



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 15ª REGIÃO
6ª Vara do Trabalho de Ribeirão Preto

Rua Afonso Taranto, 105, Nova Ribeirânia, RIBEIRAO PRETO - SP - CEP: 14096-740
TEL.: (16) 36253016 - EMAIL: saj.6vt.ribpreto@trt15.jus.br

PROCESSO: 0012347-59.2017.5.15.0153

CLASSE: AÇÃO CIVIL PÚBLICA (65)

AUTOR: SINDICATO DOS PROFESSORES E AUXILIARES DE ADM. ESCOLAR DE RIBEIRAO PRETO

RÉU: UNISEB CURSOS SUPERIORES LTDA (**Sociedade de Ensino Superior Estácio Ribeirão Preto Ltda.**)

DECISÃO PJe-JT

Trata-se de ação civil pública ajuizada por **Sindicato dos Professores e Auxiliares de Administração Escolar de Ribeirão Preto e Região** em face de **Sociedade de Ensino Superior Estácio Ribeirão Preto Ltda.**, com pedido de antecipação dos efeitos da tutela meritória consistente na determinação para que haja o cancelamento da demissão coletiva ocorrida no mês de dezembro de 2017, por não ter havido prévia negociação com o Sindicato-autor, sob pena de multa diária de R\$ 1.000,00. Juntou documentos.

Por certo que a Ação Civil Pública, disciplinada pela Lei n. 7.347/1985, é uma espécie de ação coletiva e tem por finalidade proteger direitos e interesses metaindividuais de ameaças e lesões.

E é certo que os Sindicatos têm legitimidade ativa para proposição de Ação Civil Pública, nos termos do art. 8º, inciso III, da Constituição Federal.

Com efeito, o nobre instituto regulado pelo art. 300 do Estatuto Processual Civil rende ensejo à possibilidade da antecipação dos efeitos da tutela de mérito, quando presentes os requisitos correspondentes.

No caso vertente, o Sindicato-autor alegou que no estabelecimento da ré, a dispensa em massa ocorrida em dezembro (58 professores) feriu princípios trabalhistas e constitucionais, o que a torna inconstitucional, ainda que amparada no art. 477-A da CLT, com a redação dada pela Lei n. 13.467/2017. Sustenta que deve ser anulada, pela inconstitucionalidade do referido artigo que a ampara e pela falta de negociação coletiva com o sindicato representativo da categoria dos professores despedidos.

De fato, os fundamentos da demanda e os pedidos formulados na ação civil pública possuem inegável relevância social, mas para sua análise há necessidade de uma breve digressão sobre os institutos jurídicos envoltos na temática do emprego e da dispensa coletiva.

Passo a essa análise, principiando pelo direito ao trabalho, um dos mais fundamentais de todo o sistema jurídico, e que é afetado em qualquer dispensa de empregados, individual ou coletiva.

O direito fundamental ao trabalho

De se ter em mente que *o trabalho*, como prega a própria ideologia capitalista, *dignifica o ser humano*. Não poderia mesmo ser diferente. Na medida em que o trabalho se constitui na principal fonte do numerário suficiente à sobrevivência do trabalhador e de sua família, ele se torna, à obviedade, um bem da maior grandeza para todo ser humano em condições de trabalhar.

Essa dimensão do trabalho é sentida e vivida pelo trabalhador, sendo por isso mesmo bem compreendida em todos os ramos do conhecimento jurídico, especialmente na grande área das chamadas ciências humanas. No campo do Direito, seu conteúdo e alcance é tão difundido que hodiernamente ninguém que milita nesse ramo duvida de que se constitui o trabalho num *direito humano fundamental*, garantido na Declaração Universal dos Direitos Humanos, nas Convenções Comunitárias de Direitos e nas próprias Leis Fundamentais de cada país.

Ademais, não se pode olvidar de que o trabalho é, desde a própria perspectiva constitucional, mais que um direito, como também um *valor*, um *princípio* e, além disso, o *fundamento* do próprio Estado democrático e *social* de Direito. Com efeito, a Constituição brasileira de 1988 preconiza que os valores sociais do trabalho - e da livre iniciativa - constitui um dos *fundamentos* do Estado de Direito em que se consubstancia a República Federativa do Brasil (art. 1º, IV), quando disciplina os princípios fundamentais da Constituição. E no Título II, ao compendiar os direitos sociais fundamentais, define que, entre eles, assegura-se o direito *ao trabalho*.

