



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

Ação Civil Pública Cível 1000630-41.2020.5.02.0007

Processo Judicial Eletrônico

Data da Autuação: 16/06/2020

Valor da causa: R\$ 20.000.000,00

Partes:

AUTOR: MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO

RÉU: FDC PARTICIPACOES LTDA.

ADVOGADO: MAURICIO DE SOUSA PESSOA

RÉU: CHURRASCARIA FOGO DE CHAO CN LTDA.

ADVOGADO: MAURICIO DE SOUSA PESSOA

RÉU: CHURRASCARIA FOGO DE CHAO JARDINS LTDA

ADVOGADO: MAURICIO DE SOUSA PESSOA

RÉU: CHURRASCARIA OS GAUDERIOS LTDA

ADVOGADO: MAURICIO DE SOUSA PESSOA

RÉU: FOGO DE CHAO LTDA.

ADVOGADO: MAURICIO DE SOUSA PESSOA

RÉU: FOGO'S CHURRASCARIA LTDA

ADVOGADO: MAURICIO DE SOUSA PESSOA



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
PROCESSO JUDICIAL ELETRÔNICO
7ª VARA DO TRABALHO DE SÃO PAULO
ACPCiv 1000630-41.2020.5.02.0007
AUTOR: MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO
RÉU: FDC PARTICIPACOES LTDA. E OUTROS (6)

Em 20 de julho de 2021, na sede da 07ª Vara do Trabalho de São Paulo, com a presença da juíza Juliana Petenate Salles, realizou-se a audiência para julgamento da ação civil pública ajuizada por **MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO**, Autor, em face de **FDC PARTICIPAÇÕES LTDA.**, 1ª Ré, **CHURRASCARIA FOGO DE CHÃO CN LTDA.**, 2ª Ré, **CHURRASCARIA FOGO DE CHÃO JARDINS**, 3ª Ré, **CHURRASCARIA OS GAUDEIROS LTDA.**, 4ª Ré, **FOGO DE CHÃO LTDA.**, 5ª Ré, e **FOGO DE CHÃO CHURRASCARIA LTDA.**, 6ª Ré.

Aberta a audiência, foram apregoadas as partes. Ausentes.

A seguir, proferiu-se a seguinte SENTENÇA:

Vistos, etc.

-

RELATÓRIO:

MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO, qualificado na ação civil pública que move em face de **FDC PARTICIPAÇÕES LTDA.**, **CHURRASCARIA FOGO DE CHÃO CN LTDA.**, **CHURRASCARIA FOGO DE CHÃO JARDINS**, **CHURRASCARIA OS GAUDEIROS LTDA.**, **FOGO DE CHÃO LTDA.** e **FOGO DE CHÃO CHURRASCARIA LTDA.**, também qualificadas, alega que em 14/05/2020 recebeu denúncia, na qual se relatou que o grupo econômico formado pelas empresas incluídas no polo passivo da presente ação (conhecido nacionalmente como “Churrascaria Fogo de Chão”) realizou a dispensa em massa de 42 (quarenta e dois) empregados no Estado de São Paulo sem que houvesse prévia realização de negociação coletiva, participação sindical e pagamento integral dos haveres trabalhistas devidos.

Se forem considerados os estabelecimentos situados em São Paulo, Rio de Janeiro e Distrito Federal, foram 414 (quatrocentos e quatorze) obreiros demitidos sem justa causa nestes moldes; o que, segundo o Autor, se deu de forma ilícita.

Defende que, no contexto da pandemia da COVID-19, as Requeridas se limitaram a adotar, em um primeiro momento, a medida de conceder férias coletivas de 10 (dez) dias a todos os seus empregados; e, posteriormente, realizaram a demissão em massa destes.

Diante deste cenário, requer em sede de Tutela Provisória de Urgência a determinação para que as Rés efetuem a reintegração de todos os empregados dispensados a partir de 04/04/2020, com ressarcimento integral das verbas salariais relativas a todo o período de afastamento; bem como para que se abstenham de realizar a dispensa coletiva de obreiros sem que haja prévia negociação coletiva com o respectivo sindicato profissional e interrompam as dispensas promovidas a partir da mencionada data, de sorte a garantir a continuidade dos contratos de trabalho.

Ainda, pleiteia que as Requeridas tomem diversas “medidas protecionistas” com relação aos obreiros demitidos a partir de 04/04/2020, as quais estão listadas às fls. 45 (ID. 2869167 - Pág. 44).

Em caráter definitivo, pleiteia seja reconhecida a existência de grupo econômico entre as Rés, com sua consequente condenação solidária, ao cumprimento das obrigações acima elencadas no Estado de São Paulo; bem como ao pagamento de indenização por dano moral coletivo, a ser revertida em benefício da coletividade atingida, ao Fundo de Amparo ao Trabalhador (FAT), ou a outro fundo equivalente.

Juntou documentos. Atribuiu à causa o valor de R\$20.000.000,00.

Proferida decisão sob o ID. d8c6dbc, a qual indeferiu os pedidos feitos em sede de Tutela Provisória de Urgência.

Em face deste “decisum”, o Autor impetrou Mandado de Segurança (processo nº 1002493-53.2020.5.02.0000).

Aditamento à petição inicial sob o ID. 928f46c, a fim de retificar o número de empregados dispensados pelas Requeridas no Estado de São Paulo.

As Rés requereram sua habilitação aos autos e, ato contínuo, apresentaram petição sob o ID. 7758ff3, na qual argumentaram que o processo deveria ser extinto, sem julgamento do mérito, ou, subsidiariamente, suspenso.

