça um olhar diverso.

Pelo documentos coligidos aos autos é possível evidenciar um quadro claro e inequívoco de despedimento coletivo. Muito embora, o impetrante tenha se limitado a juntar apenas sete cópias de notificações de aviso prévio nos autos da ação originária, foram trasladadas aos presentes autos trinta documentos comprobatórios da concessão do pré-aviso aos docentes das litisconsortes (ID. 4812a92, págs. 2-18; ID. e84e979, págs. 1-13). Por outro lado, a tese do impetrante de que foram desligados cerca de setenta e cinco professores revela-se verossímil até pela grande repercussão na mídia e nas redes sociais, conforme farta documentação juntada nos autos.

Aliás, o estabelecimento do número exato de docentes afastados de suas funções não é dado essencial para se fixarem as premissas fáticas necessárias ao enfrentamento da matéria jurídica constante do presente mandado de segurança. Nessa perspectiva, é possível fixar, para efeito de enfrentamento da questão trazida no presente writ, de que um número expressivo de professores da Faculdade Internacional da Paraíba - INPER e

ASPEC - Sociedade Paraibana de Educação e Cultura S/A sofreu um processo de rescisão de seus contratos de trabalho. Esse quadro fático conduz à inexorável conclusão de que configurou-se situação de despedimento coletivo.

Estabelecida a premissa fática, devemos analisar se o ato praticado pelo empregadores é plenamente lícito, ou se, em função dos seus reflexos socioeconômicos pode ser objeto de tutela jurisdicional.

Em primeiro lugar, é importante destacar que o instituto do despedimento coletivo não é regulado por nosso ordenamento jurídico. Apenas recentemente, com a vigência da Lei n.º 13.467, de 13 de julho de 2017, a legislação trabalhista brasileira passou a fazer referência ao despedimento coletivo, sem no entanto efetivar nenhuma regulação sobre o instituto, verbis:

'Art. 477-A. As dispensas imotivadas individuais, plúrimas ou coletivas equiparam-se para todos os fins, não havendo necessidade de autorização prévia de entidade sindical ou de celebração de convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho para sua efetivação.' (destaque nosso)

Ora, o singelo e lacônico dispositivo legal não apresenta qualquer disciplinamento sobre a estrutura e os procedimentos do despedimento coletivo, limitando-se a equipará-lo aos despedimentos individuais. Nesse caso, apenas afirmou o óbvio: as dispensas individuais não discrepam ontologicamente das coletivas. Em ambas o empregador exerce com liberdade sua prerrogativa resilitória, sem qualquer vedação apriorística.

A rescisão dos contratos de trabalho, portanto, não apresenta qualquer distinção para sua operacionalização, caso ela seja feita de forma individual ou multitudinária. **A possibilidade de tutela jurídica só aflora a partir do momento em que o desligamento em massa dos trabalhadores possa produzir efeitos nocivos para a economia e a sociedade. O que eventualmente pode ser tutelado são os efeitos do despedimento coletivo, e não a sua operacionalização intrínseca, tendo em vista a possibilidade a priori do desligamento imotivado do empregador.**

Ou seja, o sistema jurídico brasileiro privilegia o direito potestativo de rescisão contratual por parte do empregador, tal como esclarece o novel art. 477-A da Consolidação. Resta inequívoco o fato de que, no sistema jurídico brasileiro, prevalece a ideia do direito anglo-saxônico do employment at will, conforme escólio de Enoque Ribeiro dos Santos:

'É inconteste que o Direito pátrio não cria qualquer óbice ao despedimento do empregado, a não ser a multa sobre o FGTS, estabelecida nos termos do art. 10, I, do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias, eximindo-o, até mesmo, de quaisquer justificativas a respeito, a órgão do Ministério do Trabalho ou à Justiça do Trabalho. Isto ficou ainda mais patente com o advento da Lei n. 13.467/2007, da Reforma Trabalhista, que no art. 477-A (1), equipara a dispensa individual, plúrima e coletiva, como se do mesmo instituto se tratasse, adotando, ao fim e ao cabo, a Doutrina do employment at will, que prevalece nos Estados Unidos da América do Norte, ou seja, da livre possibilidade de dispensa do trabalhador, sem necessidade de qualquer motivação.' (In: Dano moral na dispensa do empregado, 6.ed. São Paulo: LTr, 2017, p. 22).