Fábio Konder Comparato¹, comentando sobre o artigo 6º do PIDESC - Pacto Internacional de Direitos Econômicos, Sociais e Culturais, que também assegura o direito ao trabalho -, leciona que "o reconhecimento do direito de cada indivíduo a exercer livremente um trabalho que lhe proporcione meios de subsistência e, por conseguinte, condições de vida digna, representa a condição primária de existência de uma sociedade igualitária". De modo que *o direito ao trabalho* é "a pedra angular da construção de uma verdadeira sociedade democrática".

Tudo isso porque simplesmente *não existe cidadania sem trabalho*. É dizer, em situação de desemprego e inclusive no trabalho informal e precarizado, não se pode assegurar o desfrute de todos os direitos fundamentais que conformam, na prática, a abstrata noção de dignidade da pessoa humana, um valor supremo na ordem jurídica, num Estado democrático e *social* de Direito².

Ricardo Antunes (3) afirma que a importância da categoria *trabalho* está em que ela se constitui como fonte originária, primária, de realização do ser social, "protoforma da atividade humana, fundamento ontológico básico da omnilateralidade humana". Daí o valor incomensurável do trabalho humano.

Na doutrina espanhola, Herrera Flores (4) assevera que *é o trabalho que confere identidade*, sentido de pertencimento e de utilidade sociais às pessoas. Com efeito, o trabalho "não só cria o valor objetivo ou econômico, mas também a sensação de plenitude psicológica individual". Assim, a pessoa "que tem um trabalho é um cidadão pleno e um sujeito com total capacidade de ação pública e coletiva, e o que não o tem ou atua unicamente na esfera privada sempre será um sujeito diminuído, e, portanto, sem capacidade plena de ação".

Não por outra razão, o grande juslaboralista brasileiro, hoje Ministro do TST, Mauricio Godinho Delgado⁵, afirma que no âmbito da sociedade capitalista não se questiona o *primado do trabalho*. De se transcrever seu ensinamento:

A centralidade do trabalho - e, em especial, sua forma mais articulada e comum no capitalismo, o emprego - torna-se o epicentro de organização da vida social e da economia. Percebe tal matriz a essencialidade da conduta laborativa como um dos instrumentos mais relevantes de afirmação do ser humano, quer no plano de sua própria individualidade, quer no plano de sua inserção familiar, social e econômica (destaque no original).

Não é por outra razão que a Declaração Universal dos Direitos Humanos, desde 1948,

assegura a *essencialidade* deste direito, no artigo 23: "Todo Homem tem direito ao trabalho, à livre eleição de emprego, a condições justas e favoráveis de trabalho e à proteção contra o desemprego". E a OIT, ainda em 1964, aprovou a Convenção n. 122, sobre política de emprego, obrigando os Estados que a ratificaram a adotar uma política ativa que vise promover *o pleno emprego*, produtivo e de livre escolha, política que deve garantir que haja trabalho para todas as pessoas que estejam em busca de ocupação.

E é diante da *essencialidade do direito ao trabalho* que o Direito, ou o seu aplicador - em regra, o juiz -, não pode ignorar os efeitos deletérios do desemprego. Principalmente quando há uma *dispensa de trabalhadores em massa*, afetando toda uma comunidade.

A propósito, o maior jurista social do Brasil na atualidade, Jorge Luiz Souto Maior⁶, já sustenta há muitos anos que não se pode olvidar de que o maior problema social da época contemporânea é, sem dúvida, *o desemprego*, o qual, numa sociedade capitalista, destrói a autoestima, *aniquilando o ser humano*, sendo, a um só tempo, causa de muitos problemas que atingem toda a sociedade. Assim, o Direito do Trabalho deve fixar um parâmetro de segurança e de dignidade nas relações laborais, que promova a preservação da pessoa no contexto da produção, de modo que se *conjugue os interesses econômicos* do empregador e os *direitos fundamentais* do trabalhador.

A dispensa coletiva e as barreiras de contenção do Direito

Por tudo o que significa o direito humano fundamental ao trabalho, o Direito, em todos os países que se consideram um Estado Democrático de Direito, tem procurado estabelecer barreiras de contenção para evitar ou minorar os *efeitos deletérios do desemprego*.

