



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 2ª REGIÃO
60ª Vara do Trabalho de São Paulo
ACPCiv 1000144-57.2021.5.02.0060
AUTOR: SIND EMPREGADOS ESTABELECEMENTOS BANCARIOS DE S PAULO
RÉU: BANCO DO BRASIL SA

CONCLUSÃO

Nesta data, faço o feito concluso ao(a) MM(a) Juiz(a) da 60ª Vara do Trabalho de São Paulo/SP, tendo em vista o pedido de tutela de urgência formulado na petição inicial (determinar que o réu se abstenha de fechar agências, unidades e postos de atendimento, bem como de transferir funcionários de forma compulsória, até decisão final na presente ação, sob pena de aplicação de multa diária).

São Paulo, 01 de março de 2021.

Renata Correia Pezzotta

Técnico Judiciário

DECISÃO SOBRE TUTELA DE URGÊNCIA

A tutela de urgência encontra previsão legal no art. 300 do Código de Processo Civil, sendo deferida quando houver elementos que evidenciem a probabilidade do direito e o perigo de dano ou o risco ao resultado útil do processo.

A presente ação civil pública tem por objeto a vedação de transferências compulsórias da coletividade dos seres humanos que trabalham no demandado. A petição inicial relata que o demandado pretende “a demissão de 5 mil empregados, a transferência compulsória dos que restarem e o fechamento de 361 unidades, entre agências e postos de atendimento” (id. fc7f66e). Apresenta planilha do pessoal excedente a ser coletivamente transferido de forma compulsória (id. d6f4cbc), comunicação chamada de “Fato Relevante” em que o demandado comunica as medidas referidas (id. 45ac065), além de outros documentos.

A documentação trazida ao feito pelo sindicato autor demonstra a verossimilhança necessária ao preenchimento dos requisitos do art. 300 do CPC, vez que as ações descritas na comunicação de “Fato Relevante” (id. 45ac065) e nos regulamentos internos (id. aec0aa7 e id. f819e14), claramente podem afetar, de maneira imediata e negativa, em momento socioeconômico peculiar e complexo, as condições de trabalho e a vida de centenas ou milhares de seres humanos que trabalham no demandado e seu familiares, bem como refletir na economia dos municípios atingidos por tais alterações.

O caso envolve tema de relevância na definição de rumos institucionais, potencializada nesta fase de pandemia COVID-19 com traços sindêmicos – interação dos aspectos biológicos com sua conjuntura socioeconômica – e de crise humanitária de carência de fraternidade. Com efeito, a transferência coletiva de seres humanos que trabalham repercute severamente na vida de dezenas, centenas ou milhares de pessoas e seus familiares, além da própria sociedade no Brasil.

Há uma coincidência de tempo na prolação desta decisão de tutela de urgência de caráter liminar, antes mesmo da resposta do demandado, com o julgamento do RE 999.435 (Tema 638) no âmbito do STF. Ali, proferiram votos os ministros Marco Aurélio (relator) e Alexandre de Moraes, no sentido de que a dispensa coletiva prescinde de negociação coletiva, em contrariedade ao entendimento do TST. O julgamento foi suspenso após pedido de vista do ministro Dias Toffoli.

Ambos os votos afastam a aplicabilidade das normas da OIT sobre a matéria, por entenderem que a Constituição exige lei complementar, centrando sua mirada no inciso I do art. 7º e no inciso II do art. 5º do texto constitucional. Compreendem que a proteção contra a despedida arbitrária ou sem justa causa, enquanto não for promulgada lei complementar, teria sua lacuna estritamente ocupada pelo art. 10 do ADCT.

Além disso, os votos permitem observar uma leitura também restritiva da negociação coletiva como aquela prevista no art. 7º da Constituição, é dizer, tão-somente para os casos de irreduzibilidade salarial (inciso VI), jornada de trabalho (inciso XIII) e turnos de revezamento (inciso XIV). Reforçam a necessidade de observância da supremacia da legalidade e da Constituição.