O reconhecimento dessa prerrogativa, no entanto, não afasta a possibilidade de o judiciário tutelar os efeitos extrínsecos da ruptura contratual, a partir da dimensão e da amplitude do ato resilitório do empregador. Logo, um desligamento em massa de empregados pode ser tutelado a partir dos seus efeitos sociais e não apenas em face da situação isolada e específica dos trabalhadores individualmente considerados.

Essa característica aflora mesmo no sistema jurídico-laboral estadunidense, no qual a ideia do employment at will encontra-se inserida nos seus pilares ideológicos, conforme relata Michael Evan Gold:

For more than a century, American law has conceived of the basic relationship of employer to employee as a contract at will, which means that either party is free to enter or to exit the employment relationship at any time and for any reason. (In: An introduction to labor law, 3th ed. Ithaca: Cornell University Press, 2014, p. 3.).

Mesmo em um sistema jurídico no qual o direito potestativo de rescisão contratual é absoluto, admite-se a interferência do judiciário no sentido de reconhecer limitações ou restrições ao direito do empregador. Nesse sentido, é escólio de Katherine V.W. Stone, verbis:

In the 1980s, courts developed a third type of modification of the at-will doctrine, na implied-in-fact contract exception. In these cases, courts imposed contractual liability on employers who engaged in arbitrary dismissals after giving verbal promises of lifetime employment and fostering a corporate culture that assured its employees that they would not be fired unfairly. For example, in 1984, the Supreme Court of Washington held that when an employer puts promises of fair treatment and limitations on its powers of arbitrary dismissal in an employee handbook, the employer is obligated to act in accordance with those promises. The court explained: '[T]he employer's act in issuing an employee policy manual can lead to obligations that govern the employment relationship. While an employer need not establish personnel policies or practices, where an employer chooses to establish such policies and practices and makes them known to its employees, the employment relationship is presumably enhanced. The employer secures an orderly, cooperative and loyal work force, and the employee the peace of mind associated with job security and the conviction that he will be treated fairly.... Therefore, we hold that if an employer, for whatever reason, creates an atmosphere of job security and fair treatment with promises of specific treatment in specific situations and na employee is induced thereby to remain on the job and not actively seek other employment, those promises are enforceable components of the employment relationship.' (In: Dismissal Law in the United States: The Past and Present of At-Will Employment.. Los Angeles: UCLA-School of law, 2009, p. 07.

*A experiência estadunidense revela que o sistema assecuratório do direito potestativo de rescisão pode muito bem conviver com medidas de coibição e de mitigação dos efeitos concretos das dispensas em massa. **Logo, o comando normativo inserido na CLT, art. 477-A em nada impede a apreciação da postulação formulada pelo impetrante na ação originária.***

Tradicionalmente, a jurisprudência trabalhista tem reconhecido a possibilidade de tutela jurisdicional da dispensa coletiva, impondo a realização de negociação coletiva prévia não com a finalidade de vedar do despedimento, mas para minimizar os efeitos sociais do desligamento em massa. Nesse sentido, é o entendimento dos seguintes precedentes do Tribunal Superior do Trabalho:

DISSÍDIO COLETIVO. RECURSO ORDINÁRIO. EFEITO SUSPENSIVO. [...] Dispensa coletiva. Negociação coletiva. A despedida individual é regida pelo direito individual do trabalho, que possibilita à empresa não motivar nem justificar o ato, bastando homologar a rescisão e pagar as verbas rescisórias. Todavia, quando se trata de despedida coletiva, que atinge um grande número de trabalhadores, devem ser observados os princípios e regras do direito coletivo do trabalho, que seguem determinados procedimentos, tais como a negociação coletiva. Não é proibida a despedida coletiva, principalmente em casos em que não há mais condições de trabalho na empresa. No entanto, devem ser observados os princípios previstos na Constituição Federal, da dignidade da pessoa humana, do valor social do trabalho e da função social da empresa, previstos nos artigos 1º, III e IV, e 170, caput e III, da CF; da democracia na relação trabalho capital e da negociação coletiva para solução dos conflitos coletivos, (arts. 7º, XXVI, 8º, III e VI, e 10 e 11 da CF), bem como as convenções internacionais da OIT, ratificadas pelo Brasil, nas recomendações nos 98, 135 e 154, e, finalmente, o princípio do direito à informação, previsto na recomendação nº 163, da OIT e no artigo 5º, XIV, da cf/88. A negociação coletiva entre as partes é essencial nestes casos, a fim de que a dispensa coletiva traga menos impacto social e atenda às necessidades dos trabalhadores, considerados hipossuficientes. Precedente. Acrescente-se que configura conduta antissindical a dispensa em massa de trabalhadores justificada por participação em movimento reivindicatório. Participação nos lucros e resultados. O art. 2º da Lei nº 10.101/2000 estabelece que a participação nos lucros e resultados da empresa deve ser objeto da negociação coletiva entre as categorias patronal e profissional. Assim, a atuação do poder normativo da justiça do trabalho (art. 114 da CF/88) fica obstada, por proibição expressa na Lei. Recurso ordinário a que se dá provimento parcial. (TST; RO 0051548-68.2012.5.02.0000; Seção Especializada em Dissídios Coletivos; Relª Min. Kátia Magalhães Arruda; Julg. 12/05/2014; DEJT 16/05/2014; Pág. 275) (Destaque nosso)