Ora, se o desemprego de um trabalhador já causa estremecimento no espírito de solidariedade que deveria animar uma sociedade justa e igualitária, quanto estrago no chamado tecido social pode provocar uma dispensa massiva de trabalhadores. Em determinadas comunidades, uma empresa ou até um ente público pode ser o maior empregador da localidade, o maior *provedor de sustento digno a tantas famílias* que contam com ao menos um de seus membros ali empregado. Daí que já existem *limites* ao poder potestativo do empregador - de discutível constitucionalidade ou, pelo menos, legitimidade - de dispensar seus trabalhadores, sobretudo quando promove uma dispensa coletiva.

Com efeito, a Comunidade Europeia tem Diretiva sobre o tema, além de países como Espanha, França, Itália, Portugal, México, Argentina. De não se olvidar, ainda, da importante *Convenção n. 98 da OIT*. E foi essa normativa que serviu de parâmetro para a jurisprudência trabalhista em casos análogos recentes, merecendo transcrição a decisão *precursora e paradigmática* que teve como Relator o insigne Desembargador José Antonio Pancotti, nos autos do processo de Dissídio Coletivo de natureza jurídica, PROC. TRT/CAMPINAS 15ª REGIÃO Nº. 00309-2009-000-15-00-4 DC, como segue:

"PROC. TRT/CAMPINAS 15ª REGIÃO Nº. 00309-2009-000-15-00-4 DC, em que eram suscitantes o SINDICATO DOS METALÚRGICOS DE SÃO JOSÉ DOS CAMPOS E REGIÃO, O SINDICATO DOS METALÚRGICOS DE BOTUCATU, e A FEDERAÇÃO DOS METALÚRGICOS DE SÃO PAULO, tendo como assistente litisconsorcial O SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS DE CONSTRUÇÕES DE AERONAVES E INSTRUMENTOS AEROESPACIAL DO ESTADO DE SÃO PAULO - SINDIAEROESPACIAL e como suscitadas A EMPRESA BRASILEIRA DE

AERONÁUTICA - EMBRAER e ELEC EMBRAER LTDA, "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 socioeconômico do fato. Assim, governos, empresas e sindicatos devem ser criativos na construção de normas que criem mecanismos que, 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 do cidadão trabalhador, cabe-lhe proferir decisão que preserve o equilíbrio de tais valores. Infelizmente não há no Brasil, a exemplo da União Europeia (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 n.º 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. No caso, a EMBRAER efetuou a demissão de 20% dos seus empregados, mais de 4.200 trabalhadores, sob o argumento de que a crise econômica mundial afetou diretamente suas atividades, porque totalmente dependentes do mercado internacional, especialmente dos Estados Unidos da América, matriz da atual crise. Na ausência de negociação prévia e diante do insucesso da conciliação, na fase judicial só resta a esta Eg. Corte, finalmente, decidir com fundamento no art. 4º da Lei de Introdução ao Código Civil e no art. 8º da Consolidação das Leis do Trabalho. Assim, 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 demissão coletiva, por ausência de negociação. Finalmente, não sobrevivendo mais no ordenamento jurídico a estabilidade no emprego, exceto as garantias provisórias, é inarredável que se atribua, com fundamento no art. 422 do CC - boa-fé objetiva - o direito a uma compensação financeira para cada demitido. Dissídio coletivo que se julga parcialmente procedente."

A Reforma Trabalhista e a dispensa coletiva

Poder-se-ia objetar que a Lei n. 13.467/2017, a Lei da Reforma Trabalhista, ao equiparar a dispensa individual à dispensa coletiva, no art. 477-A da CLT, que inclusive textualmente dispensa a "autorização prévia de entidade sindical" ou mesmo a "celebração de convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho para sua efetivação", deitaria por terra todos os argumentos até aqui expendidos, no sentido de ser o trabalho um direito mais que essencial ao ser humano e, por isso, haver necessidade de barreiras jurídicas à dispensa coletiva de trabalhadores.