Após o Requerente se manifestar acerca desses pleitos, este Juízo houve por bem acolher o pedido subsidiário das Requeridas, nos termos da decisão proferida sob o ID. 05cc439.

Manifestação das Rés sob o ID. 428f4e8, na qual juntaram documentos e requereram o prosseguimento da presente ação.

Petição do Autor sob o ID. 267f524, também requerendo fosse dado regular andamento ao feito.

Decisão prolatada sob o ID. 7361718, na qual se determinou o fim do sobrestamento do feito; a intimação das Rés para que apresentem defesa escrita e a concessão de prazo ao Autor para, na sequência, se manifestar acerca da defesa e documentos.

As Requeridas apresentaram defesa escrita conjunta com documentos, na qual arguíram preliminares de incontinência e litispendência; e, no mérito, pugnaram pela improcedência dos pedidos formulados.

Juntaram Procuração e Atos Constitutivos.

Manifestação do Autor acerca da defesa e documentos sob o ID. e0b39f3.

Encerrada a instrução processual. Razões finais remissivas. Inconciliados.

Relatado sucintamente o processo, passo a decidir.

FUNDAMENTAÇÃO:

I. PRELIMINARMENTE:

REGRAS DE VIGÊNCIA DA LEI Nº 13.467/2017:

A Lei nº 13.467/2017 – que trouxe substanciais alterações à CLT - foi publicada em 14/07/2017, com “vacatio legis” de 120 (cento e vinte) dias, de sorte que entrou em vigor em 11/11/2017.

De acordo com as regras de direito processual intertemporal, as leis processuais produzem efeito imediato (“tempus regit actum”); sua aplicação no tempo deve considerar o princípio da segurança jurídica (art. 5º, inciso XXXVI, da CF), bem como o princípio da vedação da decisão surpresa (art. 10 do NCPC).

Isto quer dizer que os processos distribuídos antes de 11/11/2017 serão processados em conformidade com as normas vigentes na data da distribuição do feito, para que assim restem observados os princípios e regramento

supracitados, considerando, ainda, que é na data da distribuição da ação que a parte avalia os riscos e consequências patrimoniais de sua demanda, em conformidade com as regras vigentes à época.

Considerando-se que: as regras relativas aos honorários de sucumbência, à justiça gratuita, às despesas processuais etc, se tratam de normas de âmbito processual; que a ação foi ajuizada em 16/06/2020; que, conforme raciocínio exposto, a Lei nº 13.467/2017 será aplicada aos processos distribuídos a partir da data em que iniciou sua vigência, todos os pedidos formulados na exordial serão analisados nesta sentença, levando-se em conta o regramento definido pela nova lei (conforme disposto no art. 1º da IN nº 41/2018 do C. TST).

No que concerne às normas de âmbito material da Lei nº 13.467/2017, serão aplicadas, já que a situação fática narrada na inicial se iniciou após a data de sua vigência.

LITISPENDÊNCIA – CONTINÊNCIA:

Suscitam as Requeridas a existência de litispendência e continência, relativamente à ação primordialmente distribuída pelo “parquet” perante a 52ª Vara do Trabalho do Rio de Janeiro (processo nº 0100413-12.2020.5.01.0052 - ID. 58718fd).

Sustentam que referida demanda foi distribuída em 25/05/2020, tendo o MPT apresentado “pedido de abrangência nacional”, o que demandaria a necessidade de sobrestamento do feito, de ofício, por aquele Juízo, tendo em vista o disposto art. 16 da Lei nº 7.347/1985 (em vigor, à época), e aquilo que se determinou em decisão liminar, nos autos do RE nº 1.101.937/SP (ID. ff89da2 e ID. c0641a9).

Afirmam que o Autor se utilizou de “manobra ilegal” e, não apenas, conseguiu que o feito não fosse sobrestado, como lhe foi concedida a oportunidade de aditar a petição inicial; o que foi feito, mantendo-se alguns dos pedidos “com abrangência nacional”.

Como se não bastasse, o Autor houve por bem ajuizar outras duas demandas com as mesmas partes e objeto, sendo uma perante a 5ª Vara do Trabalho de Brasília/DF (processo nº 0000522-13.2020.5.10.0005) e, a outra, perante este Juízo (presente ação); o que representaria “desmembramento ilegal da ACP n. 0100413-12.2020.5.01.0052”.

Defendem, por conseguinte, que a primeira ação distribuída pelo Requerente deveria ter sido sobrestada na origem e que o seu objeto, “de caráter

nacional”, abrange ou contém o objeto da presente demanda; o que implica na extinção da presente ação, sem exame do mérito, por continência e litispendência (artigos 56, 57, 337, inciso VI, §§1º a 3º, e 485, inciso V, do CPC).

O Autor, por sua vez, impugna as alegações no sentido de que teria realizado “manobra ilegal”, argumentando que apenas utilizou a possibilidade conferida pelo art. 329, “caput”, e inciso I, do CPC – ao efetuar aditamento à petição inicial na audiência realizada no dia 10/06/2020 perante a 52ª Vara do Trabalho do Rio de Janeiro (ID. 2706e87) -; ocasião em que requereu “a limitação da abrangência da presente ação ao Estado do Rio de Janeiro”.

Examino.

A continência se dá entre 2 (duas) ou mais ações que possuam identidade quanto às partes e à causa de pedir, mas o pedido de uma, por ser mais amplo, abrange o das demais (art. 56 do CPC); ao passo que se verifica a litispendência quando se reproduz ação anteriormente ajuizada que está em curso (art.337, §§ 1º e 3º, do CPC).

