



Poder Judiciário  
Justiça do Trabalho  
Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região

# **AÇÃO CIVIL PÚBLICA**

## **ACP 1002688-94.2017.5.02.0468**

[PARA ACESSAR O SUMÁRIO, CLIQUE AQUI](#)

### **Processo Judicial Eletrônico**

**Data da Autuação:** 19/12/2017

**Valor da causa:** R\$ 40.000,00

**Partes:**

**AUTOR:** SIND DOS PROFESSORES DE STO ANDRE S B CAMPO E S C SUL - CNPJ:  
53.714.440/0001-77

ADVOGADO: VANESSA NEGRETTI SPADA - OAB: SP254435

ADVOGADO: MILENA CAMACHO PEREIRA DA SILVA - OAB: SP212403

ADVOGADO: LEONIDA ROSA DA SILVA - OAB: SP0114160

**RÉU:** INSTITUTO METODISTA DE ENSINO SUPERIOR - CNPJ: 44.351.146/0001-57

ADVOGADO: RUBENS GONCALVES DE BARROS - OAB: SP121046

**TERCEIRO INTERESSADO:** MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO - CNPJ:  
26.989.715/0001-02



PODER JUDICIÁRIO ||| JUSTIÇA DO TRABALHO

**TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 2ª REGIÃO**

8ª Vara do Trabalho de São Bernardo do Campo ||| ACP 1002688-94.2017.5.02.0468

AUTOR: SIND DOS PROFESSORES DE STO ANDRE S B CAMPO E S C SUL

RÉU: INSTITUTO METODISTA DE ENSINO SUPERIOR

## 8ª VARA DO TRABALHO DE SÃO BERNARDO DO CAMPO

### TERMO DE AUDIÊNCIA

Autos: 1002688-94.2017.5.02.0468

Vistos, etc.

Submetido o processo a julgamento foi proferida a seguinte

### S E N T E N Ç A

#### RELATÓRIO

SINDICATO DOS PROFESSORES DE SANTO ANDRÉ, SÃO BERNARDO DO CAMPO E SÃO CAETANO DO SUL - SINPRO ABC, qualificado na petição inicial, ajuizou AÇÃO CIVIL PÚBLICA em face do INSTITUTO METODISTA DE ENSINO SUPERIOR - IMS, noticiando a demissão coletiva de docentes procedida pelo requerido em dezembro/2017, sem observação da prévia negociação com o sindicato. Invocando irregularidade material e formal da Lei 13.467/2017 e princípios norteadores do Direito do Trabalho, pleiteou a concessão de tutela de urgência, a fim de serem suspensas as dispensas promovidas e determinada a reintegração dos docentes, com o recebimento dos consectários legais decorrentes. Requereu ainda fosse determinado ao reclamado que se abstinisse de efetuar novas dispensas coletivas. Juntou documentos nos autos. Deu à causa o valor de R\$40.000,00.

Conciliação inicial rejeitada.

Regularmente notificada, a reclamada ofereceu contestação (pág.425/445.pdf), na qual, em apertada síntese, refutada a alega dispensa coletiva e invocada como principal fundamento das dispensas efetivadas a questão orçamentária, ensejadora do encerramento de cursos e redução de carga horária dos docentes. Impugnou os pleitos formulados, sustentando a improcedência da demanda. Colacionou procuração e documentos.

Realizada audiência, com a anuência das partes restou eleita comissão representativa dos empregados, que acompanhariam a rodada de negociação entre as partes, agendada para o dia 26.02.2018. A respectiva Ata de Reunião foi inserida nos autos (pág.690/692.pdf), demonstrando desinteresse da ré em reverter a situação e prosseguir em negociação.

Manifestação do I. Representante do Ministério Público (págs. 610/619.pdf).

Apresentada réplica pelo sindicato autor (pág. 620/636.pdf).

Apresentada tréplica pelo requerido (pág. 693/705.pdf).

Após a vista concedida às partes, foi encerrada a instrução processual (pág. 726.pdf).

Inconciliados.

É o relatório.

