



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 12ª REGIÃO
3ª VARA DO TRABALHO SÃO JOSÉ
ACP 0001656-73.2017.5.12.0054
AUTOR: SINDICATO INTERMUNICIPAL DOS PROFESSORES NO
ESTADO DE SANTA CATARINA
RÉU: SOCIEDADE DE ENSINO SUPERIOR ESTACIO DE SA LTDA

CORREÇÃO DE ERRO MATERIAL

Considerando que diversos trechos da Sentença de Conhecimento ficaram ilegíveis, com fundamento no §1º do artigo 897-A da CLT corrijo de ofício o erro material, republicando a Sentença a seguir (os prazos legais passarão a fluir a partir desta segunda publicação):

PJe - Processo Judicial Eletrônico Número: **0001656-73.2017.5.12.0054**

I

RELATÓRIO:

SINDICATO INTERMUNICIPAL DOS PROFESSORES NO ESTADO DE SANTA CATARINA ajuíza a presente Ação Civil Pública contra a **SOCIEDADE DE ENSINO SUPERIOR ESTACIO DE SÁ LTDA**, alegando a nulidade da dispensa coletiva. Faz ao final pedido de reintegração. Foi dado à causa o valor de R\$1.000,000,000. Vieram documentos com a Inicial.

Foi deferida a antecipação dos efeitos da tutela, com determinação de reintegração dos empregados dispensados. Em seguida a ré impetrou Mandado de Segurança, mas a tutela de urgência deferida na presente Ação Civil Pública foi mantida por nosso Tribunal, que indeferiu a suspensão pretendida pela ré.

Após, a ré apresentou Procedimento de Correição Parcial no TST, pelo qual o Ministro

Ives Gandra da Silva Martins Filho, atuando em nome da Corregedoria-Geral da Justiça do Trabalho, suspendeu os efeitos da decisão liminar.

As partes compareceram à audiência inicial e não houve acordo. A ré apresentou Contestação escrita, com documentos, dizendo em suma que a dispensa foi válida.

Foram juntados documentos, com vista às partes.

Sem outras provas, a instrução processual foi encerrada. As partes apresentaram Razões Finais. Infrutífera a tentativa final de conciliação.

Os autos então me vieram conclusos para sentença.

II

FUNDAMENTAÇÃO:

1 - DO DIREITO INTERTEMPORAL PROCESSUAL:

As Ementas 20 e 21 aprovadas nos Debates Institucionais na Justiça do Trabalho de Santa Catarina (3ª edição Florianópolis, 27 de outubro de 2017) balizarão a aplicação das regras processuais da Lei 13.467/17 à presente Reclamação Trabalhista:

20ª Proposta EMENTA: DIREITO PROCESSUAL. A lei vigente na data do ajuizamento da ação é a que rege as normas aplicáveis aos direitos bifrontes - de natureza processual e material -, tais como sucumbência e assistência judiciária gratuita.

21ª Proposta EMENTA: CPC/2015, ART. 14. DIREITO INTERTEMPORAL

PROCESSUAL. APLICAÇÃO DA NOVA LEGISLAÇÃO (LEI 13.467/2017) ÀS NORMAS EXCLUSIVAMENTE DE CUNHO PROCESSUAL E NÃO ÀQUELAS DE CARÁTER HÍBRIDO/BIFRONTES. Diploma processual que altera o anterior, como regra, tem aplicação imediata a atos processuais futuros, exceto quanto a efeitos híbridos/bifrontes (natureza de direito processual e material).

2 - DO PROSSEGUIMENTO DO PROCESSO:

A **ESTÁCIO** requer a suspensão deste processo, com fundamento no reconhecimento, pelo STF, da repercussão geral da controvérsia envolvendo a necessidade de prévia negociação coletiva com o sindicato dos trabalhadores para dispensa em massa.

Cita o artigo 1.035 do CPC/2015, que contém a seguinte previsão:

"Art. 1.035. O Supremo Tribunal Federal, em decisão irrecorrível, não conhecerá do recurso extraordinário quando a questão constitucional nele versada não tiver repercussão geral, nos termos deste artigo.

[...]

§ 5º Reconhecida a repercussão geral, o relator no Supremo Tribunal Federal determinará a suspensão do processamento de todos os processos pendentes, individuais ou coletivos, que versem sobre a questão e tramitem no território nacional."

Tem razão ao dizer que em 2013 o STF, ao analisar a admissibilidade do ARE 647.651, relacionado à dispensa coletiva dos empregados da EMBRAER, reconheceu a repercussão geral do tema.