Em que pese o fato de existirem partes comuns nas três ações distribuídas pelo Ministério Público do Trabalho, bem como de elas abordarem o mesmo tema – dispensa massiva de empregados no início pandemia da COVID-19 sem que tenha havido prévia negociação coletiva com o respectivo sindicato profissional -; entendo não estarem presentes as hipóteses legais supramencionadas.

Ressalte-se, de início, que as questões envolvendo a necessidade de sobrestamento do feito já foram superadas - nos termos da decisão proferida sob o ID. 7361718, à qual faço remissão -, bem como as ponderações expostas na decisão proferida nestes autos sob o ID. 05cc439.

Também é importante observar que não compete a este Juízo analisar eventual equívoco de procedimento por parte da 52ª Vara do Trabalho do Rio de Janeiro quando da propositura da primeira demanda pelo “parquet”, tampouco opinar se o feito deveria, ou não, ter sido sobrestado e se o aditamento efetuado pelo Autor foi (in)correto.

As medidas necessárias a essas conclusões foram buscadas pelas Rés através das peças que entendiam cabíveis, cujas decisões já foram tomadas pelos Juízos competentes, conforme cópias e informações apresentadas nesta demanda (por exemplo: ID. f76fd89).

Dito isso e – sem entrar no mérito se o Ministério Público do Trabalho usou as expressões/os termos corretos quando do aditamento à petição inicial nos autos do processo nº 0100413-12.2020.5.01.0052 (visto que isso foge da

competência conferida a este Juízo) -; na presente demanda, há clara delimitação subjetiva dos beneficiários da Ação Civil Pública, de sorte a abarcar somente os empregados dispensados das filiais de São Paulo no início pandemia da COVID-19 (ID. 2869167 e ID. 928f46c).

Sendo assim, uma vez que a causa de pedir e os pedidos contidos na petição inicial estão adstritos à competência territorial deste Juízo, não há que se falar em continência, tampouco em litispendência.

Rejeito.

IMPUGNAÇÃO AOS DOCUMENTOS JUNTADOS COM A PETIÇÃO INICIAL E À DEFESA E AOS VALORES MENCIONADOS:

Optando por impugnar genericamente os documentos juntados, as partes limitaram-se a insurgir-se contra o aspecto meramente formal, não indicando vícios reais que possam comprometer a prova produzida (art. 429 do NCPC).

Registre-se, ademais, que a impugnação relativa ao conteúdo dos documentos colacionados aos autos – tal como realizado pelas Rés às fls. 3.957/3.962 (ID. 787bb9d - Págs. 55/60) - será oportunamente examinada pelo Juízo, por se tratar de questão afeta ao mérito.

Prematura a impugnação das Rés quanto aos valores mencionados na inicial. Os montantes efetivamente devidos (“quantum debeatur”), no caso de procedência, serão apurados apenas na fase própria de liquidação de sentença, quando as partes terão a oportunidade de apresentar e impugnar cálculos.

Rejeito.

II. MÉRITO:

DISPENSA COLETIVA DE EMPREGADOS NO INÍCIO DA PANDEMIA DA COVID-19 – DANOS MORAIS COLETIVOS:

De acordo com as alegações prefaciais, o Ministério Público do Trabalho recebeu denúncia em 14/05/2020, a qual notificou que o grupo econômico formado pelas Rés que compõem o polo passivo da presente demanda promoveu a dispensa coletiva de 414 (quatrocentos e quatorze) empregados - se contabilizados todos os estabelecimentos no país -, sendo 42 (quarenta e dois) em São Paulo.

Em aditamento (ID. 928f46c), corrigiu a informação, afirmando que, de acordo com o “documento de ID. 6ae8f96, fornecido pela própria ré, o número de empregados dispensados em todo o Estado de São Paulo” foi de 255 (duzentos e cinquenta e cinco).

Afirma o Requerente que essas dispensas ocorreram de forma imotivada, por iniciativa das empregadoras, sem que houvesse o correto pagamento das verbas rescisórias, além de não ter ocorrido prévia negociação coletiva com os sindicatos que representam os trabalhadores e sem a adoção de medidas alternativas prévias à dispensa.

Destaca que o referido grupo econômico tem grande poderio econômico – inclusive, com atuação em outros países -, de sorte que teria condições de arcar com todos os débitos de natureza trabalhista; e conclui dizendo que a conduta das Requeridas foi ilícita e desproporcional, visto que ultrapassou o poder diretivo do empregador.

Por fim, sustenta a ocorrência de ofensa a patrimônio social assegurado pela ordem jurídica, em prejuízo à coletividade, de sorte a violar direitos difusos e coletivos.

As Rés, por seu turno, argumentam que as dispensas por elas efetivadas no início da pandemia da COVID-19 foram lícitas, pois não há imposição legal para que o empregador negocie previamente com o sindicato da categoria a efetivação de demissões individuais ou coletivas.

Acrescentam que as verbas rescisórias devidas aos empregados foram devidamente quitadas, além de ter sido mantido benefício de assistência à saúde (cartão-saúde) por determinado período e adesão ao seguro-desemprego pelos obreiros elegíveis.

Sustentam que não cabe ao Requerente e/ou ao Poder Judiciário estabelecer(em) condições ao exercício do poder diretivo do empregador de efetuar dispensas, sob pena de usurpação de competência do Poder Legislativo e ofensa ao artigo 2º da CF, bem como violação aos princípios da legalidade e da livre iniciativa.

Defendem que as dispensas mencionadas na inicial decorreram de fato do príncipe, força maior e calamidade pública, ante o contexto da pandemia da COVID-19.

