



PODER JUDICIÁRIO DA UNIÃO  
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 18ª REGIÃO  
8ª VARA DO TRABALHO DE GOIÂNIA-GO

PROCESSO.....: 0011001-78.2013.5.18.0008

AUTOR.....: SINDICATO DOS TRABALHADORES EM  
TELECOMUNICAÇÕES E TELEATENDIMENTO NO ESTADO DE GOIÁS  
(SINTEL/GO)

RÉU.....: OI S.A.

**DECISÃO**

Vistos etc.,

**Sindicato dos Trabalhadores em Telecomunicações e Teleatendimento no Estado de Goiás – SINTEL/GO** pretende que este Juízo conceda tutela inibitória com o fim de evitar que a ré **OI S.A.** promova a dispensa coletiva de 20% de todo o seu quadro de empregados nacionalmente considerado, sem antes se envolver em negociação coletiva com o sindicato obreiro, a fim de que sejam estipuladas as condições e, até mesmo, evitar-se uma dispensa em massa.

Vieram os autos conclusos.

Passo a decidir.

A dispensa coletiva ou dispensa em massa é tema que, atualmente, desperta o interesse da doutrina e jurisprudência pátrias, de sorte que a omissão legislativa em regulamentar o art. 7º, I da CRFB/88 tem acirrado as disputas coletivas entre empregados e empregadores, na medida em que o direito potestativo do empregador de rescindir o contrato de trabalho tem sido também utilizado como fundamento para se amparar a dispensa coletiva.

Neste aspecto, cumpre-me informar que o Direito Coletivo do Trabalho



PODER JUDICIÁRIO DA UNIÃO  
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 18ª REGIÃO  
8ª VARA DO TRABALHO DE GOIÂNIA-GO

possui diferenças não somente epistemológicas com o Direito Individual do Trabalho, mas também possui nuances características que envolvem um sem-número de imbricações com a sociedade, vale dizer, o Direito Coletivo de Trabalho, por exemplo, não é informado pelo Princípio Protetivo da forma como o é no Direito Individual do Trabalho, justamente porque de um lado está um ente personalizado – o Sindicato Obreiro -, o qual possui, ainda que vozes ecoem em sentido contrário, paridade de armas com o empregador ou o sindicato dos empregadores.

Nada obstante, a dispensa em massa não pode ser encarada como o é a dispensa individual, mormente porque envolve aspectos econômicos e financeiros que transcendem a órbita puramente individual, reclamando um olhar diversificado e mais afinado com os direitos metaindividuais da classe trabalhadora e também, porque não, da própria sociedade, justamente porque a dispensa em massa acaba por desemborcar uma gama de trabalhadores, outrora empregados, para os gastos sociais, inclusive afetando diretamente a Previdência Social e indiretamente a economia da localidade atingida, pelo que o fechamento de postos de trabalho, de forma coletiva, há de ter regramento.

Como se é cediço, nenhum direito há de ser tido por absoluto, mesmo os direitos individuais fundamentais, centrados na dignidade da pessoa humana, não se admite que sejam absolutos, quiçá um direito potestativo do empregador. Com efeito, antes de conceber o poder empregatício como um direito, há de ficar assente que obrigações decorrem, pelo que o lucro, como parcela integrante do desenvolvimento nacional, deve obedecer aos anseios do direito social (CRFB, art. 6º), da função social da empresa (CRFB, art. 5º, XXIII, art. 170, III e art. 2035, parágrafo único do CC/02) e também do pleno emprego (CRFB, art. 170, VIII), aqui entendido não como uma política de governo, mas sim como política estatal que deve ser fomentada também pelo empregador em razão de sua função social advinda da propriedade dos meios de produção.



PODER JUDICIÁRIO DA UNIÃO  
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 18ª REGIÃO  
8ª VARA DO TRABALHO DE GOIÂNIA-GO

E é justamente a propriedade dos meios de produção que tem ditado muitas vezes as atitudes dos empregadores, que não obstante o Brasil ser um Estado Democrático de Direito, buscam, por todos os meios, a redução dos custos, a desoneração da folha de pagamento, sempre pendendo a corda para o lado mais frágil: o homem trabalhador. O corte de custos é utilizado não para que se cumpra o Princípio da Preservação da Empresa, mas sim para garantir lucros maiores e maior competitividade frente à outras sociedades empresárias, o que não pode ser lastreado pelo Direito do Trabalho, justamente porque os direitos trabalhistas ostentam características de Direitos Humanos Fundamentais de segunda dimensão, como meio de dignificar a pessoa humana do trabalhador, conferindo-lhe o mínimo de direitos, sem os quais o poder empregatício do empregador *coisificaria* a mão-de-obra, o que deve é pauta de combate da Organização Internacional do Trabalho – OIT, desde o Tratado de Versalhes e hoje consolidado na Constituição da OIT, pelo que a busca do trabalho decente e melhores condições de trabalho é recorrente.