DECIDE-SE:

## FUNDAMENTAÇÃO

01. Pondero inicialmente que, cabe a análise da questão abordada nos autos no **panorama internacional**, pois o trabalho humano livre e digno é afeto à pessoa, e, em sendo assim, constitui princípio universal, previsto inclusive na **Declaração Universal dos Direitos Humanos** aprovada no dia 10.12.1948, em seu artigo 23.1, que assim dispõe:

Toda pessoa tem direito ao trabalho à escolha do trabalho; a condições equitativas e satisfatórias de trabalho e à **proteção contra o desemprego**.

E, ainda, na **Declaração de Filadélfia**, que afirma que todos os seres humanos, sem distinção de raça, credo ou sexo, têm o direito de buscar tanto o seu bem-estar material quanto seu desenvolvimento espiritual, em condições de liberdade e de dignidade, de segurança econômica e de igual oportunidade.

A **OIT - Organização Internacional do Trabalho** há muito se mostra atenta aos atos e práticas que ferem os direitos fundamentais do homem, atuando como permanente instrumento de concretização e universalização dos ideais da justiça social e proteção do trabalhador no mundo internacional do trabalho.

Neste contexto, a **Convenção 111**, que trata sobre discriminação em matéria de emprego e ocupação, aprovada em 24.11.1964 pelo Decreto Legislativo 104/64, ratificada em 1695 e promulgada pelo Decreto 62.150/68, dispõe, em seus artigos 1º e 2º, in verbis:

#### Artigo 1º

1. Para os fins desta Convenção, o termo "discriminação" compreende:

a) toda distinção, exclusão ou preferência, com base em raça, cor, sexo, religião, opinião política, nacionalidade ou origem social, que tenha por efeito anular ou reduzir a igualdade de oportunidade ou de tratamento no emprego ou profissão;

b) qualquer outra distinção, exclusão ou preferência que tenha por efeito anular ou reduzir a igualdade de oportunidade ou tratamento no emprego ou profissão, conforme pode ser determinado pelo País-membro concernente, após consultar organizações representativas de empregadores e de trabalhadores, se as houver, e outros organismos adequados.

2. Qualquer distinção, exclusão ou preferência, com base em qualificações exigidas para um determinado emprego, não são consideradas como discriminação.

3. Para os fins desta Convenção, as palavras "emprego" e "profissão" compreendem o acesso à formação profissional, acesso a emprego e a profissões, e termos e condições de emprego.

#### Artigo 2º

Qualquer Membro para o qual a presente convenção se encontra em vigor compromete-se a formular e aplicar uma política nacional que tenha por fim promover, por métodos adequados às circunstâncias e aos usos nacionais, a igualdade de oportunidades e de tratamento em matéria de emprego e profissão, com o objetivo de eliminar toda discriminação nessa matéria.

Ainda, a **Convenção 117**, que estabelece sobre os objetivos e normas básicas da política social, ratificada pelo Brasil em 24.3.1969 e promulgada pelo Decreto 66.496/70, sendo que em seu artigo 14, dispõe:

#### Artigo 14

Os Estados-Membros devem construir uma política social que tenha por finalidade a supressão de todas as formas de discriminação, especialmente em matéria de legislação e contratos de trabalho e admissão a empregos públicos ou privados e condições de contratação e de trabalho.

Assim porque o trabalho, inequivocamente, não é uma mercadoria (princípio fundamental internacional).

GABRIELA NEVES DELGADO, em sua obra *O Direito Fundamental ao Trabalho Digno* (São Paulo, LTr, 2006) explana com maestria sobre o direito universal ao trabalho digno no Estado Democrático de Direito. Consoante acentua referida autora:

"... onde o direito ao trabalho não for minimamente assegurado (por exemplo, com o respeito à integridade física e moral do trabalhador, o direito à contraprestação pecuniária mínima), não haverá dignidade humana que sobreviva..." (pág. 207).

É, portanto, mediante o trabalho que o homem encontra sentido pela vida, para seu desenvolvimento pessoal e moral, pois, sem trabalho, não há vida digna e saudável e, sem vida, não há falar no respeito à dignidade da pessoa humana em um Estado Constitucional Democrático.