Explicam que o faturamento das empresas está “próximo a zero”, em virtude da suspensão das atividades pelo Poder Público para combater a disseminação do novo Coronavírus, bem como que as medidas provisórias e os programas governamentais estabelecidos a partir de março de 2020 representam

faculdades conferidas aos empregadores e, não, adesões obrigatórias. Alegam, ainda, que não há normas internacionais estabelecendo a obrigatoriedade de prévia negociação para se promover dispensas coletivas.

Rechaçam os pedidos realizados pelo “parquet”, relativamente às obrigações de fazer e não fazer, bem como o de condenação de indenização por danos morais coletivos, ressaltando a abusividade dos montantes pleiteados pelo Autor a este título.

Examino.

Diante da deflagração da pandemia de COVID-19, fora reconhecida no país a existência de calamidade pública, por meio do Decreto Legislativo nº 6. O Estado de São Paulo, por sua vez, ampliou sucessivas vezes a quarentena, sendo que atualmente vigora o Decreto Estadual nº 65.856, de 07/07/2021, que a estendeu até 31/07/2021 (disponível em: < <https://www.saopaulo.sp.gov.br/coronavirus/quarentena/> >, acesso em 19/07/2021, às 09h02min).

Os diversos diplomas legais elaborados em âmbito federal, estadual e municipal em todo o país ao longo do ano passado e do corrente ano tiveram/têm por escopo reduzir de maneira substancial a circulação de pessoas e, por conseguinte, reduzir a possibilidade de contágio pelo novo Coronavírus.

Também foram constantemente veiculadas, desde o início da pandemia, orientações à população acerca da prevenção do contágio, como, por exemplo: utilização de álcool-gel e de máscaras de proteção (as quais, inclusive, se tornaram obrigatórias em ambientes públicos em todo o Estado de São Paulo desde 07/05/2020, por meio do Decreto nº 64.959, de 04/05/2020).

Por sua vez, a recomendação da Organização Mundial de Saúde - OMS desde a deflagração da situação de calamidade pública gerada em razão da COVID-19 é a de seja mantido o isolamento social, a fim de tentar conter o estrondoso contágio promovido pelo novo Coronavírus.

Nesse contexto, é evidente que a atividade econômica preponderante desenvolvida pelas Requeridas – ramo de rodízio de carnes – e, por conseguinte, o cotidiano laboral dos empregados que atuavam em tais estabelecimentos, foram abrupta e exponencialmente atingidos a partir de março de 2020.

Mesmo considerando a hipótese de as Rés adaptarem o serviço ao sistema “delivery”, é de se reconhecer – pela natureza e praxe daquilo que se espera ao procurar um rodízio de carnes – que não teria o mesmo sucesso e resultado (financeiro) que o formato padrão outrora proporcionava.

Traçadas tais premissas, passa-se ao exame das teses defensivas contidas na contestação conjunta apresentada pelas Rés (ID. 787bb9d); devendo-se, inicialmente, distinguir fato do príncipe de força maior:

O **fato do príncipe** é uma espécie do gênero da força maior, ocorrendo no Direito do Trabalho quando a administração pública impossibilita a execução do contrato de trabalho, de forma definitiva ou temporária, por intermédio de lei ou ato administrativo (art. 486 da CLT).

O conceito também se assenta na teoria da imprevisão, já que é espécie do gênero da força maior e tem a peculiaridade de que o ato impeditivo das atividades da empresa parte da Administração Pública e, não, do empregador.

Disso se depreende que o “factum principis” no Direito do Trabalho pressupõe a total imprevisibilidade do evento, a inexistência de concurso direto ou indireto da empregadora e a necessidade de que o ato afete substancialmente a própria existência da empresa. Tal situação não está comprovada nos autos.

A este respeito, explica o professor Ricardo Calcini (disponível em: < <https://www.conjur.com.br/2020-mai-28/pratica-trabalhista-indenizacoes-trabalhistas-forca-maior-fato-principe> >, acesso em 19/07/2021, às 09h40min, “g.n.”):

“Pela simples teleologia do artigo 486 da CLT, é possível depreender que a intenção do legislador era de o Estado indenizar o ente particular em decorrência de circunstâncias eminentemente administrativas, como, por exemplo, construções que impedissem a entrada e saída de clientes num estabelecimento comercial. Tal hipótese em nada se assemelha ou guarda qualquer relação com uma situação totalmente anômala e excepcional da pandemia do coronavírus, cuja intenção do Poder Executivo foi precipuamente a de salvaguardar a integridade física de toda a coletividade, e não a de fechar este ou aquele estabelecimento específico.”

O próprio C. TST, há muito tempo, já tem este entendimento, como um dos célebres julgados no qual se atesta: ‘Não há que se falar em factum principis quando a ação do poder público visa resguardar o interesse maior da população, atingido pelo

inadimplemento da empresa' (TST, RR 5.931/86.8, Rel.: Min. Norberto Silveira, Ac. 3ª Turma 2.610/87).

Em recente webinar⁷, aliás muito bem organizado pela TV ConJur, o Ministro Alexandre Belmonte, do Tribunal Superior do Trabalho, foi bastante categórico ao afirmar o que se segue:

'Os governos estaduais e municipais que determinaram paralisação de atividade diante do risco de contaminação não agiram de forma discricionária com base em critérios de conveniência ou oportunidade para benefício do interesse pública. Fizeram isso por motivos de saúde pública com base em uma ocorrência da natureza que é o vírus. Isso descaracteriza o uso do argumento do fato do príncipe. A meu ver o artigo 486 na CLT é absolutamente inaplicável em relação ao contexto da Covid-19.