Contudo, sem a pecha de juiz rebelde por não querer aplicar a lei do "progresso", certo é que cada juiz, na mais longínqua jurisdição, em seu mister de decidir sobre direitos que impactam a vida das pessoas, não pode ser um juiz "boca da lei" e simplesmente balbuciar suas insossas palavras, quando o texto legal *contrariar as normas constitucionais*, sobretudo os princípios que servem de alicerce ao sistema jurídico e à sociedade democrática e igualitária a que se propõe um Estado que se denomina de Direito, como é o caso do Brasil.

Com efeito, todo e cada juiz brasileiro tem o dever de ser um *juiz constitucional*, de promover o *controle difuso de constitucionalidade* e também de *convencionalidade* - diante dos inúmeros tratados e convenções de direitos humanos ratificados pelo Brasil, os quais têm natureza de fonte supralegal do Direito, conforme pronunciamentos reiterados do guardião da nossa Constituição, o STF -, justamente para manter o equilíbrio social e a tão falada segurança jurídica.

Sinto-me com esse dever. Por mais que seja "apedrejado" de juiz contrário à Reforma que seria tão promissora por acabar com abusos de trabalhadores e propiciar a criação de empregos, não posso me furtar ao *dever constitucional* de declarar, com todo o respeito aos que pensam em sentido contrário, *a inconstitucionalidade e a inconveniência do art. 477-A da CLT*. Aliás, convém apontar o esquizofrenismo de uma lei que geraria empregos e ao mesmo tempo permite dispensas em massa de trabalhadores, sem qualquer participação dos sindicatos, quando a estes quis dar "maioridade", ao lhes permitir inclusive que negociem direitos dos trabalhadores ao arrepio da lei, na tal prevalência do negociado sobre o legislado (art. 611-A da CLT).

Ora, por todos os *reflexos trabalhistas, econômicos, sociais, comunitários, individuais* etc. que as dispensas coletivas geram, não poderia o legislador ordinário, em sã consciência, dizer que a dispensa coletiva (ou plúrima) "se equipara" à dispensa de um único trabalhador. O legislador não tem o poder de mudar a natureza jurídica das coisas, tampouco a realidade fenomênica da vida. São *institutos jurídicos incomparáveis*. Ainda que assim não fosse, se a própria Constituição brasileira nomeia os sindicatos como legítimos *representantes* dos trabalhadores, tanto em questões administrativas quanto em questões judiciais, e preconiza a imprescindibilidade de sua *participação* nas negociações coletivas, ao mesmo tempo que obriga os sindicatos a envidar esforços para a solução dos problemas coletivos da categoria, tendo o *dever institucional de negociar* em nome dos trabalhadores que representa (arts. 8º, III e VI, e 114, § 1º e 2º, da CF/88), por que os sindicatos seriam alijados da missão de tentar reduzir os impactos trabalhistas, econômicos, sociais, comunitários etc. de uma dispensa coletiva? Se o fim do tal imposto sindical e a permissão de o sindicato negociar contra a lei foram estabelecidos pela Lei da Reforma para dar "maioridade" ao sindicato, para que os sindicatos de fachada desapareçam e permaneçam os que de fato representam os trabalhadores, por que retirar dos sindicatos a possibilidade de mostrar seu "poder de fogo" justamente num dos *momentos mais críticos* para o grupo de trabalhadores dispensado, quando da *despedida em massa*?

Ademais, a doutrina já tem preconizado que até mesmo no direito privado comum não se rompe contratos com o puro descarte do outro contratante, havendo inúmeras *barreiras de contenção* para proteger o contratante que pode ser surpreendido com a atitude abusiva ou desleal da outra parte. Daí os *princípios da lealdade* (ou probidade), *da boa-fé objetiva*, *da função social do contrato*, dentre outros, previstos no Código Civil (arts. 113, 421 e 422).

A propósito, Jorge Luiz Souto Maior, em recente artigo sobre o tema, dispara que a dispensa coletiva não está permitida pelo sistema jurídico brasileiro, inclusive por implicar em *abuso de direito* (art. 187 do CC/2002), portanto, um ato ilícito. Vejam-se suas lições:

"A dispensa coletiva, sem qualquer demonstração de razão econômica e apresentação

de estudo que explicita a necessidade e a eficácia da medida como forma necessária de preservar a empresa e salvaguardar empregos, só pode ser entendida, conseqüentemente, como exercício abusivo do direito, não tendo, pois, qualquer respaldo jurídico.

(...)