Resumidamente, são esses alguns dos pontos trazidos naqueles votos de ministros do STF. Importante mencionar que, embora ainda não finalizado, trata-se de julgamento em caso concreto, no exercício do controle difuso de constitucionalidade. Não há vinculação jurisprudencial.

Interpreto o art. 927, inciso III, do CPC conforme a Constituição para estabelecer que a observância de acórdãos em recurso extraordinário com repercussão geral pressupõe o exercício regular da jurisdição constitucional difusa no exame da constitucionalidade da interpretação resultante de tais acórdãos.

Em atenção à supremacia da Constituição, vinculantes são as normas constitucionais e, por corolário delas, também a jurisdição constitucional em fiscalização concentrada pelo STF (art. 102, §2º, e art. 103-A, ambos da Constituição de 1988). Entendimento diverso seria um menoscabo à jurisdição constitucional difusa.

Ademais, a interpretação do próprio CPC conduz a tal entendimento, a fim de se harmonizar o inciso III do art. 927 com o art. 926. Incoerências jurisprudenciais são necessárias para garantia da integridade do Direito. O próprio STF já reviu inúmeras vezes seus entendimentos, o que revela o caráter dialógico e temporal da jurisprudência, seja na fiscalização concentrada de constitucionalidade, seja na difusa como no referido caso.

Feitos esses esclarecimentos de índole mais processual, passo a abordar pontos referentes ao tema em si da negociação coletiva como exigência para a transferência coletiva compulsória de seres humanos que trabalham, com algum diálogo em relação aos aspectos elucidados nos mencionados votos. Assim, a negociação coletiva será abordada com enfoque também na dispensa coletiva, em razão dos votos do STF no julgamento do RE 999.435 (Tema 638). A abordagem conjunta é pertinente face à necessidade de definição da amplitude normativa da negociação coletiva.

O texto constitucional já basta para o compreensão da imprescindibilidade da negociação coletiva em casos de despedida coletiva ou transferência coletiva, como será abaixo abordado. Com isso, não insistirei de modo mais específico na aplicação das normas internacionais de direitos humanos fundamentais que asseguram a fraternidade e o diálogo pacífico, na medida em que fundam a negociação coletiva como fenômeno democrático e transparente.

Cabe apenas lembrar que os membros da OIT, dentre os quais o Brasil, têm um compromisso derivado do fato de pertencer à Organização de respeitar, promover e tornar realidade, de boa fé e de conformidade com a Constituição daquela Organização, os princípios relativos aos direitos humanos fundamentais, sendo o primeiro deles “a liberdade sindical e o reconhecimento efetivo do direito de negociação coletiva”. Tal compromisso consta da Declaração da OIT sobre os Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho.

Ainda nesta linha, o reconhecimento efetivo do direito humano fundamental de negociação coletiva é congruente com os princípios que regem o Brasil nas suas relações internacionais (art. 4º da Constituição). Destaco a prevalência dos direitos humanos, a defesa da paz, a solução pacífica dos conflitos e a cooperação para o progresso da humanidade.

Como dito acima, o texto constitucional já basta para o entendimento da imprescindibilidade da negociação coletiva em casos de despedida coletiva ou transferência coletiva. Atribuir menoscabo à negociação coletiva em casos de despedida coletiva ou transferência coletiva contraria frontalmente o inciso III do art. 8 da Constituição.

Em decorrência da unidade constitucional, a previsão da legalidade do inciso II do art. 5º da Constituição abrange o cumprimento da própria lei constitucional, no aspecto aqui referenciado o inciso III do art. 8º da Constituição, sob pena de se convalidar – invalidamente porque inconstitucional – uma contradição que faria ruir o edifício normativo a partir de sua viga-mestra, a Constituição. Aliás, aquele inciso II do art. 5º prevê tanto fazer como deixar de fazer alguma coisa como condutas obrigatórias apenas quando previstas em lei.