Logo, a mera alegação de dificuldade financeira não basta para que uma empresa justifique uma rescisão contratual com base no Fato do Príncipe, simplesmente sugerindo a seus empregados que busquem suas indenizações junto à entidade governamental. Para que se aplique tal instituto deve-se verificar se realmente houve um impedimento concreto de a empresa conduzir suas atividades, ou, ao contrário, se houve mera dificuldade financeira, sendo que esta análise deverá ser feita caso a caso, sabendo-se, de antemão, que a Justiça do Trabalho tende a responsabilizar o empregador pelas indenizações aos empregados, por aplicação do princípio basilar da alteridade (CLT, art. 2º)".

Diante deste panorama, rechaça-se a tese patronal de que incorreu, "in casu", fato do príncipe.

Igualmente improcede o argumento, no sentido de que se operou a **força maior**.

Isso porque, o fato de as empresas que compõem o polo passivo da presente demanda estarem passando por grave crise financeira (ainda que por situação totalmente atípica, gerada pela pandemia da COVID-19 e nos termos já consignados neste julgado) não se caracteriza como "acontecimento inevitável, em relação à vontade do empregador, e para realização do qual este não concorreu direta ou indiretamente" (art. 501 da CLT); mas, sim, como "riscos da atividade econômica" (art. 2º da CLT).

Tanto isso é verdade, que o instituto da força maior citado nas Medidas Provisórias 927/2020 (art. 1º, parágrafo único) e 936/2020 (posteriormente convertida na Lei nº 14.020/2020) serviu de base jurídica para amparar medidas excepcionais de preservação do emprego, mas não previu/permitiu a dispensa dos empregados sem o pagamento das verbas rescisórias.

Ressalte-se, neste íterim, que conforme pondera Homero Batista, a situação de pandemia não pode ser interpretada “como salvo-conduto para enfrentamento da crise nem desonera os empregadores de suas responsabilidades trabalhistas”, até mesmo porque “as relações do trabalho lidam com energia humana empreendida, não passível de estorno ou devolução” (Legislação trabalhista em tempos de pandemia: comentários às Medidas Provisórias 927 e 936. São Paulo: Thomson Reuters Brasil, 2020. p. 16).

No mais, imperioso lembrar que o art. 501 da CLT não impede a incidência das sanções previstas nos artigos 467 e 477, §8º, da CLT, uma vez que não afasta a necessidade de pagamento das obrigações decorrentes do término do vínculo (inteligência da Súmula nº 44 do C. TST).

Verifique-se, neste sentido, que as Rés demonstraram documentalmente que permaneceram fechadas por meses, bem como que houve redução em seu faturamento (ID. 358fda7 até ID. 50effc8), mas não sustentaram que houve extinção da empresa ou de todos os seus estabelecimentos (tanto, que conseguiram efetivar a reconstrução de alguns obreiros - ID. 787bb9d - Pág. 26) - requisito exigido pelo texto celetista para que, em caso de força maior (a qual, repito, não restou configurada), seja devida apenas metade do valor das verbas rescisórias (art. 502, “caput”, e inciso II).

Pelo exposto, igualmente se rejeita a tese de que os fatos narrados nesta demanda configuraram força maior.

Rechaçadas as hipóteses supramencionadas, passa-se à análise do tema concernente à **necessidade de prévia negociação coletiva trabalhista** para as dispensas massivas de obreiros.

A jurisprudência trabalhista já enfrentou essa problemática quando do julgamento do ED-RODC 30900-12.2009.5.15.0000 (em 10/08/2009), ocasião em que a Seção de Dissídios Coletivos do C. TST estabeleceu a premissa de ser a negociação coletiva requisito imprescindível para a validade de dispensa em massa de empregados no mundo do trabalho.

O acórdão prolatado naquela oportunidade se fundamentou nas seguintes normas e princípios de ordem constitucional: respeito à dignidade da pessoa humana (art. 1º, inciso III, da CF), valorização do trabalho e do emprego (artigos 1º, inciso IV, 6º e 170, inciso VIII, da CF), subordinação da propriedade à sua função socioambiental (artigos 5º, inciso XXIII, e 170, inciso III, da CF) e intervenção sindical nas questões coletivas trabalhistas (art. 8º, incisos III e VI, da CF).

Embora as normas contidas na Constituição Federal continuem em plena vigência; à época, inexistia norma infraconstitucional expressa a respeito da obrigatoriedade ou não da participação do sindicato nas extinções contratuais coletivas.

Diferentemente, ocorre atualmente: a partir do advento da Lei nº 13.467/2017 (Reforma Trabalhista), é possível verificar um afastamento do ser coletivo obreiro da dinâmica das dispensas em massa promovidas pelos empregadores.

Isso porque, o artigo 477-A da CLT equipara as dispensas imotivadas individuais e plúrimas às dispensas de natureza coletiva (isto é, dispensas em massa), de sorte a indicar que, mesmo para as dispensas massivas, não haveria a necessidade de autorização prévia do sindicato representante dos empregados, tampouco de celebração de Acordo Coletivo de Trabalho ou de Convenção Coletiva de Trabalho para a sua efetivação.

É bem verdade que a doutrina e a jurisprudência pátrias traçam duras críticas ao mencionado dispositivo legal, visto ser inegável e reprovável o retrocesso que essa norma representa e de suas disposições terem vulnerabilizado a parte trabalhadora hipossuficiente ao afastar o raciocínio construído e consolidado anteriormente, a partir da ordem justralhista vigente à época.