Não é possível imaginar que exista alguma autorização jurídica para que empresas promovam o desemprego ou se valham de contratos precários, em substituição de empregos efetivos, de forma generalizada, para desenvolverem suas atividades, pois isso empurra a economia para baixo e aumenta o sofrimento social.

As dispensas coletivas de empregados efetivos para substituição por contratos de subemprego além de não terem respaldo jurídico, como demonstrado, representam um grave retrocesso social, econômico e humano. (Disponível em: <<http://www.jorgesoutomaior.com/blog/o-abuso-das-dispensas-coletivas-e-a-reacao-corretiva-do-direito-do-trabalho>>. Acesso em: 12 dez. 2017)."

Não por outra razão, mais de 600 estudiosos do Direito do Trabalho reunidos em Brasília, em evento científico promovido pela Anamatra, denunciaram a *inconstitucionalidade do referido art. 477-A da CLT*. Veja-se o Enunciado n. 57 da 2ª Jornada de Direito Material e Processual do Trabalho:

"DISPENSA COLETIVA: INCONSTITUCIONALIDADE: O ART. 477-A DA CLT PADECE DE INCONSTITUCIONALIDADE, ALÉM DE INCONVENCIONALIDADE, POIS VIOLA OS ARTIGOS 1º, III, IV, 6º, 7º, I, XXVI, 8º, III, VI, 170, CAPUT, III E VIII, 193, DA CONSTITUIÇÃO FEDERAL, COMO TAMBÉM O ARTIGO 4º DA CONVENÇÃO Nº 98, O ARTIGO 5º DA CONVENÇÃO Nº 154 E O ART. 13 DA CONVENÇÃO Nº 158, TODAS DA OIT. VIOLA, AINDA, A VEDAÇÃO DE PROTEÇÃO INSUFICIENTE E DE RETROCESSO SOCIAL. AS QUESTÕES RELATIVAS À DISPENSA COLETIVA DEVERÃO OBSERVAR: A) O DIREITO DE INFORMAÇÃO, TRANSPARÊNCIA E PARTICIPAÇÃO DA ENTIDADE SINDICAL; B) O DEVER GERAL DE BOA FÉ OBJETIVA; E C) O DEVER DE BUSCA DE MEIOS ALTERNATIVOS ÀS DEMISSÕES EM MASSA."

A síntese da inconstitucionalidade e da inconvencionalidade desta novel regra do sistema jurídico disposta neste Enunciado nº 57 é tão perfeita que dispensa maiores comentários.

O abuso de direito no caso concreto

Há de se pontuar o *ato abusivo e temerário* da empresa demandada, porque somente nas imediações da cidade do Rio de Janeiro foram dispensados de uma só vez pela empresa do grupo Estácio, o segundo maior grupo empresarial privado do setor de educação do país, 1.200 empregados naquela comunidade. Imagine-se os impactos naquele círculo social. E a empresa repetiu o ato abusivo em diversos outros locais, como tem sido noticiado na mídia e nas redes sociais.

Aqui em Ribeirão Preto não foi diferente, tendo a ré *dispensado de uma só vez* 58 (cinquenta e oito) professores, como denuncia o Sindicato demandante e comprova a documentação

juntada aos autos. E sem qualquer negociação coletiva com o Sindicato-autor.

Por certo que a negociação prévia com o Sindicato poderia ter caminhado para uma solução distinta, ou que minorasse os efeitos deletérios desta dispensa coletiva numa cidade do porte de Ribeirão Preto, em que a instituição demandada é uma das mais conhecidas no ramo da educação. Ainda que não se chegasse a um consenso, os trabalhadores poderiam *se preparar melhor para entender os motivos da empresa*, anunciar o fato em família e, se possível, organizar melhor as finanças da família para o momento seguinte de desemprego.

Veja-se a maldade da medida: *uma dispensa coletiva há poucos dias do Natal*, quando sabidamente as famílias trocam presentes, os filhos esperam pelo mimo dos pais, as famílias despendem valores para as festas em família. Como esses 58 trabalhadores poderão conviver com essa dura realidade *numa época natalina*, sem ao menos se prevenir para isso?

De modo que, por tudo o quanto aqui exposto, o ato da ré se mostrou *abusivo, desproporcional, afrontoso* aos direitos mínimos dos seus empregados que certamente envidaram esforços para o sucesso da Escola, e por isso se revela um ato indigno, que desrespeita o *valor social do trabalho*, que coloca os lucros dos investidores acima de qualquer postulado de boa convivência em sociedade.