RECURSO ORDINÁRIO INTERPOSTO PELA EMPRESA THN FABRICAÇÃO DE AUTO PEÇAS BRASIL S.A. DISSÍDIO COLETIVO DE NATUREZA JURÍDICA. DEMISSÃO COLETIVA. INTEGRAÇÃO À LIDE DE EMPRESA NO POLO PASSIVO EX OFFICIO. RECONHECIMENTO DE TERCEIRIZAÇÃO ILÍCITA. RESPONSABILIDADE SOLIDÁRIA. NULIDADE DO PROCESSO EM RELAÇÃO À PARTE INTEGRADA EX OFFICIO À LIDE. [...]. RECURSO ORDINÁRIO INTERPOSTO PELA SUSCITADA. ENCERRAMENTO DA EMPRESA. DEMISSÃO EM MASSA CARACTERIZADA. NECESSIDADE DE PRÉVIA NEGOCIAÇÃO COLETIVA. 1. É incontroverso nos autos que a demissão de todo o universo de empregados da Empresa, no total de 295 empregados, segundo apontado pelo Sindicato profissional, ocorreu em decorrência do encerramento das atividades da Suscitada. Revela-se de tal contexto a ilação de que a causa das dispensas é comum a todos os trabalhadores que se encontravam em atividade naquele momento e teve por escopo atender circunstância própria do empregador. A hipótese amolda-se perfeitamente à noção de demissão coletiva. 2. Segundo a jurisprudência da Seção de Dissídios Coletivos, a negociação coletiva é imprescindível para a dispensa em massa de trabalhadores. À minguia de tal procedimento, são devidas, por consequência, indenização compensatória e manutenção do plano de assistência médica, conforme decidido pela Corte de Origem. Precedente. Excluído do comando condenatório, em outro capítulo, o pagamento de dano moral coletivo, por incabível à espécie. Recurso a que se nega provimento. (TST; RO 0006155-89.2014.5.15.0000; Seção de Dissídios Coletivos; Rel^a Min. Maria de Assis Calsing; DEJT 26/02/2016; Pág. 57).

A negociação coletiva, portanto, não é pressuposto ou requisito do despedimento coletivo, mas sim medida destinada a minimizar os efeitos da demissão em massa de empregados. Logo, não é inviável, no plano jurídico a imposição de tratativas sindicais com a finalidade de serem mitigadas as consequências do desemprego em massa, mormente quando os efeitos de tais atos não são sentidos apenas pelos trabalhadores, mas também em relação a toda a sociedade.

A construção da nossa jurisprudência, nessa perspectiva, não se deu de forma irresponsável ou casuística, pois se louva das estruturas normativas de direito interno de outros países, bem como do direito comunitário europeu.

Nesse particular, cita-se a Diretiva 98/59 da União Europeia, artigo 2º, 1 e 2:

1. Sempre que tenciona efectuar despedimentos colectivos, a entidade patronal é obrigada a consultar em tempo útil os representantes dos trabalhadores, com o objectivo de chegar a um acordo.

2. As consultas incidirão, pelo menos, sobre as possibilidades de evitar ou de reduzir os despedimentos colectivos, bem como sobre os meios de atenuar as suas consequências recorrendo a medidas sociais de acompanhamento destinadas, nomeadamente, a auxiliar a reintegração ou reconversão dos trabalhadores despedidos.