No entanto, conforme decisão proferida também pelo STF, em sessão do Tribunal Pleno, ocorrida em 7-6-2017, para julgamento de Questão de Ordem no ARE 966.177, a previsão contida no §5º do artigo 1.035 do CPC/2015 não gera a suspensão automática dos processos individuais e coletivos que envolvam matéria reconhecida como de repercussão geral. Eis a decisão do Pleno do STF:

"O Tribunal, por maioria e nos termos do voto do Relator, ora reajustado, resolveu questão de ordem no sentido de que: 'a) a suspensão de processamento prevista no § 5º do art. 1.035 do CPC não consiste em consequência automática e necessária do reconhecimento da repercussão geral realizada com fulcro no caput do mesmo dispositivo, sendo da discricionariedade do relator do recurso extraordinário paradigma determiná-la ou modulá-la'".(ARE 966.177, Plenário, 7.6.2017, Publicado em 12-6-17) (destaquei).

Em suma: cabe ao Relator do Recurso Extraordinário determinar, se entender oportuna e conveniente, a suspensão dos processos que envolvam tema com repercussão geral reconhecida, o que não ocorreu no ARE 647.651, já citado, que trata da dispensa coletiva sem intervenção sindical.

A **ESTÁCIO** cita, como reforço argumentativo da suspensão pretendida, decisão do TST suspendendo o trâmite do processo TST-RO-6155-89.2014.5.15.0000, mas tal decisão também não favorece a sua tese. Conforme ementa da decisão transcrita pela própria **ESTÁCIO** em suas Razões Finais: houve suspensão do prosseguimento do processo após interposição de Recurso Extraordinário, isso com base em previsão do CPC que permite a suspensão de Recursos Extraordinários quando já estiver pendente de julgamento no STF Recurso da mesma natureza (ou seja, Recurso Extraordinário) e com o mesmo objeto - o chamado Recurso Extraordinário paradigma. Essa técnica processual busca evitar a remessa de inúmeros Recursos Extraordinários, relacionados à mesma matéria ao STF, que julgará apenas o Recurso Extraordinário paradigma, com repercussão desse julgamento nos Recursos suspensos.

No mais, ainda que fosse possível determinar a suspensão dos processos caso a caso, para aguardar decisão do STF, tal medida não seria recomendável no presente caso, já que o ARE 647.651 teve repercussão geral reconhecida em 2013 e até o momento nem sequer foi incluído em pauta para julgamento.

Pelas razões acima, indefiro o requerimento de suspensão.

Cabe registrar que a decisão proferida em Correção Parcial, já mencionada no Relatório, também não interfere no prosseguimento do processo, já que teve por objeto apenas a decisão liminar

proferida em cognição sumária. Além disso, aquela decisão não tem caráter vinculante, e assim, encerradas as fases processuais postulatória e instrutória, cabe a conclusão do processo para julgamento para prolação de Sentença.

Por fim, a prolação de Sentença substitui a decisão proferida em tutela provisória, de modo que a Correção Parcial que a atacava perde o objeto e, portanto, deixa de produzir efeitos.

3 - DA DISPENSA COLETIVA/ EM MASSA:

O Sindicato-autor ajuizou a presente Ação alegando que os Professores da Unidade da **ESTÁCIO** de São José, que figuram como substituídos, estariam prestes a ser dispensados coletivamente. Cabe registrar que, à época do protocolo da Inicial (dezembro de 2017), havia sido divulgada nacionalmente, por diversos meios de comunicação, a decisão da **ESTÁCIO** de dispensar cerca de 1.200 professores.

Inicialmente foram juntados os seguintes documentos relacionados à Unidade da **ESTÁCIO** em São José: comunicados de dispensa, convocações para realização de exame de saúde demissional, bem como ofício com pedido de agendamento de 34 rescisões contratuais no Sindicato.

Após, foram juntadas as informações do CAGED, comprovando que a Unidade da **ESTÁCIO** em São José dispensou 46 professores em dezembro de 2017. Fixo desde já que são esses os substituídos nesta Ação Coletiva.

Dito isso, registro que a dispensa coletiva ou em massa pode ser definida como a "*rescisão simultânea, por motivo único, de uma pluralidade de contratos de trabalho numa empresa, sem substituição dos empregados*" (Orlando Gomes, *Dispensa Coletiva na Reestruturação da Empresa - Aspectos Jurídicos do dispensados* "Desemprego Tecnológico", LTr, ano 38, São Paulo, Julho de 1974).