A proteção jurídica à relação de emprego contra dispensa imotivada, no plano internacional, foi objeto da **Convenção 158** da OIT, adotada em 22 de junho de 1982, durante a Conferência Internacional da mencionada organização.

É certo que no Brasil tal Convenção detém caráter de norma de eficácia jurídica limitada, não autoexecutável, sendo destituída de produzir efeitos no plano constitucional, em decorrência da falta de um programa constitucional a ser desenvolvido mediante lei infraconstitucional.

Mas é certo que o espírito norteador dela advindo - preservação do bem maior objeto do Direito do Trabalho, ou seja, o emprego - não pode ser desconsiderado, vez que "...funda-se, antes de mais nada, na manutenção do emprego enquanto posto de serviço socialmente considerado..." (CARLOS AUGUSTO JUNQUEIRA HENRIQUE, in VIANA, Márcio Túlio (Coord); SATUF REZENDE, Alaor; CHAVES JÚNIOR, José Eduardo de Resende; RENAULT, Luiz Otávio Linhares; MELLO FILHO, Luiz Philipe Vieira de. Teoria e prática da convenção 158. São Paulo: LTr, 1996, p. 18.).

Oportuno ainda salientar que a Declaração da OIT sobre os Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho, de 1998, reconhece a necessidade de se respeitar, promover e aplicar um patamar mínimo de princípios e direitos nas relações de trabalho, que são fundamentais para os trabalhadores. **A dignidade humana é considerada como o núcleo dos direitos fundamentais do cidadão equiparada a primeira grandeza: vida.**

Na **legislação pátria, por sua vez**, o trabalho e dignidade humana são pilares do Estado Democrático de Direito (artigo 1º, incisos III e IV, da Constituição Federal), proclamando-se, na ordem econômica, a valorização do trabalho (artigo 170 da Lei Máxima).

A Carta Magna de 1988, atribuiu à dignidade humana a categoria de princípio fundamental, instituindo os chamados direitos e garantias fundamentais que preservam a dignidade humana, protegendo os atributos inerentes à vida, liberdade, igualdade, intimidade, privacidade, trabalho, saúde, educação, propriedade, meio ambiente - não pairando dúvida de que o trabalho é direito fundamental - bem como a defesa dos direitos da personalidade do empregado, além de pertencer à categoria dos direitos sociais (Constituição Federal, artigo 6º), vetando qualquer tipo de discriminação, garantindo-se a inviolabilidade do direito a vida, entre outros. E pontua, ainda, com a inadmissibilidade de qualquer discriminação aos direitos e liberdades fundamentais.

Importante transcrever os respectivos dispositivos constitucionais que tratam sobre os temas enfocados:

**Artigo 1º:** A República Federativa do Brasil, formada pela união indissolúvel dos Estados e Municípios e do Distrito Federal, constitui-se em Estado Democrático de Direito e têm como fundamentos:

(...)

III - a dignidade da pessoa humana;

IV - os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa.

Note-se a tamanha grandeza do direito social, que é tido pela doutrina especializada como direito social de segunda dimensão.

**Artigo 3º:** Constituem objetivos fundamentais da República Federativa do Brasil:

(...)

IV - promover o bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação. (...)

**Artigo 5º:** Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade, nos termos seguintes: (...)

XLI - a lei punirá qualquer discriminação atentatória dos direitos e liberdades fundamentais.

Neste compasso, ressalto que o STF já dimensionou o tema, no sentido de que os direitos individuais não se restringem aos do artigo 5º, da Constituição Federal, podendo ser destacados outros ao longo do texto constitucional, decorrentes de tratados ou convenções internacionais - conforme se extrai da leitura da Medida Cautelar RTJ 150/68, no julgamento da ADI 9397-DF - por entender cláusula pétrea a garantia constitucional do artigo 150, III, b, declarando que a EC 3/93, ao pretender subtraí-la da esfera protetiva

dos destinatários da norma, feriria o previsto no artigo 60, parágrafo 4º, inciso IV, da Constituição Federal.