Nesse sentido, não há qualquer lei com norma obrigacional para que a coletividade institucionalizada nas entidades sindicais de seres humanos que trabalham deixem de negociar coletivamente nos casos de dispensa coletiva ou transferência coletiva. E, mesmo que houvesse lei nesse sentido, a mesma seria inconstitucional por violar a liberdade sindical na defesa dos direitos e interesses individuais e coletivos da categoria como deveres institucionais das entidades sindicais (*caput* e inciso III do art. 8º da Constituição). Seria também inconstitucional por violar o compromisso internacional do Brasil em reconhecer efetividade à negociação coletiva (art. 4º da Constituição e Declaração da OIT sobre os Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho).

Com efeito, no que aqui interessa, o inciso III do art. 8º da Constituição prevê que cabe ao sindicato – coletividade institucionalizada nas entidades sindicais – a defesa dos direitos e interesses coletivos e individuais da categoria. Tratando-se a despedida coletiva e a transferência coletiva de atos que atingem direitos e interesses coletivos ou individuais da categoria, necessariamente deve a coletividade institucionalizada nas entidades sindicais de seres humanos que trabalham participar em diálogo pacífico de negociação coletiva como fenômeno democrático e transparente.

A exigência de negociação coletiva observa a unidade da Constituição e a máxima efetividade de direitos humanos fundamentais. A normatização constitucional do funcionamento social democrático impõe o fortalecimento das condições transparentes de diálogo pacífico.

A unidade do texto constitucional determina que as interpretações não lhe sejam contraditórias, ou seja, as falas sobre a Constituição devem ser harmônicas ao seu todo normativo. Assim, por exemplo, invocar a livre iniciativa como fundamento da República ou a propriedade como direito individual não pode desconsiderar que o fundamento da República são os valores sociais da livre iniciativa (art. 1º, IV, da Constituição) e que a propriedade deve cumprir sua função social (art. 5º, XXII e XXIII, da Constituição).

É nesse sentido da unidade da Constituição e da vedação a interpretações contraditórias que a proteção contra a despedida referida no inciso I do art. 7º da Constituição não se limita à previsão do art. 10 do ADCT. De plano, cabe observar o *caput* do art. 7º que prevê uma cláusula humanitária de abertura progressiva (“além de outros que visem à melhoria de sua condição social”). Além disso, há várias situações de proteção contra a despedida em lei infraconstitucional, como, dentre outros, os casos da CIPA (art. 165 da CLT) e de discriminação (Lei 9.029/95).

Propugnar tal limitação ao art. 10 do ADCT, além de contradizer o *caput* do art. 7º, é incoerente com o mencionado inciso III do art. 8º também da Constituição. Repito, os casos de despedida coletiva – e de transferência coletiva – atingem direitos e interesses coletivos e individuais dos seres humanos que trabalham e, por corolário, exige a participação da coletividade institucionalizada das entidades sindicais constituídas pelos seres humanos que trabalham em negociação coletiva como fenômeno democrático, pacífico, dialógico e transparente.

Cabe infirmar ainda a leitura restritiva da negociação coletiva como aquela prevista no art. 7º da Constituição tão-somente para os casos de irredutibilidade salarial (inciso VI), jornada de trabalho (inciso XIII) e turnos de revezamento (inciso XIV). De antemão, deve-se ter em mente a

importância de se ler atentamente o texto constitucional para se respeitar seus vínculos e limites (conceitos trabalhados pelo jurista italiano Luigi Ferrajoli).

É assim que observo, da leitura do art. 7º, que seu inciso VI menciona “convenção ou acordo coletivo”, seu inciso XIII diz “acordo ou convenção coletiva de trabalho” e seu inciso XIV fala “negociação coletiva”. Tais expressões contêm palavras diferentes, correspondem a institutos diversos. A título de exemplo, há interpretações de que o inciso XIII abarcaria até mesmo acordos individuais.