É certo que, até que seja regulamentado o Inciso I do artigo 7º da CRFB/88, o empregador tem o direito (potestativo) de dispensar individualmente empregados sem ao menos justificá-lo. Já as dispensas coletivas, em massa, costumam ser questionadas na Justiça do Trabalho.

Ao tratar do assunto no processo 309/2009-000-15-00.4, o TST concluiu que a dispensa coletiva unilateral contraria princípios/regras constitucionais e normas internacionais, e assim, em conformidade com a boa-fé objetiva, a validade da dispensa dependeria da participação da entidade sindical representativa dos trabalhadores.

Foi um julgamento paradigmático. Mesmo sem Súmula ou OJ, passou a ser, na prática, o entendimento "oficial" adotado pelo TST.

Segue um trecho do mencionado acórdão:

"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". **DISPENSAS COLETIVAS TRABALHISTAS. EFEITOS JURÍDICOS.** *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."

Os efeitos da dispensa coletiva ou em massa atingem a comunidade como um todo, e não só os trabalhadores diretamente envolvidos. Em uma escala um pouco maior, os membros da família dos dispensados são afetados. Em escala ainda maior, também pode ser afetada a economia da região em que vive a massa de trabalhadores abruptamente dispensados, consumidores que, de uma hora para outra, perdem a fonte de renda. Assim, o impacto econômico-social que a dispensa em massa provoca justificaria a participação do sindicato dos trabalhadores, que tem como missão tutelar o interesse coletivo.

Por tudo isso, a partir do julgamento do processo 309/2009-000-15-00.4, o TST firmou entendimento de que a dispensa coletiva deve ser justificada pelo empregador e precedida de uma negociação coletiva (ou de um dissídio coletivo), sob pena de ser considerada arbitrária, nula, sem produção de efeitos.

Ocorre que a Lei 13.467/2017 (conhecida como Reforma Trabalhista) incluiu o artigo 477-A na CLT, que autoriza a dispensa coletiva unilateral, ou seja, sem necessidade de participação sindical.

Diante disso, ações têm sido ajuizadas Brasil afora questionando a constitucionalidade/convencionalidade desse novo dispositivo legal, caso da presente ação.

Entendo que as premissas usadas pelo TST no paradigmático acórdão (processo 309/2009-000-15-00.4) continuam válidas mesmo após a chamada Reforma Trabalhista. Com efeito, o

TST firmou entendimento de que a dispensa em massa sem intervenção sindical contraria a Constituição, portanto a previsão contida no artigo 477-A da CLT é inconstitucional.

Como dito pelo TST, a Constituição de 1988 consagrou a subordinação da propriedade - inclusive dos empreendimentos empresariais - à função social (artigo 170, III, da CRFB/88), bem como a preponderância da valorização do trabalho humano, quando em conflito com o exercício da livre iniciativa (artigo 170, *caput*, da CRFB/88).

Pela Constituição também foi definida a finalidade da ordem econômica, que é assegurar a *todos* existência digna (artigo 170, *caput*, CRFB/88), e foram consagrados os fundamentos do Estado Brasileiro, entre eles a dignidade da pessoa humana e o valor social do trabalho e da livre iniciativa (artigo 1º, III e IV, CRFB/88).

A propriedade e a livre iniciativa são, pois, direitos garantidos constitucionalmente, mas a Constituição também prevê que eles devem ser exercidos considerando a sociedade como um todo, e não o interesse privado puro e simplesmente.

No mais, a Constituição prevê a necessária intervenção sindical nas questões coletivas trabalhistas (Incisos III e VI do seu artigo 8º), caso das dispensas em massa, um ato/fato coletivo.

Destarte, para o TST a dispensa coletiva/em massa unilateral viola valores constitucionais ao fazer preponderar, sem a necessária participação sindical, o interesse individual sobre o interesse da coletividade.

Ainda na linha do TST, o artigo 477-A da CLT contraria tratados internacionais ratificados pelo Brasil, caso da Convenção 98 da Organização Internacional do Trabalho - OIT, que prevê o uso da negociação coletiva para regular os termos e as condições de emprego, e da Convenção 154 da OIT, que também prevê a negociação coletiva como instrumento para fixar as condições de emprego e regular as relações entre os empregadores e trabalhadores.

As expressões acima são abrangentes - termos, condições de emprego e relação entre empregadores e trabalhadores -, portanto compreendem assuntos relacionados ao rompimento contratual,

sobretudo aqueles relacionados aos interesses coletivos.