Neste seguimento, invoco a aplicação do artigo 7º, I da Carta Magna, a saber:

**Artigo 7º:** São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:

**I - relação de emprego protegida contra despedida arbitrária ou sem justa causa, nos termos de lei complementar, que preverá indenização compensatória, dentre outros direitos.**

(...)

Conquanto, o texto constitucional, não limitou a previsão de estabilidade provisória no emprego aos casos previstos em seu bojo, uma vez que, referido dispositivo legal teve por escopo revogar a estabilidade absoluta e estabelecer medida compensatória de cunho econômico à dissolução injustificada do vínculo empregatício.

Assim, o direito potestativo do empregador de dispensa imotivada (denúncia vazia do contrato laborativo) se faz mitigado pelo princípio da relação de emprego contra a dispensa arbitrária, conforme preconizado pelo artigo 7º, inciso I, da Constituição Federal, acima enfocado, e, pelo princípio da função social da propriedade, conforme se emerge do capitulado pelo artigo 170, inciso III, da Carta Magna, a saber:

#### **Artigo 170**

A ordem econômica, fundada na valorização do trabalho humano e na livre iniciativa, tem por fim assegurar a todos existência digna, conforme os ditames da justiça social, observados os seguintes princípios:

(...)

#### **III - função social da propriedade.**

É de se ter que a ordem social tem como base o primado do trabalho, e como objetivos, a justiça e o bem-estar social (Constituição Federal, artigo 193). O empregador que admite, assalaria e lucra na ordem econômica e social brasileira, **deve observar rigorosamente os princípios constitucionais de valorização do trabalhador e em especial as garantias e direitos fundamentais do homem, como primado universal.**

No presente caso, trata-se da **dispensa coletiva**, também chamada de dispensa em massa que consiste em uma rescisão simultânea, por um único e mesmo motivo, de uma pluralidade de contratos de trabalho.

Oportuno salientar que ao analisar o tema, o Tribunal Superior do Trabalho, por maioria de votos, firmou entendimento de que demissões em massa, diante das graves consequências econômicas e sociais dela decorrente, deve, antes, ser submetida à **negociação com o sindicato dos trabalhadores, com o objetivo de encontrar mecanismos para diminuir o impacto, conforme se infere da seguinte ementa:**

RECURSO ORDINÁRIO EM DISSÍDIO COLETIVO. DISPENSAS TRABALHISTAS COLETIVAS. MATÉRIA DE DIREITO COLETIVO. IMPERATIVA INTERVENIÊNCIA SINDICAL. RESTRIÇÕES JURÍDICAS ÀS DISPENSAS COLETIVAS. ORDEM CONSTITUCIONAL E INFRACONSTITUCIONAL DEMOCRÁTICA EXISTENTE DESDE 1988. A sociedade produzida pelo sistema capitalista é, essencialmente, uma sociedade de massas. A lógica de funcionamento do sistema econômico-social induz a concentração e centralização não apenas de riquezas, mas também de comunidades, dinâmicas socioeconômicas e de problemas destas resultantes. A massificação das dinâmicas e dos problemas das pessoas e grupos sociais nas comunidades humanas,