Não se pode aceitar, diante da alta carga axiológica de direitos humanos fundamentais do Direito do Trabalho, que o empregador promova demissões em massa ao seu mero alvedrio, sem considerar o impacto de sua atitude para com a família brasileira, o trabalhador brasileiro e também a sociedade, a despeito dos direitos e garantias fundamentais mínimas hauridas do Texto Constitucional, como patamar mínimo civilizatório dos empregados, como mínimo existencial.

Este redimensionamento das atitudes do empregador há de ser engendrado, ainda que por meio de judicialização das demissões em massa, podendo e devendo o Poder Judiciário, frente o proclamado ativismo judicial, se imiscuir em demissões que possuem algum potencial de malversar os direitos humanos fundamentais do homem trabalhador.

Como já adiantado alhures, a OIT possui disciplinamento próprio acerca da



PODER JUDICIÁRIO DA UNIÃO  
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 18ª REGIÃO  
8ª VARA DO TRABALHO DE GOIÂNIA-GO

dispensacoletiva, mormente a Convenção 158, a qual, malgrado denunciada pelo Brasil em 1996, pode e deve ser utilizada como norma principiológica, justamente por que a República Federativa do Brasil ao se tornar integrante livremente da OIT aceitou “os princípios e direitos enunciados em sua Constituição e na Declaração de Filadélfia, e se comprometeram a esforçar-se por alcançar os objetivos gerais da Organização na medida de suas possibilidades e atendendo a suas condições específicas” - Declaração da OIT sobre os Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho. Nesse jaez, dispõe o art. 13:

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

- a) proporcionará aos representantes dos trabalhadores interessados, em tempo oportuno, a informação pertinente, incluindo os motivos dos términos previstos, o número e categorias dos trabalhadores que poderiam ser afetados pelos mesmos e o período durante o qual seriam efetuados esses términos;
- b) em conformidade com a legislação e a prática nacionais, oferecerá aos representantes dos trabalhadores interessados, o mais breve que for possível, uma oportunidade para realizarem consultas sobre as medidas que deverão ser adotadas para evitar ou limitar os términos e as medidas para atenuar as conseqüências adversas de todos os términos para os trabalhadores afetados, por exemplo, achando novos empregos para os mesmos.

Com efeito, assim tem decidido o Colendo Tribunal Superior do Trabalho – TST acerca do assunto:

**DANO MORAL – dispensaEM MASSA – AUSÊNCIA DE PRÉVIA NEGOCIAÇÃO COLETIVA – ABUSIVIDADE – OFENSA À DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA DO TRABALHADOR – 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,



PODER JUDICIÁRIO DA UNIÃO  
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 18ª REGIÃO  
8ª VARA DO TRABALHO DE GOIÂNIA-GO

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 preferir decisão que preserve o Infelizmente não há no Brasil, equilíbrio de tais valores. 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. 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 dispensacoletiva, por ausência de negociação. Assim, com base nesse argumentos, reputo abusiva a dispensa (coletiva) do reclamante, por falta de boa fé objetiva, nos termos do art. 422 do Código Civil, e por ausência de negociação prévia, espontânea e direta entre a reclamada e o sindicato profissional, que revela falta de lealdade da conduta, restando caracterizada como ato abusivo e ofensivo à dignidade da pessoa humana e aos valores sociais do trabalho, à livre iniciativa e à cidadania, condenando a reclamada ao pagamento de indenização por danos morais no importe de R\$ 1.751,20, considerando a ofensa à dignidade do reclamante, sua situação econômica e a capacidade econômica do ofensor. Recurso provido parcialmente.” (TRT 15, RO: 52059 SP, 052059/2011, Relator: José Antônio Pancotti, Data de publicação: 19/08/2011).