Neste íterim, verifique-se a posição do Ministro Maurício Godinho Delgado ao comentar o dispositivo em debate (DELGADO, Maurício Godinho e DELGADO, Gabriela Neves. A reforma trabalhista no Brasil: com comentários à Lei n. 13.467/2017. São Paulo: LTr, 2017. p. 180/181):

“O novo art. 477-A da Consolidação das Leis do Trabalho agrega mais um impactante elemento no rol de medidas tornadas pela Lei da Reforma Trabalhista no sentido de enfraquecer o sindicalismo de trabalhadores no País, afastando-o de suas bases profissionais e dos problemas mais candentes por estas enfrentadas.

No presente caso, tenta inviabilizar a intervenção do ser coletivo obreiro na dramática situação trabalhista e social

deflagrada pela empresa empregadora ao concretizar dispensas massivas de trabalhadores.

Para tanto, o dispositivo introduzido na CLT equipara as dispensas imotivadas individuais (envolvendo trabalhadores isolados) e plúrimas (as que envolvem grupos pequenos de trabalhadores) às dispensas de natureza coletiva (isto é, dispensas massivas de trabalhadores). Pontuando que essa equiparação destinasse 'para todos os fins', a nova regra legal explicita não haver, mesmo para as dispensas massivas, a necessidade de autorização prévia da entidade sindical obreira ou de celebração de documento coletivo negociado (ACT ou CCT) para a sua efetivação.

A leitura gramatical e literalista do novo preceito normativo apenas demonstra a compulsão da Lei n. 13.467/2017 no sentido de enxergar, no mundo do trabalho, estritamente os interesses unilaterais dos empregadores.

Demonstra também, lamentavelmente, a depreciação do diploma legal ordinário com respeito ao Estado Democrático de Direito construído no País pela Constituição de 1988, com seus pilares normativos estruturantes de natureza democrática e inclusiva - todos manifestamente negligenciados pelo recém aprovado art. 477-A da Consolidação das Leis do Trabalho (...)'.

Ainda que se concorde com aludidas críticas, fato é que, a partir do advento da Lei nº 13.467/2017 (Reforma Trabalhista), não há exigência legal que fundamente os pleitos formulados pelo Autor.

E, mesmo que a previsão do art. 477-A da CLT não tenha sido a mais adequada socialmente, é presumivelmente válida e constitucional. Logo, reputam-se válidas as rescisões contratuais operadas em consonância com a legislação em vigor.

Também é importante mencionar que o art. 477-A da CLT não viola nenhuma convenção internacional ratificada pelo Brasil, ressaltando-se, neste particular, que a Convenção nº 158 da OIT deixou de vigorar no Brasil a partir de 20/11/1997 (Decreto nº 2.100/1996), em razão de sua incompatibilidade com a dispensa sem justa causa.

Portanto, ressalvadas as hipóteses estabilatórias previstas na CF, em lei, nos contratos ou em instrumentos coletivos, o ato de dispensar empregados está inserido no âmbito do poder diretivo do empregador.

Diante deste contexto jurídico normativo, tampouco se constata abusividade da conduta patronal questionada. Explico.

Prevê a Constituição Federal a dignidade da pessoa humana e a valorização do trabalho (art. 1º, incisos III e IV, primeira parte). A preservação da continuidade do vínculo empregatício é um dos princípios regeadores e protetivos implementados pelo Direito do Trabalho.

Também estabelece o princípio constitucional da livre iniciativa (artigos 1º, inciso IV, segunda parte; e 170 da CF), que visa possibilitar o exercício de atividade econômica “a todos”.

Considerando o contexto de que vivemos em uma sociedade capitalista, que foi profundamente afetada com as restrições (imprescindíveis) geradas pela deflagração da pandemia da COVID-19 - sendo necessário que todos os indivíduos tomassem medidas que nunca antes da História se pensou em realizar, tanto em relação aos relacionamentos, quanto em termos de trabalho, estudo etc -; é inegável que esse panorama trouxe situações em que se faz necessário harmonizar os princípios supramencionados.

No caso dos autos, se está diante de uma dessas hipóteses, evidenciando-se a necessidade da dispensa coletiva de empregados pelas Requeridas, em decorrência das restrições determinadas pelo Governo do Estado de São Paulo ao exercício de suas atividades, em virtude da pandemia da COVID-19 - as quais ainda persistem (conforme acima se explicitou).

Aliás, é importante observar que, mesmo com o atual avanço do programa estadual de vacinação contra a doença, boa parte da população ainda não foi vacinada (disponível em: < <https://www.vacinaja.sp.gov.br/> >, acesso em 19/07/2021, às 10h31min); de sorte que as medidas restritivas – em especial, quanto aos estabelecimentos que oferecem serviços tais como os realizados pelas Rés – continuarão a vigorar, provavelmente, até final do corrente ano (isso, se não avançarem para alguns meses de 2022).

Destaque-se, neste particular, que por mais “criatividade” que o empregador possua e mesmo que tenha sido implementado sistema “delivery” aos serviços oferecidos pelas Requeridas; seria ingênuo, senão distante da realidade, acreditar que a atividade econômica preponderante por elas realizada não foi extremamente afetada desde o início da pandemia e que teriam como manter todos os

empregados em seus postos de trabalho (ainda que com a utilização de outras medidas previstas nas medidas provisórias citadas), percebendo salários e demais benefícios.

Veja que, à época em que as dispensas narradas pelo “parquet” foram efetivadas, não era possível nem mesmo prever se o ramo de rodízio de carnes seria restabelecido (e, mesmo atualmente, ainda não se tem essa certeza) e as empresas buscaram a medida de conceder férias coletivas aos seus empregados; o que, entretanto, não foi suficiente para evitar a dispensa massiva.