Bem como o art. 359º do Código de Trabalho português:

Artigo 359.º

Noção de despedimento coletivo

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

2 - Para efeitos do disposto no número anterior consideram-se, nomeadamente: a) Motivos de mercado - redução da atividade da empresa provocada pela diminuição previsível da procura de bens ou serviços ou impossibilidade superveniente, prática ou legal, de colocar esses bens ou serviços no mercado; b) Motivos estruturais - desequilíbrio económico-financeiro, mudança de atividade, reestruturação da organização produtiva ou substituição de produtos dominantes; c) Motivos tecnológicos - alterações nas técnicas ou processos de fabrico, automatização de instrumentos de

produção, de controlo ou de movimentação de cargas, bem como informatização de serviços ou automatização de meios de comunicação.

Nessa perspectiva, a postulação do impetrante no sentido de deflagrar procedimento de negociação coletiva afigura-se factível e verossimilhante, especialmente por ser tese albergada pelo direito comparado e jurisprudência laboral. Observe-se, por outro lado, que o reconhecimento da necessidade de negociação coletiva prévia não afronta no disposto na CLT, art. 477-A, na medida que, conforme acima descrito, não se aventa a vedação do despedimento coletivo, mas tão somente a realização de negociação destinada a minimizar os efeitos socioeconômicos da demissão em massa.

Por outro lado, a medida judicial destinada a viabilizar a negociação coletiva prévia deve ser efetivada imediatamente, sob pena de se esvaziar a pretensão do impetrante contida na ação civil pública ajuizada. Observe-se que os próprios empregadores anunciaram a realização de processo seletivo para contratação de novos professores. Caso as contratações se efetivem, não fará mais sentido qualquer procedimento de negociação coletiva, pois as vagas dos docentes já estarão ocupadas quando a prestação jurisdicional da ação originária se efetivar.

A tutela jurídica do impetrante, no entanto, limitar-se-á à suspensão dos efeitos da rescisões contratuais até a implementação de negociação coletiva entre as empresas Faculdade Internacional da Paraíba - INPER e ASPEC- Sociedade Paraibana de Educação e Cultura S/A e o impetrante. Em caso de descumprimento da decisão, comina-se, de logo, o pagamento de multa diária de R\$ 1.000,00 por cada trabalhador desligado no mês de dezembro.

As demais medidas requeridas pelo impetrante não se adequam às tutelas de urgência, devendo ser objeto de apreciação do juízo durante o processamento da ação civil pública ajuizada perante o órgão de primeiro grau.

Isto posto, CONCEDO PARCIALMENTE a liminar no presente mandado de segurança, nos termos da Lei n.º 12.016, de 07 de agosto de 2009, art. 7º, III, para determinar a suspensão das rescisões contratuais dos professores das empresas Faculdade Internacional da Paraíba - INPER e ASPEC Sociedade Paraibana de Educação e Cultura S/A até a implementação da negociação coletiva com o Sindicato impetrante. Em caso de descumprimento da decisão, comina-se, de logo, o pagamento de multa diária de R\$ 1.000,00 por cada trabalhador desligado no mês de dezembro.

Tendo decidido na condição de plantonista, remetam-se os autos ao Desembargador relator para determinar as medidas de saneamento eventualmente necessárias.

Cumpra-se com urgência" (ID 61fe892 - págs. 44 a 50).

Esses os fatos e as decisões guerreadas.

Vamos ao direito posto.

Reza o **art. 709, II, da CLT** que:

"Art. 709. Compete ao Corregedor, eleito dentre os Ministros togados do Tribunal Superior do Trabalho:

(...)

II - decidir reclamações contra os atos atentatórios da boa ordem processual pelos praticados pelos Tribunais Regionais e seus presidentes, quando inexistir recurso específico" (grifos nossos).

O **art. 13, caput, do RICGJT**, seguindo na esteira da norma consolidada,

assenta que:

"Art. 13. A Correição Parcial é cabível para corrigir erros, abusos e atos contrários à boa ordem processual e que importem em atentado a fórmulas legais de processo, quando para o caso não haja recurso ou outro meio processual específico" (grifos nossos).