Por coerência interna aos votos dos ministros do STF, seria mais adequado então se falar que a negociação coletiva seria obrigatória apenas nos casos de turnos de revezamento (inciso XIV), pois não há menção expressa à negociação coletiva nos incisos VI e XIII. Do contrário, tratar-se-ia de taxatividade constitucional jurisprudencialmente ampliada em nome de interpretação restritiva, numa espécie de “salto triplo carpado hermenêutico”, para lembrar a expressão do ex-ministro do STF Carlos Ayres Britto (RE 630147).

Note-se que o §2º do art. 114 da Constituição consagra a obrigatoriedade de negociação coletiva como permissão para o ajuizamento de dissídio coletivo de natureza econômica, a ser decidido pela Justiça do Trabalho, em caso de recusa de qualquer das partes. Tal dispositivo revela a amplitude da negociação coletiva, inclusive nos aspectos econômicos de melhoria da condição social dos seres humanos que trabalham (*caput* do art. 7º da Constituição).

Reconhecer a efetividade da negociação coletiva nos casos de despedida coletiva ou transferência coletiva atribui também força normativa aos valores sociais da livre iniciativa e à função social da propriedade. A ordem econômica tem por fim assegurar a todos existência digna, com base nos ditames da justiça social, observados, dentre outros, os princípios de redução das desigualdades regionais e sociais e de busca do pleno emprego (art. 170 da Constituição).

A dispensa coletiva e a transferência coletiva atingem diretamente a ordem econômica sob tais aspectos. Também sob essa perspectiva há exigência de negociação coletiva a fim de preservar a unidade do texto constitucional. O inciso III do art. 8 da Constituição, ao exigir negociação coletiva em atos de dispensa coletiva ou transferência coletiva, impõe-se como via de concretização do pluralismo político, outro fundamento da República (inciso V do art. 1º da Constituição).

Como avesso ao imperialismo mercantilista, o fortalecimento da negociação coletiva engendra legítimo exercício de cidadania participativa, em alternativa humanitária frente ao recrudescimento das crises de representatividade democrática, na construção efetiva e fraterna de direitos humanos fundamentais em tempos de sua destruição sistêmica. As decisões unilaterais, como no caso de considerar prescindível a negociação coletiva em dispensa coletiva ou transferência coletiva, afastam-se do pluralismo político democrático (inciso V do art. 1º da Constituição) e rememoram os tempos dos imperadores romanos que definiam a vida ou morte dos gladiadores com o dedo plegar.

Por oportuno, com base no exposto, em cumprimento ao dever institucional de fiscalização difusa de constitucionalidade, ressalto a inconstitucionalidade da previsão do art. 477-A da CLT, na medida em que não são equiparáveis as dispensas imotivadas individuais, plúrimas ou coletivas, do mesmo modo como também não se equivalem transferências individuais, plúrimas ou coletivas. Conquanto cada vida humana tenha seu valor universal em dignidade, dispensar ou transferir uma pessoa individualmente é muito distinto de dispensar dezenas, centenas ou milhares.

A título de elucidação, face ao momento de pandemia, seria como equiparar algum agente patogênico que atinge as pessoas individualmente, como nos casos de doenças congênitas, com outro agente patogênico que atinge a coletividade por contágio, como no exemplo da COVID-19. O tratamento médico e sanitário é obviamente distinto entre uma e outra situação.

Da mesma forma, as dispensas coletivas e, no caso específico dos autos, também as transferências coletivas exigem tratamento jurídico distinto quando ambos os fenômenos assumirem a condição molecularizada (para usar expressão muito cara ao ex-ministro do STF Teori Zavascki). Do

contrário, seria ferir a isonomia por se tratar igualmente situações paroxisticamente desiguais, em dessintonia à harmonizada acepção isonômica aristotélica.

O art. 477-A da CLT apresenta flagrantes inconstitucionalidades ao pretender afastar a atuação sindical nos casos de dispensas individuais ou plúrimas, o que aqui não será pormenorizado por transbordar o objeto da tutela de urgência. Com efeito, a Lei 13.467/17, que introduziu aquele dispositivo na CLT, é pródiga na perpetuação de inconstitucionalidades (como no trabalho de grávidas e lactantes em atividades insalubres – ADI 5938).