Aliás, esse caso acima paradigma para a jurisprudência nacional, está em plena discussão no Supremo Tribunal Federal – STF, sendo reconhecida a repercussão geral, consoante se vê da seguinte ementa:

**CONTRATO DE TRABALHO – ROMPIMENTO – NEGOCIAÇÃO  
COLETIVA – EXIGÊNCIA NA ORIGEM – RECURSO**



PODER JUDICIÁRIO DA UNIÃO  
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 18ª REGIÃO  
8ª VARA DO TRABALHO DE GOIÂNIA-GO  
**EXTRAORDINÁRIO – REPERCUSSÃO GERAL VERIFICADA.**  
Possui repercussão geral a controvérsia acerca da necessidade de prévia negociação coletiva com o sindicato dos trabalhadores para dispensa dos empregados em massa. (Relator: Ministro Marco Aurélio, DATA DE PUBLICAÇÃO DJE 02/05/2013 ATA Nº 18/2013 - DJE nº 81, divulgado em 30/04/2013).

Com efeito, a questão aqui vergastada, malgrado ainda poder ser decidida de forma diversa no Pretório Excelso, no âmbito dos Pretórios Trabalhistas há de ficar assente que não se pode aceitar a dispensa em massa, sem, no mínimo, antes haver negociação coletiva. Menciono que a dispensa coletiva é situação que agrava a situação do trabalhador, justamente porque a dispensa de um contingente de 10 a 20% do quadro de empregados, nacionalmente considerados, da Ré, levando-se em consideração o tamanho de indigitada sociedade empresária, sem sombra de dúvidas, causará um grande impacto para a economia nacional, ainda mais quando se sabe que, por motivos econômicos, deveras não se tem notícia de algum problema macro ou microeconômico da atividade empresária da Ré, justamente porque o mercado de telecomunicação no País está em franca expansão, sendo que não se tem notícia de má-saúde financeira da ré.

É, sim, a ré grande sociedade empresária do ramo de telecomunicações, de cuja idoneidade financeira não se duvida, nem se põe em xeque, pelo que outras discussões ou incursões nas demais áreas passíveis de serem tidas para a dispensa em massa poderão ser levadas em conta, sem prejuízo de alguma outra de aspecto econômico-financeiro, mas somente se pode assim se concluir se, e somente se, houver ampla negociação com a categoria obreira por meio do Sindicato.

Ainda que assim não fosse, tem-se que a dispensa coletiva, como já exaustivamente acima mencionado, há de regramentos próprios, sendo um dos principais, senão o principal, a necessidade de negociação coletiva, já que o redimensionamento do direito potestativo individual de rescisão dos contratos de



PODER JUDICIÁRIO DA UNIÃO  
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 18ª REGIÃO  
8ª VARA DO TRABALHO DE GOIÂNIA-GO

trabalho, individualmente considerados, para o Direito Coletivo do Trabalho não se coaduna com a dispensa imotivada, injusta, porque a omissão legislativa em regular norma de direito individual fundamental contido no art. 7º, I da CRFB/88 não pode se conformar com o mero pagamento de multa de 40% (ADCT, art. 10, I) já não é suficiente para se pacificar a lide, já não é suficiente para se reconhecer indigitado direito potestativo ao empregador.

Destarte, o art. 7º, I da CRFB/88, a par de ser considerado uma norma de eficácia contida na feliz lição de José Afonso da Silva, possui um mínimo de eficácia, ainda que paralisante, pelo que não se pode aceitar o tangenciamento pelo empregador da garantia do emprego de uma gama de até 20% de seus empregados, arruinando todo o sistema protetivo trabalhista, a política do pleno emprego, a busca da efetividade dos direitos sociais, fazendo tábula rasa dos Direitos Humanos Fundamentais Trabalhistas e remetendo trabalhadores e a família, sendo esta base da sociedade e merecendo proteção especial do Estado (CRFB, art. .226), à busca de uma nova colocação profissional.

O mero temor da ocorrência do ilícito é suficiente para que o Poder Judiciário deva agir (CRFB, art. 5º, XXXV), justamente porque seria um despropósito aceitar-se que somente a ocorrência do dano ou do próprio ilícito fosse condição *sine qua nom* para que o Poder Judiciário se imiscuisse na lide. A mera ameaça a lesão já é suficiente para nascer o interesse processual, como condição da ação, pelo que no Processo Coletivo o interesse processual tem de ser visto de forma diversa daquele propalado pelo Direito Processual Civil Comum, na forma do Código de Processo Civil, cujo acesso é puramente patrimonial e individualista, de sorte que o Direito Processual Civil Coletivo é informado pelo microssistema do Código de Defesa do Consumidor (art. 81 e ss.), pela Lei da Ação Civil Pública (Lei 7.347/85), da Ação Popular (Lei 4.717/65) e recentemente pelas disposições da novel lei do Mandado de Segurança (Lei 12.016/2009).