Como se percebe, os **dois requisitos** para o acolhimento de correição parcial são a **inversão tumultuária e ilegal do processo** e a **inexistência de recurso específico** para impugnação da decisão judicial lesiva.

Quanto ao primeiro requisito, o **parágrafo único do art. 13 do RICGJT** é mais abrangente, para amparar as **situações extremas e excepcionais de ilegalidade** praticadas por autoridade judiciária, de modo a **evitar dano irreparável** que possa ocorrer antes do processo retornar à sua via natural decisória. Assim dispõe a referida norma:

"Art. 13. (...)

Parágrafo único. Em situação extrema ou excepcional poderá o Corregedor-Geral adotar as medidas necessárias a impedir lesão de difícil reparação assegurando, desta forma, eventual resultado útil do processo, até que ocorra o exame da matéria pelo órgão jurisdicional competente" (grifos nossos).

No caso em tela, **não se verifica a inversão tumultuária do processo** na decisão guerreada, uma vez que exarada por autoridade competente e no bojo de medida judicial apta a produzi-la.

No entanto, verifica-se o **atendimento de duas condições** para a atuação excepcional da Corregedoria-Geral da Justiça do Trabalho, com lastro no **art. 13, caput e parágrafo único, do RICGJT**, a saber, **situação extrema de abuso e inexistência de recurso apto a impedir dano irreparável**.

Conforme já relatado, a Requerente **não apenas agravou internamente**, mesmo não havendo a previsão de agravo regimental específico para liminares em mandado de segurança no regimento interno do TRT da 13ª Região, mas foi além: **promoveu reunião de mediação com o Sindicato Requerido, sob os auspícios do Ministério do Trabalho**, para atender às exigências abusivas da autoridade judicial.

Com efeito, verifica-se dos documentos adunados à petição inicial da presente correição parcial, que a Requerente de fato **iniciou processo de negociação coletiva** com o Sindicato dos Trabalhadores em Estabelecimentos de Ensino Privado da Paraíba (SINTEENP-PB), visando a dar prosseguimento à dispensa dos seus empregados, conforme comprova ata de reunião em "mesa redonda" de págs. 1-3 do ID 89c7745, denotando, portanto, o seu real interesse em implementar negociação coletiva para efetivar as dispensas pretendidas.

Não foi o bastante, ao que parece.

Assim, a **situação excepcional de abuso** afigura-se superlativamente demonstrada, pelo **impedimento ao exercício do direito potestativo de dispensa**, invocando-se, para se exigir a negociação coletiva prévia com o sindicato em face do número de empregados dispensados, doutrina e decisão judicial **superadas tanto pela lei quanto pela própria jurisprudência pacificada do TST**, causando **gravame substancial à Requerente**, dada a limitação temporal para dispensa de professores, na "janela" dos meses de julho e dezembro.

A hipótese é de nítido **ativismo judiciário**, contrário ao pilar básico de uma democracia, da separação entre os Poderes do Estado.

Com efeito, em que pese por décadas, desde que a Constituição Federal de **1988** foi editada, demissões plúrimas se darem, apenas em **2009**, em **precedente da SDC**, calcado em **princípios gerais constitucionais**, é que se passou a exigir, **mesmo sem lei específica**, a negociação coletiva prévia às demissões plúrimas. Ou seja, por mais de 20 anos teríamos convivido com essa inconstitucionalidade de conduta patronal antes de ser "corrigida" pela SDC. E mais. Em **nítido reconhecimento do ativismo judiciário que se praticava**, o precedente da SDC registrou que a orientação apenas se adotaria nos próximos dissídios coletivos de natureza jurídica ajuizados com esse objeto. Como se lei fosse. Cite-se, por oportuno, trecho do referido precedente, *verbis*:

