



Poder Judiciário
Justiça do Trabalho
Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região

Mandado de Segurança Cível 0021068-38.2021.5.04.0000

Processo Judicial Eletrônico

Data da Autuação: 11/05/2021

Valor da causa: R\$ 10.000,00

Partes:

IMPETRANTE: SPORT CLUB INTERNACIONAL

ADVOGADO: FERNANDO SCARPELLINI MATTOS

AUTORIDADE COATORA: Magistrado(a) da 4ª Vara do Trabalho de Porto Alegre

CUSTOS LEGIS: MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 4ª REGIÃO
Gabinete Fabiano Holz Beserra
MSCiv 0021068-38.2021.5.04.0000
IMPETRANTE: SPORT CLUB INTERNACIONAL
AUTORIDADE COATORA: Magistrado(a) da 4ª Vara do Trabalho
de Porto Alegre

Sport Club Internacional impetra mandado de segurança em face de ato praticado pelo MM. Juízo da 4ª Vara do Trabalho de Porto Alegre - RS, que, no processo nº 0020314-93.2021.5.04.0001, deferiu liminar determinando a suspensão das dispensas de trabalhadores até que comprovada a marcação e a realização de exames médicos demissionais, incluindo exame de sangue e de PCR para aferição de contaminação com o vírus SARS-COV2 e verificação de suas condições de saúde e, por conseguinte, a manutenção dos planos de saúde dos substituídos. Alega, em síntese, que: 1) em que pese inexistir pedido de nulidade das rescisões, mas tão somente pedido de prorrogação de plano de saúde dos substituídos, conforme se pode verificar na inicial do processo originário, entendeu a autoridade coatora suspender as despedidas até que haja prova da marcação e da realização de exames médicos incluindo exame de sangue e de PCR para SARS-COV2, o que carece de fundamento legal, por inexistir obrigação de realização dos referidos exames e tão pouco há notícia de que qualquer dos supostos substituídos estivesse acometidos da doença na data do desligamento em 07.04.2021; 2) é uma associação esportiva de futebol profissional com mais de 700 empregados, além de outras centenas de colaboradores diretos e indiretos em dias de jogo, que sofreu perdas, apenas no ano de 2020, na ordem de 92 milhões de reais; 3) diante desse quadro grave que procedeu na despedida de 42 colaboradores (39 sindicalizados) e não de 60 conforme constou da inicial do litisconsorte; 4) todos os trabalhadores demitidos e que estavam com exames de rotina em prazo de validade ativos não os repetiram, por ausência de necessidade, conforme o estabelece a legislação aplicável - art. 168 da CLT e NR 7, item 7.4.3.5, da Portaria 3.214/78; 5) Sobre os exames pré-demissionais, bem como para a Covid-19, decidiu o Juízo da 1ª.

Vara do Trabalho de Porto Alegre, na ACC 0020371-97.2020.5.04.0017, entre as mesmas partes e com idêntico objeto: "... Logo, considerando que não há exigência legal específica para realização do teste para COVID-19, não se tratando de atividade de risco, e que há comprovação nos autos de cumprimento dos demais requisitos relativos ao exame demissional dos empregados dispensados, não há falar em suspensão das demissões com base em tais fundamentos"; 6) sem renunciar ao conteúdo dessa decisão quanto a não obrigatoriedade de realização de exame para Covid-19 em situação pré-demissional, o impetrante, no intuito de harmonizar os interesses em conflito ou em aparente conflito, concordou, de forma precária, que fossem realizados tais testes, às suas expensas, oportunidade em que foi solicitado à autoridade coatora que intimasse, com urgência, a litisconsorte para que, num prazo improrrogável de 48h à partir da intimação e sob pena de perda de objeto da ação para aqueles substituídos que desatendessem ao chamamento e/ou que não tivessem interesse em se submeter ao procedimento, para orientar os substituídos processualmente de forma a que comparecessem no local indicado, a fim de se submeterem à referida testagem; 7) alternativamente, ainda sugeriu na ação subjacente que se as providências antes citadas se mostrassem muito onerosas à parte ou de difícil execução, que a entidade autora da ação original, no prazo de 5 dias, apontasse ela própria, comprovadamente, dentre as 39 pessoas com processo demissional em curso, quais dentre elas teriam testado positivo para a Covid, de forma a que a autoridade coatora pudesse reconsiderar a sua decisão liminar, para restringir a manutenção do plano de saúde apenas para esses indivíduos; 8) a autoridade coatora, apesar de provocada e instigada, optou por se manter absolutamente silente, inerte e distante, o que levou o impetrante à necessidade de uma nova manifestação nos autos e o silêncio daquele Juízo persiste; 9) os controles de jornada dos empregados despedidos comprovam que, na imensa maioria do tempo passado recente, atuaram exclusivamente sob a forma de teletrabalho, o que torna descabido pensar que eventuais trabalhadores "positivados" possam ter sido infectados dentro das instalações do reclamado, seja pelo trabalho, seja para o trabalho, o que descaracterizaria qualquer hipótese da COVID-19 como doença