PODER JUDICIÁRIO DA UNIÃO  
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 18ª REGIÃO  
8ª VARA DO TRABALHO DE GOIÂNIA-GO

Assim, para se haver a propalada tutela jurisdicional adequada, engendrou-se o que convencionou intitular de tutela inibitória, de sorte que indigitada doutrina, oriunda do direito alienígena, mais precisamente do Direito Italiano, tem sido bem abarcada nas lições de Luiz Guilherme Marinoni<sup>1</sup> que assim se manifesta acerca do tema:

A ação inibitória se funda no próprio direito material. Se várias situações de direito substancial, diante de sua natureza, são absolutamente invioláveis, é evidente a necessidade de se admitir uma ação de conhecimento preventiva. Do contrário, as normas que proclamam direitos, ou objetivam proteger bens fundamentais, não teriam qualquer significação prática, pois poderiam ser violadas a qualquer momento, restando somente o ressarcimento do dano.

Como o direito material depende - quando pensado na perspectiva da efetividade - do processo, é fácil concluir que a ação preventiva é consequência lógica das necessidades do direito material. Basta pensar, por exemplo, na norma que proíbe algum ato com o objetivo de proteger determinado direito, ou em direito que possui natureza absolutamente inviolável, como o direito à honra ou o direito ao meio ambiente. Lembre-se, aliás, que várias normas constitucionais afirmam a inviolabilidade de direitos, exigindo, portanto, a correspondente tutela jurisdicional, que somente pode ser aquela capaz de evitar a violação.

Não obstante tudo isso, a Constituição Federal de 1988 fez questão de deixar claro que “nenhuma lei excluirá da apreciação do Poder Judiciário lesão ou ameaça a direito” (art. 5.º, XXXV, CF). Ora, se a própria Constituição afirma a inviolabilidade de determinados direitos e, ao mesmo tempo, diz que nenhuma lei poderá excluir da apreciação do Poder Judiciário “ameaça a direito”, não pode restar qualquer dúvida de que o direito de acesso à justiça (art. 5.º, XXXV, CF) tem como corolário o direito à tutela efetivamente capaz de impedir a violação do direito. Na verdade, há direito fundamental à efetividade da tutela jurisdicional e, assim, direito fundamental à tutela preventiva, o qual incide sobre o legislador - obrigando-o a instituir as técnicas processuais capazes de permitir a tutela preventiva - e sobre o juiz - obrigando-o a interpretar as normas processuais de modo a delas retirar instrumentos processuais que realmente viabilizem a concessão de tutela de prevenção.

Lembre-se que a ação declaratória não é capaz de conceder tutela de inibição do ilícito, uma vez que somente pode declarar a respeito de uma relação jurídica ou, excepcionalmente, de um fato (art. 4o, CPC). A sentença

---

1 - Marinoni, Luiz Guilherme. **Tutela Inibitória e Tutela de Remoção do Ilícito**. In <http://www.google.com.br/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=1&ved=0CC4QFjAA&url=http%3A%2F%2Fwww.abdpc.org.br%2Fabdpc%2Fartigos%2FLuiz%2520G%2520Marinoni%282%29%2520-%2520formatado.pdf&ei=gWfxUZS6C5i14AOhr4HoBA&usg=AFQjCNFQnHCKd-rMF0OE2F19m-Cjq9HXXw&sig2=ya6euZWwPYpqTwyfL9m8JA&bvm=bv.49784469,d.dmg> – acesso em 25 julho 2013.





**PODER JUDICIÁRIO DA UNIÃO**  
**TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 18ª REGIÃO**  
**8ª VARA DO TRABALHO DE GOIÂNIA-GO**

declaratória, como é sabido, é a sentença típica do estado liberal clássico, uma vez que, além de incapaz de permitir ao juiz interferir sobre a vontade do demandado, tem seu fim restrito a regular uma relação jurídica já determinada pela autonomia de vontade.