hoje, impacta de modo frontal a estrutura e o funcionamento operacional do próprio Direito. Parte significativa dos danos mais relevantes na presente sociedade e das correspondentes pretensões jurídicas têm natureza massiva. O caráter massivo de tais danos e pretensões obriga o Direito a se adequar, deslocando-se da matriz individualista de enfoque, compreensão e enfrentamento dos problemas a que tradicionalmente perfilou-se. A construção de uma matriz jurídica adequada à massividade dos danos e pretensões característicos de uma sociedade contemporânea - sem prejuízo da preservação da matriz individualista, apta a tratar os danos e pretensões de natureza estritamente atomizada - é, talvez, o desafio mais moderno proposto ao universo jurídico, e é sob esse aspecto que a questão aqui proposta será analisada. As dispensas coletivas realizadas de maneira maciça e avassaladora, somente seriam juridicamente possíveis em um campo normativo hiperindividualista, sem qualquer regulamentação social, instigador da existência de mercado hobbesiano na vida econômica, inclusive entre empresas e trabalhadores, tal como, por exemplo, respaldado por Carta Constitucional como a de 1891, já há mais um século superada no país. Na vigência da Constituição de 1988, das convenções internacionais da OIT ratificadas pelo Brasil relativas a direitos humanos e, por consequência, direitos trabalhistas, e em face da leitura atualizada da legislação infraconstitucional do país, é inevitável concluir-se pela presença de um Estado Democrático de Direito no Brasil, de um regime de império da norma jurídica (e não do poder incontrastável privado), de uma sociedade civilizada, de uma cultura de bem-estar social e respeito à dignidade dos seres humanos, tudo repelindo, imperativamente, dispensas massivas de pessoas, abalando empresa, cidade e toda uma importante região. Em consequência, fica fixada, por interpretação da ordem jurídica, a premissa de que "a negociação coletiva é imprescindível para a dispensa em massa de trabalhadores". (ED-RODC - 30900-12.2009.5.15.0000. Rel. Min. Maurício Godinho Delgado. Julg. 10.08.2009. Publ. 04.09.209).

Esclareça-se ainda que a Constituição Federal através do artigo 8º, VI, privilegiou a **negociação coletiva**.

No cenário atual, a **reforma trabalhista**, ensejada pela edição da Lei 13467/2017, especialmente o artigo 477-A da CLT, assim dispõe:

"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."

A própria "reforma trabalhista" confere grande relevância à negociação coletiva em diversos aspectos amplamente difundidos.

Entretanto, o artigo 477-A da CLT reformada, traz incongruência ao conferir, exclusivamente, ao poder potestativo do empregador a dispensa coletiva.

Com isso, o indigitado dispositivo legal malferre o sentimento de justiça social, uma vez que a dispensa coletiva gera reflexos sociais de alto impacto.

Ademais, tal dispositivo desprestigia toda a construção doutrinária e jurisprudencial, bem como, princípios regidos pela OIT, e o mais grave, afronta, Convenções Internacionais e **dispositivos constitucionais já enfatizados**.

Conquanto, o artigo 477- A da CLT padece de inconstitucionalidade, também porque, desconsidera o preceituado pelo artigo 7º, inciso I, da CF/88, uma vez que somente através de Lei Complementar (conforme expressamente estabelece referido dispositivo), com trâmite e quórum diferenciados, **poderá se tratar sobre a dispensa em questão**.

De tal modo, crível concluir que Lei Ordinária (Lei 13467/2017) não pode disciplinar a demissão coletiva, como efetivado. Há inconstitucionalidade formal.

No mais, independente da inconstitucionalidade aqui enfrentada, deve-se destacar que a dispensa coletiva não pode configurar **abuso de direito**, entendido como tudo que extrapola a boa fé, os bons costumes e as finalidades do próprio direito.

Estabelecidas as premissas legais, passa-se à estrita análise da **situação fática submetida à apreciação nos autos**.

O sindicato autor noticia a demissão coletiva de docentes procedida pela ré em dezembro/2017, sem observação da prévia negociação com o sindicato. Invocando irregularidade material e formal da Lei 13.467/2017 e princípios norteadores do Direito do Trabalho, pleiteou a concessão de tutela de urgência, a fim de serem suspensas as dispensas promovidas e determinada a reintegração dos docentes, com o recebimento dos consectários legais decorrentes.

A ré alega em contestação (págs. 425 e segs.pdf) que as 83 (oitenta e três) dispensas - 54 docentes universitários e 15 docentes do Colégio - foram pautadas em fundamentos de fato e de direito que as autorizam, **amparadas em aspectos de ordem jurídica, técnica, financeira e econômica**, que justificam plenamente a necessidade de ajuste do quadro funcional para preservar a sobrevivência da instituição. Invoca como fundamento a previsão orçamentária - a qual restou votada e aprovada pelo Conselho Universitário - a extinção de cursos as decisões dos próprios professores em razão da discordância quanto à redução da carga horária (situação demissional prevista nas Convenções Coletivas de Trabalho vigentes) . Refuta veementemente as alegações iniciais, no sentido de que as demissões teriam sido efetuadas por critérios de antiguidade e de maiores salários, ou sem qualquer avaliação prévia.