ocupacional; 10) sobre as alegações do desligamento de pessoas em período de pré-aposentadoria, o litisconsorte induziu a autoridade coatora em evidente erro de avaliação e/ou interpretação e/ou aplicação, pois as normas coletivas juntadas com aquela inicial foram firmadas entre o litisconsorte e o Sindicato dos Estabelecimentos de Cultura Física no Rio Grande do Sul, e não atingem aos empregados do Sport Club Internacional, como não atingem a qualquer empregado dos clubes de futebol deste Estado; 11) não há qualquer sustentação jurídica, fática ou de que natureza for, para alegar ou pretender a caracterização de período estabilitário pré-aposentação, garantindo provisoriamente o emprego aos substituídos sedizentes detentores desta garantia/condição temporal, ante a total ausência de previsão da benesse; 12) desde a data base de 02.05.2018, o impetrante e o litisconsorte, SECEFERRGS, não lograram estabelecer Acordo Coletivo de Trabalho, como vinha ocorrendo anualmente em anos passados, o que, de forma nenhuma, trouxe prejuízos financeiros aos trabalhadores do autor, uma vez que houve a regular concessão de reajustes salariais, na medida e forma em que a situação financeira do Clube possibilitou; 13) apenas as cláusulas de natureza social e/ou indiretamente econômicas, como é o caso da norma garantidora da estabilidade provisória no emprego em período de pré-aposentadoria é que se fizeram inaplicáveis, por inexistentes, eis que vencidos os respectivos prazos de vigência; 14) o último Acordo Coletivo que vigeu entre o impetrante e o litisconsorte teve sua expiração em 01.05.2019; 15) sem renunciar ao que antes referiu quanto à inexistência da garantia no intuito de harmonizar os interesses em conflito ou em aparente conflito afirmou diante da autoridade coatora que pretendia aplicar a proteção temporal em causa, para reverter administrativamente, mesmo antes presente demanda original, o ato demissional daqueles que comprovassem estar às vésperas da aposentação, o que não ocorreu em relação a qualquer dos demitidos, já que nada foi apresentado ao Impetrante neste sentido; 16) reitera que há trabalhadores que não pertencem à categoria obreira e que, por isso, não são representados pela entidade autora da ação original, configurando sua total ilegitimidade para representá-los; 17) mesmo antes da ter ciência

da ação de origem, já se comprometera com a reversão das demissões havidas em relação à trabalhadores cujos exames demissionais pudessem ter apontado a condição de inaptidão, bem como para aqueles que demonstrassem ao Setor de Recursos Humanos do Impetrante, documentadamente, estarem em período de pré aposentação; 18) a decisão sob censura está provocando tumulto jurisdicional e processual, como a decisão proferida em ação individual proposta contra o impetrante, nº 0020379-49.2021.5.04.0014, da 14ª. Vara do Trabalho de Porto Alegre onde se verifica a cautela em face da insegurança do alcance do ato da autoridade aqui apontada como coatora que se mantém silente, apesar de provocada a se manifestar; 19) a autoridade coatora violou o art. 330, inc. III e IV, do CPC além do que deferiu liminar quando sequer a ação estava em condições de ser apreciada, o que agride, em relação ao impetrante, o art. 5º, inciso LV da Carta Magna; 20) o ato atacado também agrediu o art. 5º, inc. II, da Lei Maior já que nem a atividade do impetrante é considerada de risco, assim como inexistente lei que imponha a realização de teste para a COVID - 19 em situação antes da demissão; 21) o ato impugnado atentou contra a verdade soberana dos autos, já que os desligados foram em número de apenas 39 pessoas, quase a metade do que assentou a decisão, incidindo na conduta que estabelece o art. 966, inc. VIII, § 1º, do CPC, bem como fere as disposições do art. 477-A da CLT, no qual está disposto que "não havendo necessidade de autorização prévia de entidade sindical ou de celebração de convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho para sua efetivação"; 22) na análise detida e ponto a ponto do ato impugnado, ainda deve ser acrescido que ele sobrepujou ao pedido, ainda de defeituosamente formulado, tanto que determinada a sua emenda, pois o deferimento se excedeu, já que o seu objeto central era, apenas, a realização do exame médico demissional e para a COVID-19, além da extensão dos planos de saúde aos colaboradores demitidos até que se atestasse a respectiva condição médica de aptidão, mas não a suspensão incondicionada das demissões havidas; 23) o ato ilegal violou também o art. 8, incs. II e III, da CRFB, pois foi atribuída ao sindicato proponente da ação de piso legitimidade de representação que não a detém sobre alguns que disse representar; 24) é relevante