A ação cautelar, por outro lado, pelo fato de exigir uma ação principal, também não é adequada para proteger os direitos que dependem da inibição de um ilícito. O direito à inibição do ilícito não pode ser considerado como direito que objetiva uma tutela que seria mero instrumento de outra. Imaginar que a ação inibitória é instrumental exige a resposta acerca de que tutela ela estaria servindo. Ora, tendo em vista que não há como aceitar que o direito à prevenção conduz a uma tutela que pode ser vista como instrumento de outra, é impossível admitir uma ação inibitória rotulada de cautelar, ou mesmo uma ação cautelar “satisfativa” ou “autônoma”, como era chamada antes da reforma de 1994.

Com base nessas lapidares lições, não se olvida que somente se houver proteção efetiva do Direito Material, cumprindo-se verdadeiramente o que se preconiza que o Direito Processual é instrumento do Direito Material, ter-se-á um Estado Democrático de Direito, cujo fim maior não é ressarcir os danos ou compensá-los, mas sim evitá-los, desde sua origem, evitando-se assim a existência de danos que jamais poderão ser corrigidos, justamente porque o Princípio do *Restitutio in integrum* não tem sido realizado, porque os danos advindos de uma dispensa repentina não podem ser muitas vezes contabilizados, posto que são muitas das vezes difusos, tanto é que se admite, em danos a direitos individuais homogêneos, a *fluid recovery*, ou seja, que um legitimado busque, ainda que por amostragem, uma indenização pela reparação não reclamada, a que se refere as *class actions* do Direito Norte-Americano e também o art. 100 do CDC.

No caso em apreço, deveras – assim como acima já adiantado – tem-se presente a ameaça aos direitos fundamentais dos substituídos, mormente o direito ao trabalho (CRFB, art. 6º), do pleno emprego (CRFB, art. 170, III), de sua dignidade como pessoa humana, dos valores sociais do trabalho (CRFB, art. 1º, I e IV), sendo que a atitude da ré em anunciar, publicamente, a mera intenção de dispensar de 10 a 20% de seus empregados, nacionalmente considerados, fere de o princípio da função social da empresa, estando assim patente o ilícito praticado pela reclamada,



PODER JUDICIÁRIO DA UNIÃO  
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 18ª REGIÃO  
8ª VARA DO TRABALHO DE GOIÂNIA-GO

valendo mencionar que o art. 461, § 3º do CPC, art. 83 da Lei 7.347/85 e o art. 84 do CDC são suficientes para se instrumentalizar a tutela inibitória pretendida pelo Autor, ou legitimado coletivo, justamente porque a presente ação tem conho eminentemente coletivo, estando patente a legitimidade ampla dos sindicatos, consoante art. 8º, III da CRFB/88, consoante decidiu o STF na ação paradigmática STF – RE 193.503/SP – Pleno – Rel. Min. Carlos Velloso – DJU 1 24.08.2007.

Releva notar que este Juízo é competente para a concessão da tutela inibitória de forma nacional, justamente porque o dano é de abrangência nacional, sendo a presente ação ajuizada na Capital do Estado de Goiás, Goiânia, sendo a 8ª Vara do Trabalho uma das Varas Trabalhistas da sede do Eg. Tribunal Regional do Trabalho da 18ª Região, consoante OJ 130/SBDI-II/TST, assim como reconhecido amplamente pelos Tribunais brasileiros.

Ante o exposto, **concedo a tutela específica de forma inibitória, a fim de que a ré se abstenha de promover, de forma coletiva, a dispensade 10% a 20% de seu quadro de empregados nacionalmente considerado, sem prévia negociação coletiva, sob pena de multa diária de R\$ 1.000.000,00 (um milhão de reais).**

Não há falar, outrossim, em concessão de tutela específica inibitória para que se atribua porcentagem, assim como quer o autor, para demissões operadas pela ré, devendo o autor, como entidade obreira, valer-se de seu tirocínio e de seu aparato para se saber se a ré tenta, por outros meios, dispensar o quantitativo exorbitante de empregados, pelo que indefiro o pleito, neste particular.

Intime-se e cite-se Ré, prazo e fins legais, via oficial de justiça.

Intime-se o autor.



PODER JUDICIÁRIO DA UNIÃO  
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 18ª REGIÃO  
8ª VARA DO TRABALHO DE GOIÂNIA-GO

Dê-se ciência ao Douto Ministério Público do Trabalho, a fim de que,  
querendo, manifeste-se.

*(assinado eletronicamente)*

**LUIZ EDUARDO DA SILVA PARAGUASSU**

Juiz do Trabalho Titular

**GEORGES FREDERICH B. SILVESTRE**

Diretor de Secretaria