Refere que as dispensas não alcançaram o percentual de 14% representativo do quadro total de funcionários, de 594 (quinhentos e noventa e quatro docentes) antes das demissões.

Os elementos de prova trazidos aos autos demonstram a inequívoca prática de dispensa coletiva, realizada sem a participação prévia do sindicato, circunstância que viola a boa-fé objetiva (arts. 5º da LCC e 422 do CC) e os princípios da confiança e da informação, caracterizando assim o abuso do direito (artigo 187 do CC). Importa invocar ainda, no tema, o teor das Convenções da OIT - 98 (Direito de Sindicalização e de Negociação Coletiva), 135 (Proteção de Representantes de Trabalhadores) e 154 (Fomento à Negociação Coletiva).

Mais: de afastar-se também a questão orçamentária, invocada a justificar as demissões ocorridas. Assim porque admitido pela reclamada, quando da realização da audiência (pág. 608.pdf) que

"... **contratou professores em substituição de alguns dispensados**: que ocorreram pouquíssimas dispensas de empregados do setor administrativo, à época..." (g.n.).

Veja-se que nas "Premissas Orçamentárias 2018", elaboradas em 01.12.2017 (pág. 251/258.pdf). item "2", alínea "f", expressamente consignado:

"**Despesas com pessoal encargos e benefícios trabalhistas**: nesta rubrica concentra-se o maior esforço na redução de custos de modo a assegurar o alvo de entrega da margem de contribuição definida para a UMESP em 55%..." (pág. 256.pdf - g.n.)

Na "Proposta Orçamentária para 2018" (pág. 259.pdf) prevista uma redução de 26,2% relativamente à folha docente e de apenas 10,8% na folha administrativa.

Frise-se, ainda, que o **Orçamento da instituição restou aprovado apenas em 15.12.2017** (pág. 250.pdf). As demissões ocorreram **maciçamente em datas anteriores** (conforme relações inseridas às págs. 447/453 e 488/489.pdf).

Fosse pouco, a demissão coletiva, como praticada, no esteio de uma **instituição de ensino de alta relevância social**, com anos no mercado e com notório reconhecimento público na atuação de formação



de especialistas, mestres e doutores; além de gerar prejuízo direto aos empregados dispensados e aos alunos (inclusive com monitoria e pesquisas em andamento), causa também impacto social na medida em que gera efeitos aos estudos e pesquisas avançados- graças a dedicação de profissionais com alta qualificação e experiência- ora dispensados maciçamente, Há reflexos também na arrecadação de impostos em razão da diminuição de renda e do consumo. O nefasto problema se alastra em uma cadeia de embate atingindo **a sociedade como um todo**.

**Agrava-se a situação o fato da ré demonstrar total desinteresse em relevar a grave situação fática através da negociação coletiva.**

**Há abuso de direito refletido socialmente.**

Neste contexto, imperioso adotar-se, na hipótese dos autos, os ensinamentos de Mauricio Godinho Delgado, igualmente na decisão anteriormente citada:

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 conseqüência, 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.

Por tudo o quanto ocorrido, relatado e comprovado nos autos pelas partes, reconheço a **NULIDADE da dispensa coletiva** efetuada pelo reclamado, determinando a **REINTEGRAÇÃO DOS EMPREGADOS DISPENSADOS e indicados na petição inicial, no prazo de 15(QUINZE) DIAS da prolação da presente, resta garantido o pagamento** dos salários vencidos e vincendos desde a injusta dispensa até a efetiva reintegração, com reflexos em férias acrescidas do terço constitucional, 13º salários e FGTS. O descumprimento da obrigação de fazer, ensejará o pagamento de astreinte, no importe de R\$1.000,00, por dia por trabalhador prejudicado.