*"A ordem constitucional e infraconstitucional democrática brasileira, desde a Constituição de 1988 e diplomas internacionais ratificados (Convenções OIT n. 11, 87, 98, 135, 141 e 151, ilustrativamente), não permite o manejo meramente unilateral e potestativista das dispensas trabalhistas coletivas, por de tratar de ato/fato coletivo, inerente ao Direito Coletivo do Trabalho, e não Direito Individual, exigindo, por consequência, a participação do(s) respectivo(s) sindicato(s) profissional(is) obreiro(s). **Regras e princípios constitucionais que determinam o respeito à dignidade da pessoa humana (art. 1º, III, CF), a valorização do trabalho e especialmente do emprego (arts. 1º, IV, 6º e 170, VIII, CF), a subordinação da propriedade à sua função socioambiental (arts. 5º, XXIII e 170, III, CF) e a intervenção sindical nas questões coletivas trabalhistas (art. 8º, III e VI, CF)**, tudo impõe que se reconheça distinção normativa entre as dispensas meramente tópicas e individuais e as dispensas massivas, coletivas, as quais são social, econômica, familiar e comunitariamente impactantes. 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'" (TST-ED-RODC-30900-12.2009.5.15.0000, Rel. Min. **Maurício Godinho Delgado**, SDC, DEJT de 04/09/09) (grifos nossos).*

Justamente para fazer frente a tal precedente é que o **legislador ordinário** deixou expresso, na reforma trabalhista veiculada pela **Lei 13.467/17**, no **art. 477-A da CLT**, que **as demissões plúrimas prescindem de negociação coletiva prévia**, *verbis*:

*"Art. 477-A. As **dispensas** imotivadas individuais, **plúrimas** ou coletivas equiparam-se para todos os fins, **não havendo necessidade de autorização prévia de entidade sindical ou de celebração de convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho para sua efetivação**" (grifos nossos).*

Diante da **literalidade do preceito**, difícil se torna compreender todo o longo arrazoado da decisão originária hostilizada, para dizer que **o que a lei diz não é o que ela realmente diz**. Ou seja, avulta no caso o **voluntarismo jurídico** do julgador, refratário à novel norma legal. E mais. Mesmo após a reunião havida entre Empresa Requerente e Sindicato Requerido, a **Autoridade Requerida continuou mantendo a liminar deferida**, contra os próprios termos iniciais, a demonstrar que o objetivo não seria apenas o de se exigir a negociação coletiva, mas o de **impedir as demissões**, ao arrepio de nosso ordenamento jurídico pátrio que garante ao empregador o direito potestativo de dispensa, desde que pagas as verbas rescisórias devidas.

Não bastasse tanto, a própria **jurisprudência da SDC** foi **revista pelo Pleno do TST**, sendo superada em precedente que **não admite dissídio coletivo** de natureza jurídica para **discutir demissões plúrimas**, nos quais se firmara a tese da exigência de negociação coletiva, em interpretação de nosso ordenamento jurídico trabalhista (cfr. TST-RO-10782-38.2015.5.03.0000, Red. Min. **Maria Cristina Peduzzi**, julgado em 18/12/17, com acórdão ainda não publicado).

Convém registrar que a própria tese de fundo não deixou de ser levantada no julgamento plenário, ainda que *obter dictum*, ou seja, sem fixação de entendimento da Corte, com os ministros que acompanharam a divergência da redatora designada para o acórdão se perfilhando, *en passant*, pela aplicação da lei nova ao caso, lembrando que agora **legem habemus**.

Assim, impedir instituição de ensino de realizar demissões nas janelas de julho e dezembro **ao arrepio da lei e do princípio da legalidade**, recomenda a **intervenção excepcional da Corregedoria-Geral da Justiça do Trabalho**, ocasionalmente exercida pela Presidência do TST, para **restabelecer o império da lei e impedir o dano irreparável** que sofrerá a entidade de ensino cerceada no gerenciamento de seus recursos humanos financeiros e orçamentários, comprometendo planejamento de aulas, programas pedagógicos e sua situação econômica.

III) CONCLUSÃO

Assim, nos termos do **artigo 13, parágrafo único, do RICGJT, DEFIRO A LIMINAR** para suspender os efeitos da medida liminar concedida no Mandado de Segurança 0000412-50.2017.5.13.0000 até que haja o julgamento de mérito do referido *mandamus* ou do agravo interno interposto contra a liminar, o que ocorrer primeiro.

Dê-se ciência, mediante ofício, ao Requerido - Desembargador Ubiratan Moreira Delgado e ao Terceiro Interessado Sindicato dos Trabalhadores em Estabelecimentos de Ensino Privado da Paraíba - SINTEENP-PB.

Publique-se.

Brasília, 22 de janeiro de 2017.

IVES GANDRA DA SILVA MARTINS FILHO

Ministro Presidente do TST, no exercício da Corregedoria-Geral da Justiça
do Trabalho