o fundamento porque são nefastas e ilegais as consequências oriundas da lesão causada ao direito do impetrante pelo ato da autoridade coatora, bem como a relevância do fundamento para o pedido de concessão de liminar também se caracteriza pela circunstância da autoridade coatora se manter inerte, silente e sem dar acesso ao impetrante aos atos do processo. Requer a concessão de liminar, sem a oitiva da parte contrária, para que seja determinada a *"Cassação integral do ato impugnado, proferido pela autoridade coatora, conforme transcrito ao início das presentes razões, de forma a que tenham curso normal os desligamentos relativos aos colaboradores identificados na anexa listagem ou, ALTERNATIVAMENTE; Cassação parcial do ato impugnado, para que seja determinado ao sindicato autor o ônus de apresentar as provas de casos específicos de despedidos em 07/04/2021 com exame da época com resultado positivo para a COVID - 19, delimitando a suspensão da respectiva demissão apenas para estes casos e apenas enquanto perdurar a recuperação da doença ou ALTERNATIVAMENTE, ainda; Cassação parcial do ato impugnado, para que as despedidas sejam declaradas válidas, sem prejuízo de eventuais demandas indenizatórias individuais, mediante comprovação, pelo Impetrante, da manutenção dos planos de saúde para aqueles desligados em 07/04/2021 até eventual resultado de exame médico sob responsabilidade do SECEFERRGS ou, também, de forma ALTERNATIVA; Cassação parcial do ato impugnado, para declarar que as demissões ocorridas e identificadas na anexa listagem sejam mantidas, exceção feita àqueles casos cujos exames médicos demissionais não estejam válidos na época do desligamento e que, porventura, uma vez realizados, resultarem na condição de inaptidão para o desligamento, situação em que o Impetrante, de imediato, se compromete a tornar sem efeito referido desligamento;" [...]* "Em caso de indeferimento da liminar postulada, o que se admite pelo simples sabor ao argumento, o Impetrante REQUER, sucessivamente, com a devida urgência, a inclusão do feito em pauta de julgamento, observados os prazos legais, eis que possibilitando um rápido julgamento da lide, se estará assegurando a plena integridade dos direitos do Impetrante.". O indicado ato coator consta do Id. ad77e85 - Pág. 1-5:

Visto em gabinete

A despedida coletiva foi anunciada publicamente pelo demandado, comunicada aos empregados no dia 07 de abril e está demonstrada pelos documentos trazidos com a inicial. O Sindicato tem legitimidade, na forma do artigo 8º da Constituição, para demandar em nomes das trabalhadoras e dos trabalhadores da categoria profissional que representa. A inicial é instruída com elementos relativos a pelo menos dois empregados que enfrentam problemas de saúde. O Sindicato não formula pedido de nulidade das despedidas, mas apenas sua suspensão até que sejam realizados o exame demissional e o exame de COVID, e a "anulação" das "demissões" dos empregados que porventura estejam próximos de obter aposentadoria. Tampouco informa quais desses trabalhadores estão em tal período pré-aposentadoria. Por sua vez, o pedido de suspensão das despedidas se contrapõe àquele de pagamento de indenização por dispensa no período imediatamente anterior à data-base, formulado na mesma ação.

Logo, não há como apreciar, por ora, os pedidos de "anulação" de algumas despedidas ou de pagamento de indenização. Além disso, é preciso que o Sindicato emende a inicial.

Quanto às outras duas pretensões (suspensão das despedidas e manutenção do plano de saúde), há probabilidade do direito, pois o Sindicato apresenta documentos de pelo menos dois empregados que foram acometidos de doença e/ou acidente de trabalho (IDs. ID. f864441 e 768b3ae), e que talvez não estejam realmente aptos para o trabalho, não podendo ser despedidos, portanto. A possibilidade de que algum dos empregados despedidos tenha contraído a Sars-Cov-2 em razão das atividades laborais é evidente, no atual estágio de completo descontrole sanitário em decorrência da pandemia e da ausência de políticas públicas de imunização e isolamento. O Sindicato, inclusive, apresenta prova de que já houve casos de infectados no Clube, com uma morte (ID. fe5cbb4).