Lembro que o STF já definiu no RE 466.343-SP que os tratados internacionais de direitos humanos (dentre os quais os de Direito do Trabalho) ratificados pelo Brasil têm natureza supralegal, salvo se aprovados pelo quorum definido no §3º do artigo 5º da CRFB/88, caso em que têm força de emendas constitucionais.

Pelo caráter supralegal, as normas internacionais citadas estão hierarquicamente acima do artigo 477-A da CLT, razão pela qual prevalecem sobre ele.

Em suma, na linha do que tem decidido o TST, o artigo 477-A da CLT, norma legal infraconstitucional, merece ser invalidado por contrariar a Constituição da República e normas supralegais de direito internacional.

Feito o necessário panorama jurisprudencial, registro que a matéria é tormentosa, complexa, multifacetada. De um lado temos o empresário, que invoca a livre iniciativa e a propriedade privada, ainda mais em momentos de crise, quando costumam ser necessários ajustes - às vezes drásticos - no organograma das empresas; do outro lado temos o interesse coletivo, não só dos trabalhadores dispensados em massa, não só da família deles, mas também da coletividade em que estão inseridos, que é impactada pelo desemprego repentino de um grupo expressivo de pessoas.

Diante de tantos interesses em conflito, prestigia a saída encontrada pelo TST: dispensa em massa sem intervenção sindical é inconstitucional e inconveniente. O TST levou anos para firmar esse entendimento. Foram anos de discussões e amadurecimento de ideias. Cabe agora prestigiar todo esse trabalho de sedimentação jurisprudencial, que, repito, permanece imaculado mesmo depois da edição do recentíssimo artigo 477-A da CLT.

No mais, registro que em março de 2018 a **ESTÁCIO** peticionou informando a contratação de novos professores, mas nem sequer comprovou essa alegação, ônus que lhe incumbia. No entanto, ainda que tenha havido realmente a contratação de novos professores alguns meses após as dispensas ocorridas em dezembro, isso por si só não desconfigura a invalidade da dispensa em massa. Ao contrário,

esse tipo de situação, sem que tenha sido embasada em um justo motivo, protege exclusivamente o interesse privado, em clara afronta aos princípios e regras constitucionais e supralegais expostos nesta decisão.

Ainda, a alegação da **ESTÁCIO** de que dispensas plúrimas sempre ocorreram na Unidade de São José, mesmo se verdadeira, isso é indiferente para a solução da presente lide, pois não validaria a dispensa coletiva unilateral aqui analisada. Se as tais dispensas plúrimas configurassem igualmente dispensas coletivas unilaterais (o que deixo de analisar, por não ser objeto desta ação), seriam também inválidas, por todos os motivos já explicados.

Considerando tudo o que foi dito, confirmo em caráter definitivo a decisão proferida liminarmente, e assim declaro a nulidade da dispensa coletiva praticada pela **ESTÁCIO** na Unidade de São José sem intervenção sindical. Por consequência, acolho o pedido de reintegração dos respectivos professores dispensados, com cancelamento dos atos rescisórios, inclusive da baixa do contrato no CAGED, obrigação a ser cumprida no prazo de 10 dias úteis (prazo que fixo na forma do artigo 852, §1º, da CLT), sob pena multa diária no valor de R\$10.000,00 por substituído prejudicado, limitada a R\$300.000,00, valor que pode ser posteriormente revisto, caso necessário. Acolho também o pedido de pagamento dos salários e demais vantagens devidos desde a data da dispensa, em parcelas vencidas e vincendas (para tanto, fixo que o salário será calculado com base na quantidade média de aulas dadas por cada substituído no ano de 2017).

A causa de pedir desta ação foi limitada à dispensa coletiva ocorrida em dezembro de 2017, com os substituídos já identificados. Acolhido o pedido de reintegração, entendo que fica prejudicada a análise da virtual possibilidade de terceirização das cargos vagos.

Por fim, entendo que não cabe proibir de modo genérico e abstrato, por meio da presente ação, a realização de dispensas coletivas unilaterais. Isso porque a jurisdição se destina à solução de conflitos, ainda que iminentes, o que é incompatível com um provimento genérico proibitivo. A finalidade da jurisdição é precipuamente a aplicação do Direito ao caso concreto e não delinear abstratamente o alcance das regras e princípios jurídicos (o que só seria compatível com as ações objetivas). Para saber se há ou não uma dispensa em massa é necessário analisar o caso concreto, o impacto na coletividade, as circunstâncias de fato, portanto um comando condenatório genérico e abstrato, além de incompatível com a principal finalidade do Poder Judiciário seria, seria na prática ineficaz. Rejeito, pois, o pedido correspondente.