Ademais, é importante perceber que o art. 477-A da CLT prevê, inconstitucionalmente, como já abordado, que não haveria necessidade de autorização prévia de entidade sindical ou celebração de norma coletiva autônoma para a dispensa. Para deixar bem claro, não há neste texto legal infraconstitucional (inconstitucional) qualquer menção expressa que obriga a entidade sindical a não participar da negociação coletiva.

A interpretação de que o art. 477-A da CLT prevê tal hipótese de obrigação das entidades sindicais de deixar de fazer alguma coisa, no caso deixar de negociar coletivamente, não encontra correspondência com a própria literalidade do dispositivo interpretado. Em última análise, tal interpretação acaba por violar a legalidade prevista no inciso II do art. 5º da Constituição.

O inciso III do art. 8º da Constituição consubstancia a obrigação de fazer alguma coisa ao impor às entidades sindicais o dever institucional de atuar na defesa dos direitos e interesses coletivos ou individuais da categoria, sendo a negociação coletiva a forma por excelência de atuação autônoma dos envolvidos na resolução democrática, pacífica, dialógica e transparente das diversas situações. A transferência coletiva de seres humanos que trabalham é situação que obriga as entidades sindicais à negociação coletiva na defesa dos direitos e interesses coletivos ou individuais da categoria, sob pena de violação à legalidade firmada no inciso II do art. 5º da Constituição.

Noutras palavras, o direito humano fundamental do inciso III do art. 8º da Constituição contém em seu núcleo essencial intangível a negociação coletiva, cuja titularidade é dos seres humanos que trabalham na perspectiva da coletividade institucionalizada de entidades sindicais que os representam. Em verdade, as entidades sindicais acabam por se configurar no papel de destinatárias do dever fundamental caracterizado pela obrigação de fazer inerente à negociação coletiva.

Como direito humano fundamental, pois, a negociação coletiva origina-se da eficácia horizontal direta entre particulares – no caso dos autos, eficácia tanto entre os seres humanos que trabalham e suas coletividades institucionalizadas em entidades sindicais como também eficácia entre estas últimas e os empregadores e suas respectivas coletividades institucionalizadas em entidades sindicais –, na feliz acepção construída pelo juiz do trabalho alemão Hans Carl Nipperdey. A fim de contextualizar a importância desse jurista e da eficácia horizontal direta da negociação coletiva entre particulares, é oportuno transcrever excerto da doutrina de Otavio Luiz Rodrigues Junior, disponível na revista eletrônica *ConJur*:

Se, em regimes democráticos, a hipótese da execução física é afastada, persistem outras modalidades de se constranger ou silenciar vozes dissonantes de uma suposta maioria conformista. Na maior parte dos casos, o julgamento histórico vem tardiamente e seus reparos não são suficientes. Resta, quando muito, tentar fazer alguma justiça, mesmo em relação aos mortos.

A esse propósito, quer-se prestar agora uma homenagem a seis juristas alemães, que se mantiveram fiéis a algo indefinível. Honra? Altruísmo? Simples sentimento de dever ou de que realizavam nada mais do que lhes era exigido pelo cargo que ocupavam? Este colunista, até agora, não conseguiu decifrar o porquê de suas ações, tantas as possibilidades. Só sabe que foi algo bom. E isso é o bastante.

No final de janeiro de 1933, quando os nacional-socialistas chegaram ao poder na Alemanha,

Hans Kelsen era diretor da Faculdade de Direito da Universidade de Colônia. Ele corajosamente se manteve no cargo de catedrático, mas renunciou à direção. No entanto, com a promulgação da “Lei de Restauração do Funcionalismo”, de 7 de abril de 1933, ele viveu a seguinte situação: “Estava tomando o café da manhã e lendo o *Kölner Stadtanzeiger* [Diário de Colônia] quando minha mulher, que estava sentada diante de mim, disse: ‘O seu nome está no verso da folha!’ Era a notícia da minha demissão, da qual fiquei sabendo por esse meio”. Como explica Mathias Jesteadt, na nota explicativa à *Autobiografia* 161, “[n]o mesmo dia também foram demitidos, entre outros, os renomados juristas Hermann Heller (1891-1933), Hermann Ulrich Kantorowicz (Gnaeus Flavius, 1877-1940), Karl Loewenstein (1891-1973) e Hugo Sinzheimer (1875-1945)”.