Entre a letra fria da lei e a justiça dos parâmetros postos ao caso concreto, sempre ficarei do lado da *justiça*, ainda mais em casos como o dos autos. O juiz não pode se olvidar da *equidade*, da justiça do caso concreto e, por isso, entendo ser o caso de se deferir a tutela de urgência postulada pelo Sindicato-autor.

A concessão da tutela de urgência

Portanto, evidenciados os requisitos previstos no art. 300 do CPC em vigor, ou seja, a probabilidade do direito e o perigo de dano ou o risco ao resultado útil do processo, deforo a tutela antecipada requerida, declarando a *nulidade da dispensa coletiva* de 58 professores da unidade da ré de Ribeirão Preto - SOCIEDADE DE ENSINO SUPERIOR ESTÁCIO RIBEIRÃO PRETO LTDA. -, determinando a *imediata reintegração* de todos esses professores, sob pena de multa diária de R\$ 1.000,00 por empregado dispensado, nos termos dos arts. 536 e 537 do CPC/2015.

Determino, ainda, que havendo necessidade de dispensa de professores, a ré proceda a prévia negociação com o Sindicato-autor, inclusive porque o art. 477-A da CLT diz ser dispensável a "autorização prévia de entidade sindical" ou a "celebração de convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho para sua efetivação", mas *não dispensa a negociação prévia*, que pode resultar em autorização, em celebração de instrumento coletivo ou em frustração da negociação. Em outras palavras, pode não haver solução consensual, mas ela deve ser tentada, inclusive com fundamento no art. 3º e §§ do CPC de 2015, aplicável no processo do trabalho por força dos arts. 769 da CLT e 15 do referido CPC.

Providencie a Secretaria a imediata expedição de mandado, com cópia da presente decisão, a ser cumprido por oficial de justiça.

Intimem-se as partes do inteiro teor desta decisão, citando-se a ré para apresentar contestação no prazo de 15 (quinze) dias, sob pena de revelia.

Nos 10 (dez) dias subsequentes, independentemente de intimação, poderá o autor apresentar sua réplica.

Havendo interesse da ré na tentativa de conciliação, poderá, no prazo de contestação, requerer a designação dessa audiência, que será incluída em *pauta especial*, diante da gravidade da situação.

Dê-se ciência da presente decisão ao órgão do Ministério Público do Trabalho da 15ª Região, por meio do sistema eletrônico.

Cumpra-se como determinado.

Ribeirão Preto (SP), 14 de dezembro de 2017.

JOSÉ ANTÔNIO RIBEIRO DE OLIVEIRA SILVA

Juiz Titular da 6ª Vara do Trabalho de Ribeirão Preto

- 1 COMPARATO, Fábio Konder. *A afirmação histórica dos direitos humanos*. 3. ed. rev. e ampl. São Paulo: Saraiva, 2003, p. 342-344.
- 2 GOMES, Dinaura Godinho Pimentel. "Direito Fundamental ao Trabalho, como Suporte do Direito à Vida com Dignidade, diante da Ampliação da Competência da Justiça do Trabalho". *Revista LTr*, São Paulo, ano 69, n. 11, nov. 2005, p. 1335.
- 3 ANTUNES, Ricardo. *Os sentidos do trabalho*: Ensaio sobre a afirmação e a negação do trabalho, p. 167.
- 4 HERRERA FLORES, J. *Los derechos humanos como productos culturales*: crítica del humanismo abstracto, p. 148-149.
- 5 DELGADO, Mauricio Godinho. *Capitalismo, trabalho e emprego*: entre o paradigma da destruição e os caminhos de reconstrução. São Paulo: LTr, 2006, p. 28-29.
- 6 MAIOR, Jorge Luiz Souto. *Curso de direito do trabalho*: a relação de emprego. V. II. São Paulo: LTr, 2008, p. 434-435.



Assinado eletronicamente. A Certificação Digital pertence a:
[JOSE ANTONIO RIBEIRO DE OLIVEIRA SILVA]



17121410051630300000074934586

<https://pje.trt15.jus.br/primeirograu/Processo/ConsultaDocumento/listView.seam>



Documento assinado pelo Shodo