Ademais, restou demonstrado nos autos que houve drástica redução do faturamento das Requeridas (ID. e930e6b até ID. 50effc8), do que se presume não ter restado outra alternativa, senão a dispensa coletiva de empregados, a fim de evitar a recuperação judicial e/ou a falência das empresas.

Desta forma, foge da razoabilidade impedir que as Requeridas o façam, ainda mais em casos como o presente, quando não era possível prever nem mesmo se haveria o retorno à “normalidade” da atividade econômica preponderante por elas desenvolvida (situação que ainda não está clara), sendo considerável o risco de ruína, ante a restrição quase que absoluta ao respectivo ramo, imposta pelo Poder Público como forma de conter o avanço do novo Coronavírus.

Por essas razões, **não considero abusiva** a dispensa coletiva perpetrada pela parte Ré.

Nesse sentido, confira-se recente julgado do C. TST.

“(…) Em suas razões de revista, a empregada defende a tese de que todas as circunstâncias fáticas legais definidoras da possibilidade de indenização por dano moral se mostram presentes, tendo-se em conta que a conduta da ré lhe acarretou prejuízos ao ser abruptamente desligada do seu trabalho.

Denuncia divergência jurisprudencial com os arestos que colaciona.

Embora a autora tenha transcrito a integralidade do acórdão recorrido, destacou os seguintes excertos daquela decisão, atendendo o requisito estabelecido no art. 896, § 1º-A, I, da CLT, ‘in verbis’:

'O fundamento utilizado pela autora para o deferimento da pretensão indenizatória em questão é de que era imprescindível a negociação prévia com o sindicato dos empregados para a validade da dispensa coletiva levada a efeito pelo réu.

De fato, o Tribunal Superior do Trabalho já firmou entendimento no sentido de ser imprescindível a prévia negociação coletiva com entidade sindical dos trabalhadores para a validade da dispensa em massa destes, por se tratar de ato coletivo. Entendia-se que não prevalecia o direito potestativo do empregador na dispensa coletiva em virtude das consequências ainda mais graves geradas aos trabalhadores desempregados.

Não obstante, em recente decisão (11/01/2018) do Ministro Presidente do TST Ives Gandra da Silva Martins Filho nos autos de Correição Parcial/Reclamação Correicional nº 100011-60.2018.5.00.0000, consignou-se a superação do entendimento supramencionado, revisto pelo Pleno do TST, deferindo-se liminar a favor da empregadora (Sociedade de Ensino Superior Estácio de Sá Ltda.), com amparo no princípio da legalidade e dano irreparável àquela, para suspender os efeitos da tutela de urgência antecipada concedida na Ação Civil Pública nº 0001656-73.2017.5.12.0054, na qual se declarara nula a dispensa coletiva praticada sem intervenção sindical e determinado a reintegração dos professores dispensados.

(...)

Quanto à situação excepcional de abuso, este se encontra no impedimento ao exercício do direito potestativo de dispensa, desde que pagas as verbas rescisórias devidas, invocando, para se exigir a negociação coletiva prévia com o sindicato em face do número de empregados dispensados, decisão judicial superada tanto pela lei quanto pela própria jurisprudência pacificada do TST, causando gravame substancial à Requerente, dada a limitação temporal para dispensa de professores, na 'janela' dos meses de julho e dezembro.

A hipótese é de nítido ativismo judiciário, contrário ao pilar básico de uma democracia, da separação entre os Poderes do Estado.

Com efeito, em que pese por décadas, desde que a Constituição Federal de 1988 foi editada, demissões plúrimas se

darem, apenas em 2009, em precedente da SDC, calcado em princípios gerais constitucionais, é que se passou a exigir, mesmo sem lei específica, a negociação coletiva prévia às demissões plúrimas. Ou seja, por mais de 20 anos teríamos convivido com essa inconstitucionalidade de conduta patronal. E mais. Em nítido reconhecimento do ativismo judiciário que se praticava, o precedente da SDC registrou que a orientação apenas se adotaria nos próximos dissídios coletivos de natureza jurídica ajuizados com esse objeto, como se lei fosse. Cite-se, por oportuno, trecho do referido precedente, 'verbis': '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 se 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. A d. Maioria, contudo, decidiu apenas fixar a premissa, para casos futuros, de que 'a negociação coletiva é imprescindível para a dispensa em massa de trabalhadores' (TST-EDRODC- 30900-12.2009.5.15.0000, Rel. Min. Mauricio Godinho Delgado, SDC, DEJT de 04/09/09) (grifos nossos)'

Justamente para fazer frente a tal precedente é que o legislador ordinário deixou expresso, na reforma trabalhista veiculada pela Lei 13.467/17, no art. 477-A da CLT, que as demissões plúrimas prescindem de negociação coletiva prévia, 'verbis': 'Art. 477-A. 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' (grifos nossos).

Não bastasse tanto, a própria jurisprudência da SDC foi revista pelo Pleno do TST, sendo superada em precedente que não admite dissídio coletivo de natureza jurídica para discutir demissões plúrimas, nos quais se firmara a tese da exigência de negociação coletiva, em interpretação de nosso ordenamento jurídico trabalhista (cfr. TST-RO-10782-38.2015.5.03.0000, Red. Min. Maria Cristina Peduzzi, julgado em 18/12/17, com acórdão ainda não publicado).

Convém registrar que a própria tese de fundo não deixou de ser levantada no julgamento plenário, ainda que 'obiter dictum', ou seja, sem fixação de entendimento da Corte, com os ministros que acompanharam a divergência da redatora designada para o acórdão se perfilando, 'en passant', pela aplicação da lei nova ao caso, lembrando que agora 'legem habemus'.