E o que fizeram seus colegas de Faculdade de Direito? Com uma exceção, o jurista Carl Schmitt, todos os catedráticos mantiveram-se ao lado de Kelsen. Não ficaram no apoio nominal. Elaboraram uma petição em favor de Hans Kelsen, dirigida ao comissário do *Reich* para o Ministério de Ciência, Arte e Educação da Prússia, ao qual se subordinava a Universidade de Colônia. Os subscritores destacavam que a demissão de seu colega seria uma perda sensível para a universidade, além de uma mancha indelével no prestígio da Ciência alemã. Kelsen foi destacado como uma pessoa humana superior e extremamente valiosa, para além da excelsa figura do jurista internacional.

Não satisfeitos, os colegas instaram Carl Schmitt a que assinasse a petição. Eles tinham consciência de que sua firma naquele documento era de mais valor que todas as outras ali postas. Ele se negou a fazê-lo, apesar de ter sido Kelsen quem mais lutou para que Schmitt obtivesse a cátedra em Colônia e não fosse injustamente preterido.

O decano (*rectius*, diretor) da Faculdade, Hans Carl Nipperdey, dirigiu-se de carro até Berlim, com o inútil propósito de demover o governo da demissão de Kelsen. Sem o nome de Schmitt, o documento foi protocolarmente recebido e arquivado.

A história desenrolou-se, porém, da melhor forma para Kelsen. Demitido, ele ainda conseguiu fugir da Alemanha, com a incrível ajuda de um anônimo servidor subalterno da Faculdade, que era membro do Partido Nazista. Tivesse sua petição sido acolhida, é provável que ele não houvesse sobrevivido com o recrudescimento do regime nos anos seguintes, como bem anota seu grande biógrafo Rudolf Aladár Métall.

O paralelo entre o “jurista do regime” (Schmitt) e o “perseguido do regime” (Kelsen) é óbvio demais para ser explorado neste espaço. Interessa homenagear os corajosos nomes dos seis catedráticos de Colônia, “que subscreveram o documento, com elevado custo, no futuro, para suas carreiras (e suas vidas). Ao firmar esse pedido, eles se vinculavam a um homem caído em desgraça e atraíam para si as suspeitas do regime nazista, mas inscreviam seus nomes na História”.

O primeiro deles é Hans Carl Nipperdey (1895-1968), professor da Universidade de Colônia, onde lecionou Direito Civil, Direito do Trabalho e Direito Comercial. Nipperdey foi um dos coautores da famosa coleção de Direito Civil dirigida por Ludwig Ennecerus, cuja tradução espanhola é muito difundida no Brasil, na edição da prestigiosa Bosch, de Barcelona. Nipperdey criou a teoria da eficácia direta dos direitos fundamentais entre os particulares (*Theorie der unmittelbaren Drittwirkung der Grundrechte*), de grande divulgação no país. Após o fim do regime nazista, o governo da República Federal da Alemanha indicou-o como primeiro presidente do Tribunal Federal do Trabalho (*Bundesarbeitsgerichts*), equivalente brasileiro ao Tribunal Superior do Trabalho. Sua assinatura inaugurava a petição dirigida ao Ministério prussiano e sua ida até Berlim foi um ato de extrema coragem, seja sob a perspectiva da época, seja sob o olhar retrospectivo.

Cabe ainda uma advertência a fim de suscitar os marcos universais de prolação da presente tutela de urgência, tendo em vista as repercussões extraterritoriais da proteção dos direitos

humanos fundamentais. Com efeito, o genocídio é intrínseco ao liberalismo capitalista e suas derivações como regime hegemônico no decorrer dos últimos séculos da história global, a ver pelo extermínio dos indígenas nas terras colonizadas e dos negros escravizados desde suas terras de origem, quando não havia qualquer negociação coletiva.