4 - DA ANTECIPAÇÃO DOS EFEITOS DA TUTELA:

Aqui não há só verossimilhança das alegações, mas sim reconhecimento judicial, depois de cognição plena, da veracidade dessas alegações feitas na Inicial.

No mais, a reintegração e as verbas deferidas acima têm caráter urgente, já que o emprego e o salário são imprescindíveis à subsistência dos substituídos.

Assim sendo, na forma do artigo 300 do CPC/2015, antecipo os efeitos da tutela, razão pela qual o prazo para reintegração passa a correr a partir da intimação desta Sentença e as verbas deferidas devem ser calculadas e pagas de imediato, independentemente do trânsito em julgado, sem necessidade de caução ou outra garantia qualquer por parte do autor ou dos substituídos. Na falta de pagamento espontâneo, as verbas serão apuradas em execução, que tramitará como se definitiva fosse, mesmo antes do trânsito em julgado.

5 - DOS JUROS E ATUALIZAÇÃO MONETÁRIA:

Salvo determinação expressa em contrário nesta Sentença, os juros e a atualização monetária observarão o seguinte: os juros serão de 1% ao mês, simples, contados a partir da data de protocolo da Inicial, observados a lei 8.177/91 e o artigo 883 da CLT.

Quanto à atualização monetária, declaro incidentalmente a inconstitucionalidade da expressão "equivalentes à TRD", que consta no *caput* do artigo 39 da Lei 8.177/1991, e decido que a correção dos créditos trabalhistas aqui deferidos será pelo IPCA-E, por analogia ao artigo 27 das Leis 12.919/13 e 13.080/15, adotando como razão de decidir os fundamentos usados pelo STF no julgamento das ADIs nº 4.357 e 4.425, ocorrido em 14 de março de 2013:

"Ementa: DIREITO CONSTITUCIONAL. REGIME DE EXECUÇÃO DA FAZENDA PÚBLICA MEDIANTE PRECATÓRIO. EMENDA CONSTITUCIONAL Nº 62/2009. (...) IMPOSSIBILIDADE JURÍDICA DA UTILIZAÇÃO DO ÍNDICE DE REMUNERAÇÃO DA CADERNETA DE POUPANÇA COMO CRITÉRIO DE CORREÇÃO MONETÁRIA. VIOLAÇÃO AO

*DIREITO FUNDAMENTAL DE PROPRIEDADE (CF, ART. 5º, XXII).
INADEQUAÇÃO MANIFESTA ENTRE MEIOS E FINS. (...)*

(...)

5. O direito fundamental de propriedade (CF, art. 5º, XXII) resta violado nas hipóteses em que a atualização monetária dos débitos fazendários inscritos em precatórios perfaz-se segundo o índice oficial de remuneração da caderneta de poupança, na medida em que este referencial é manifestamente incapaz de preservar o valor real do crédito de que é titular o cidadão. É que a inflação, fenômeno tipicamente econômico-monetário, mostra-se insuscetível de captação apriorística (ex ante), de modo que o meio escolhido pelo legislador constituinte (remuneração da caderneta de poupança) é inidôneo a promover o fim a que se destina (traduzir a inflação do período).

(...) " (ADI 4357, Relator(a): Min. AYRES BRITTO, Relator(a) p/ Acórdão: Min. LUIZ FUX, Tribunal Pleno, julgado em 14/03/2013, ACÓRDÃO ELETRÔNICO DJe-188 DIVULG 25-09-2014 PUBLIC 26-09-2014).

Deve ser observado o teor da Súmula 381 do TST.

6 - DOS RECOLHIMENTOS PREVIDENCIÁRIOS E FISCAIS:

Os recolhimentos previdenciários observarão a Lei 8.212/91, incluindo a adoção do regime de competência e a atribuição, ao autor, do pagamento da cota que cabe ao empregado, mas os encargos decorrentes do pagamento em atraso caberão ao empregador, que deu causa à mora.

Quanto aos recolhimentos fiscais, deve ser observada a Instrução Normativa RFB 1127, de 08 de fevereiro de 2011, e, no que não for incompatível, a Súmula 368 do TST. Ressalto que sobre os juros não incide imposto de renda, na forma da OJ 400 da SDI-1 do TST.