Expeça a Secretaria o **Mandado de Reintegração, acompanhado da relação nominal da vestibular**.

Consigna-se, conforme documentos que instruem a tréplica, que inseridos nos autos requerimentos lavrados de próprio punho por **03(três)** empregados demitidos, nos quais **expressamente declinada a reintegração ao emprego e manifestado o desinteresse na continuidade da demanda**:

Cristiano C. dos Santos de Almeida - matr. 8027 - (pág.708.pdf)

Valquíria Oliveira da Silva - matr. 3254 - (pág. 706.pdf)

Vinícius C. Gervasoni - matr. 151406 - (pág.714.pdf).

As demais alusões desguarnecidas de formalidade não servem para a exclusão de empregados relacionados na vestibular da lide.

Reverendo posicionamento anterior sobre os descontos previdenciários, serão apurados discriminadamente, atentando-se que a dedução previdenciária deve ser calculada mês a mês observado o limite máximo do salário de contribuição conforme previsto no artigo 198 do Regulamento da Previdência Social (Decreto nº 3.048/99), quanto ao Imposto de Renda será aplicada a Instrução Normativa RFB 1127, de 07/02/11, sendo que os juros de mora decorrentes do inadimplemento de obrigação de pagamento em dinheiro não integram a base de cálculo do imposto de renda, independentemente da natureza jurídica da obrigação

inadimplida, ante o cunho indenizatório conferido pelo artigo 404, do Código Civil de 2002, aos juros de mora. No mais no que couber, aplica-se a Súmula nº 368 do Tribunal Superior do Trabalho e o Provimento nº 1/1996 da CGJT do C. Tribunal Superior do Trabalho.

Conforme o princípio *una lex, una jurisdictio*, adoto a interpretação uniformizada pelo Tribunal Superior do Trabalho através da Súmula nº 381, no que tange a época própria para a correção monetária.

#### DISPOSITIVO:

Ante o exposto e por tudo o mais que dos autos consta, decide a 8ª VARA DO TRABALHO DE SÃO BERNARDO DO CAMPO, nos autos da Ação Civil Pública movida por SIND DOS PROFESSORES DE STO ANDRE S B CAMPO E S C SUL em face de INSTITUTO METODISTA DE ENSINO SUPERIOR julgar PROCEDENTE EM PARTE reconheço a **NULIDADE da dispensa coletiva** efetuada pela ré , determinando a **REINTEGRAÇÃO DOS EMPREGADOS DISPENSADOS e indicados na petição inicial, excetuados tão e somente os casos acima indicados, no prazo de 15(QUINZE) DIAS da prolação da presente.** Restará garantido o pagamento dos salários vencidos e vincendos desde a injusta dispensa até a efetiva reintegração, com reflexos em férias acrescidas do terço constitucional, 13º salários e FGTS, o descumprimento da obrigação, ensejará o pagamento de astreinte, no importe de R\$.1.000,00, por dia, por trabalhador prejudicado.

Observar-se-ão os parâmetros de liquidação expostos na fundamentação.

A ordem de reintegração deverá ser cumprida independentemente do trânsito em julgado.

Os valores integrantes da condenação serão apurados em regular liquidação de sentença, por meros cálculos.

A presente sentença é composta de verbas de natureza salarial e indenizatória, na forma da Lei nº 8.212/91.

Custas pela reclamada no importe de R\$800,00, calculadas sobre o valor ora arbitrado à condenação de R\$.40.000,00.

Intimem-se, inclusive o Ministério Público do Trabalho.

Nada mais.

VALÉRIA PEDROSO DE MORAES

Juíza do Trabalho

SAO BERNARDO DO CAMPO, 9 de Março de 2018

VALERIA PEDROSO DE MORAES  
Juiz(a) do Trabalho Titular

# SUMÁRIO

Documentos			
Id.	Data de Juntada	Documento	Tipo
e0d1e63	09/03/2018 16:37	<a href="#">Sentença</a>	Notificação