É interessante mencionar aqui a obra *Trabalhadores do mundo: ensaios para uma história global do trabalho*, do historiador holandês Marcel van der Linden. Nessa obra, a classe trabalhadora é definida por uma força centrípeta cuja base central para caracterização da subalternidade é definida pela “mercantilização coagida de sua força de trabalho”. A negociação coletiva é inversamente proporcional à coação mercantilista: quanto menos negociação coletiva, maior será a coação mercantilista – como no exemplo do trabalho escravizado.

O recente fenômeno da Segunda Guerra Mundial ocorreu há pouco mais de 50 anos (1939 a 1945). O nazifascismo foi um dos tantos sofrimentos que se perpetuam no liberalismo capitalista e suas derivações como regime hegemônico no decorrer dos últimos séculos da história global. Essa contextualização histórica é pertinente sob vários ângulos, convindo destacar a Declaração Universal dos Direitos Humanos, adotada pela Organização das Nações Unidas em 10 de dezembro de 1948.

Nesta Declaração Universal, consta que todos os seres humanos “devem agir em relação uns aos outros com espírito de fraternidade” (art. 1º). Corolário disso, tal Declaração refere que “todo ser humano tem direito a receber dos tribunais nacionais competentes remédio efetivo para os atos que violem os direitos fundamentais que lhe sejam reconhecidos pela constituição ou pela lei” (art. 8º). Como direito fundamental reconhecido pela Constituição e que impõe um agir fraterno aos agentes socioeconômicos, a negociação coletiva merece remédios efetivos de proteção, sobretudo em situações urgentes.

A probabilidade do direito, em especial a amplitude normativa da negociação coletiva, restou fundamentada acima. O perigo de dano e o risco ao resultado útil do processo, por corolário da probabilidade do direito ora demonstrada, são explicitados na iminente possibilidade de efetivação das medidas de extinção de agências, unidades e postos de atendimento e transferência coletiva compulsória de seres humanos que trabalham. Extintas as agências, unidades e postos de atendimento e transferida compulsoriamente a coletividade de seres humanos que trabalham, o dano estará perpetrado e não haverá mais resultado útil ao processo no reconhecimento efetivo do direito envolvido.

Em tempos de sofrimento pandêmico e carência de fraternidade, nada mais salutar que conceder tutela de urgência para o reconhecimento efetivo da negociação coletiva democrática, pacífica, dialógica e transparente, como obrigação de fazer resultante do dever institucional das entidades sindicais na defesa dos direitos e interesses coletivos ou individuais da categoria (inciso III do art. 8º da Constituição). Tais elementos evidenciam a probabilidade do direito e o perigo de dano ou o risco ao resultado útil do processo, impondo a concessão da tutela de urgência (CPC, art. 300).

Diante da importância e complexidade dos interesses envolvidos, em sede de cognição sumária, entendo demonstrados os requisitos autorizadores da concessão da tutela de urgência, de maneira que **defiro o pedido de tutela de urgência** formulado pelo sindicato autor para determinar que o demandado se abstenha de fechar agências, unidades e postos de atendimento e/ou transferir compulsoriamente seus funcionários, até o fim da presente lide, sob pena de aplicação de multa diária, no valor de R\$10.000,00 (dez mil reais).

Cite-se o demandado para cumprimento da presente decisão, bem como para apresentar defesa, no prazo legal, resguardando-se ao demandante, no momento oportuno, o mesmo prazo legal para apresentar réplica.

Intime-se o Ministério Público do Trabalho, para participação na presente demanda na condição de *custus legis*.

Após apresentação das defesas e réplica, a instrução será encerrada por despacho e será designado julgamento, sem a necessidade de audiência.

Cumpra-se.

SAO PAULO/SP, 01 de março de 2021.

JERONIMO AZAMBUJA FRANCO NETO
Juiz(a) do Trabalho Substituto(a)