7 - DO EFEITO DESTA SENTENÇA / DA MANIFESTAÇÃO DOS SUBSTITUÍDOS:

Caberá à ré, se for o caso, indicar algum substituído com processo individual e deferimento de verba idêntica à deferida nesta ação, para que não haja pagamento em duplicidade. Caso o processo individual do substituído ainda não tenha sido solucionado, deverá ele optar entre aquele e este processo, no prazo de 30 dias, contados da intimação que lhe será expedida, e caso não se manifeste será entendido que optou pelo processo individual, o que causará sua exclusão do rol de substituídos do presente processo (vide artigo 104 do CDC).

A ré será intimada oportunamente para juntar documentos funcionais relativos aos substituídos, para apuração dos valores devidos, sob pena de busca e apreensão, arbitramento e aplicação das penalidades cabíveis em caso de descumprimento da determinação judicial.

8 - DOS HONORÁRIOS ADVOCATÍCIOS:

Conforme Item III da Súmula 219 do TST, "*são devidos os honorários advocatícios nas causas em que o ente sindical figure como substituto processual*". É o caso, portanto acolho o pedido de pagamento dos honorários advocatícios, que fixo em 15%. Deve ser observada a Súmula 31 do nosso Tribunal

III

CONCLUSÃO:

Ante o exposto, **ACOLHO EM PARTE** os pedidos feitos pelo **SINDICATO INTERMUNICIPAL DOS PROFESSORES NO ESTADO DE SANTA CATARINA** contra a **SOCIEDADE DE ENSINO SUPERIOR ESTACIO DE SÁ LTDA**; para:

i) DECLARAR nula a dispensa coletiva praticada pela ré na Unidade de São José sem intervenção sindical;

ii) CONDENAR a ré a reintegrar os substituídos, com cancelamento dos atos rescisórios, inclusive da baixa do contrato no CAGED, obrigação a ser cumprida no prazo de 10 dias úteis (prazo que fixo na forma do artigo 852, §1º, da CLT), sob pena multa diária no valor de R\$10.000,00 por substituído

prejudicado, limitada a R\$300.000,00 (valor que pode ser posteriormente revisto, caso necessário);

iii) CONDENAR a ré a pagar os salários e demais vantagens devidos desde a data da dispensa, em parcelas vencidas e vincendas (para tanto, fixo que o salário será calculado com base na quantidade média de aulas dadas por cada substituído no ano de 2017; os salários e demais vantagens vencidos serão apurados na fase de liquidação e pagos no prazo legal; as parcelas vincendas, a partir da reintegração, deverão ser pagas diretamente aos substituídos);

iv) CONDENAR a ré a pagar honorários advocatícios ao Sindicato-autor, arbitrados em 15%, observada a Súmula 31 do nosso Tribunal.

Os juros, a correção monetária, bem como os recolhimentos previdenciários e fiscais seguirão a Fundamentação.

Na forma do artigo 300 do CPC/2015, **defiro a antecipação dos efeitos da tutela**, razão pela qual o prazo para reintegração passa a correr a partir da intimação desta Sentença e as verbas deferidas devem ser calculadas e pagas de imediato, independentemente do trânsito em julgado, sem necessidade de caução ou outra garantia qualquer por parte do autor ou dos substituídos. Na falta de pagamento espontâneo, as verbas serão apuradas em execução, que tramitará como se definitiva fosse, mesmo antes do trânsito em julgado.

Caberá à ré, se for o caso, indicar algum substituído com processo individual e deferimento de verba idêntica à deferida nesta ação, para que não haja pagamento em duplicidade. Caso o processo individual do substituído ainda não tenha sido solucionado, deverá ele optar entre aquele e este processo, no prazo de 30 dias, contados da intimação que lhe será expedida, e caso não se manifeste será entendido que optou pelo processo individual, o que causará sua exclusão do rol de substituídos do presente processo (vide artigo 104 do CDC).

A ré também será intimada oportunamente para juntar documentos funcionais relativos aos substituídos, para apuração dos valores devidos, sob pena de busca e apreensão, arbitramento e aplicação das penalidades cabíveis em caso de descumprimento da determinação judicial.

As custas serão pagas pela **ESTÁCIO**, no valor de **R\$10.000,00**, calculadas sobre **R\$500.000,00**, valor arbitrado provisoriamente à condenação.

Intimem as partes.

Intimem o MPT.

São José, 24 de maio de 2018.

FABIO AUGUSTO DADALT

JUIZ DO TRABALHO

SAO JOSE, 24 de Maio de 2018

FABIO AUGUSTO DADALT
Juiz(a) do Trabalho Substituto(a)