Assim, impedir instituição de ensino de realizar demissões nas janelas de julho e dezembro ao arrepio da lei e do princípio da legalidade, recomenda a intervenção excepcional da Corregedoria-Geral da Justiça do Trabalho, ocasionalmente exercida pela Presidência do TST, para restabelecer o império da lei e impedir o dano irreparável que sofrerá a entidade de ensino, cerceada no gerenciamento de seus recursos humanos, financeiros e orçamentários, comprometendo planejamento de aulas, programas pedagógicos e sua situação econômica'.

(ARR-483-87.2016.5.09.0068, Min. Rel.: ALEXANDRE DE SOUZA AGRA BELMONTE, publ.: 15/05/2020, "g.n.")

Pelos motivos acima expostos, e considerando que o próprio Autor confirmou que – após o ingresso da primeira Ação Civil Pública a tratar do tema (processo nº 0100413-12.2020.5.01.0052) - as Rés complementaram as verbas rescisórias devidas aos empregados (por exemplo: ID. e0b39f3 - Pág. 21) - o que não exclui a possibilidade de, individualmente, os trabalhadores que se sentiram lesados e /ou detentores de diferenças promovam as respectivas demandas -; bem como ante a verificação de que os obreiros puderam sacar os depósitos de FGTS existentes em suas contas vinculadas, se habilitar no seguro-desemprego (ante a modalidade de extinção contratual utilizada pelas empregadoras – exemplificativamente: ID. 18f41a2) e, ainda,

usufruir de assistência à saúde por determinados meses (a título exemplificativo: ID. ffb3ede - Pág. 28); concluo que não houve ilicitude/ilegalidade na dispensa promovida pelas empresas componentes do polo passivo.

Diante de todo o exposto, reconheço a legalidade e validade dos atos de demissão praticados pelas Requeridas no período descrito pelo “parquet” e, por conseguinte, **torno definitiva a decisão proferida sob o ID. d8c6dbc** para indeferir os pedidos de reintegração de todos os empregados dispensados a partir de 04/04/2020, com ressarcimento integral das verbas salariais relativas a todo o período de afastamento; bem como para que as aludidas empresas se abstenham de realizar a dispensa coletiva de obreiros sem que haja prévia negociação coletiva com o respectivo sindicato profissional e interrompam as dispensas promovidas.

Por conclusão lógica, igualmente improcedem os pleitos feitos para que as Requeridas tomem diversas “medidas protecionistas” com relação aos obreiros demitidos a partir de 04/04/2020 (listadas às fls. 45 - ID. 2869167 - Pág. 44; art. 92 do CC).

Por derradeiro, uma vez não evidenciada a prática de ato ilícito pelas Rés, indefiro o pedido de condenação em indenização por danos morais coletivos.

RESPONSABILIDADE DE CADA UMA DAS RECLAMADAS:

Uma vez que nenhum dos pedidos efetuados pelo Autor foi deferido, tem-se que não há condenação a ser apreciada quanto a nenhuma das pessoas jurídicas que compõem o polo passivo da demanda.

Por raciocínio lógico, a condenação solidária (pela formação de grupo econômico) somente é possível se há condenação principal, o que inexistente no caso dos autos.

HONORÁRIOS SUCUMBENCIAIS:

Em que pese a sucumbência integral do Autor, deixo de condená-lo ao pagamento de honorários advocatícios de sucumbência aos/às procuradores/as das Rés, ante o disposto no art. 18 da Lei nº 7.347/1985.

RECOLHIMENTOS PREVIDENCIÁRIOS E FISCAIS - DEDUÇÕES:

Diante do resultado da demanda, não há recolhimentos fiscais e previdenciários devidos, tampouco deduções a serem efetuadas.

DISPOSITIVO:

Isto posto, nos autos da Reclamação Trabalhista que move **MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO**, Autor, em face de **FDC PARTICIPAÇÕES LTDA.**, 1ª Ré, **CHURRASCARIA FOGO DE CHÃO CN LTDA.**, 2ª Ré, **CHURRASCARIA FOGO DE CHÃO JARDINS**, 3ª Ré, **CHURRASCARIA OS GAUDEIROS LTDA.**, 4ª Ré, **FOGO DE CHÃO LTDA.**, 5ª Ré, e **FOGO DE CHÃO CHURRASCARIA LTDA.**, 6ª Ré:

(i) rejeito as preliminares arguidas; e,

(ii) no mérito, julgo os pedidos **IMPROCEDENTES**.

Atentem as partes que a interposição de embargos de declaração com mero intuito de revisão do julgado será considerada protelatória, pois tal peça recursal não se destina a tal efeito, cabível apenas nas hipóteses expressamente previstas em lei.

Custas pelo Autor, sobre o valor da causa de R\$20.000.000,00, no importe de R\$400.000,00, isento, nos termos do art. 18 da Lei nº 7.347/1985.

Confiro à presente sentença força de ofício e determino sua remessa ao Gabinete do Exmo. Desembargador Wilson Fernandes, nos autos do Mandado de Segurança, processo nº 1002493-53.2020.5.02.0000 (ID. 137e371) -ainda pendente de julgamento -, para ciência.

Intimem-se as partes.

Encerrou-se a audiência. Nada mais.

mms

SAO PAULO/SP, 20 de julho de 2021.

JULIANA PETENATE SALLES
Juiz(a) do Trabalho Substituto(a)



Assinado eletronicamente por: JULIANA PETENATE SALLES - Juntado em: 20/07/2021 08:17:32 - 8086c49
<https://pje.trt2.jus.br/pjekz/validacao/21071510492265700000221981290?instancia=1>
Número do processo: 1000630-41.2020.5.02.0007
Número do documento: 21071510492265700000221981290