O clube desportivo, um dos 2 mais conhecidos do Rio Grande do Sul e um dos maiores do Brasil, permanece em pleno funcionamento, inclusive contratando jogadores (<https://globoesporte.globo.com/rs/futebol/times/internacional/noticia/inter-anuncia-contratacao-do-atacante-carlos-palacios-ate-o-finalde-2025.ghtml>) e técnico de fora do país (<https://internacional.com.br/noticias/miguel-angel-ramirez-e-o-novo-tecnico-do-internacional>), nesse início de 2021.

No dia de hoje, 16/04/2021, anunciou a contratação de um jogador que trabalhava no exterior, e cujo patamar salarial é significativo (<https://globoesporte.globo.com/rs/futebol/times/internacional/noticia/inter-anuncia-a-contratacao-de-taisone-atacante-esta-de-volta-ao-beira-rio-apos-11-anos.ghtml>). Há dois dias, anunciou a contratação de meio-campista que atuava no Peñarol (<https://gauchazh.clicrbs.com.br/esportes/inter/noticia/2021/04/interanuncia-contratacao-de-capita-do-uruguai-para-o-brasileirao-femininocknhp83ed002x016ub5539eeh.html>).

Portanto, sequer pode alegar dificuldades financeiras como justificativa lícita para as despedidas, na forma do que estabelecem a Convenção 158 da OIT e o artigo 7º, inciso I, da Constituição em consonância com a aplicação analógica do conceito presente no artigo 165 da CLT. Ao contrário, revela deliberada escolha administrativa que coloca em risco efetivo a vida e a saúde de 60 pessoas. De qualquer modo, é preciso aferir qual a real situação financeira do clube, na medida em que em plena pandemia opta por simplesmente descartar um número tão significativo de pessoas.

O risco que decorre da perda do emprego, em circunstância de crise aguda econômica e sanitária, pode ser irreversível. Em uma realidade na qual não há como sobreviver sem remuneração,

o ato praticado pela reclamada é de extrema gravidade, pois implica impingir a esses 60 trabalhadores privações econômicas que podem inclusive impedi-los de realizar o tratamento adequado para os problemas de saúde que porventura enfrentam ou de protegerem-se adequadamente contra a contaminação por COVID19.

A possibilidade de despedir sem motivação, que de resto foi extirpada do ordenamento jurídico a partir da ordem constitucional de 1988, fragiliza laços sociais, pode provocar perda de identidade, estresse, depressão, compromete o rendimento e a eficiência da empresa e impede o consumo e, com isso, o desenvolvimento nacional.

Compromete, portanto, o próprio pacto social firmado em 1988. Afinal, vivemos em um Estado que afirma ser democrático e de direito e que construiu uma Constituição centrada em valores bem definidos, dentre os quais está a preservação da dignidade humana, a proteção à saúde e ao emprego. Se esses são valores jurídicos que precisam ser considerados em uma realidade de abundância e pleno emprego, não há dúvida de que são ainda mais indispensáveis e intransigíveis em um quadro desolador como o que se vive hoje.

Em setembro de 2020, a Agência Brasil divulgou aumento na taxa de desocupação, que já atingia 14,3% das pessoas que vivem do trabalho, "alcançando o maior patamar da série histórica da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (Pnad) Covid-19, iniciada em maio". Foram registradas cerca de 1,1 milhão a mais de pessoas à procura de trabalho no país, apenas na quarta semana de agosto (<https://agenciabrasil.ebc.com.br/economia/noticia/2020-09/ibgedeseemprego-na-pandemia-atinge-maior-patamar-em-agosto>). Em novembro, a taxa salta para 14,6%, um recorde histórico, atingindo mais de 14,1 milhões de pessoas, que tendo já a CTPS, estão sem emprego (<https://g1.globo.com/economia/noticia/2020/11/27/desemprego-no-brasilatinge-146percent-no-trimestre-encerrado-em-setembro.ghtml>). De lá para cá, a situação de quem vive do trabalho no Brasil só piorou (<https://www1.folha.uol.com.br/mercado/2021/03/taxa-de-desemprego-em-janeiro-e-a-pior-para-periodo-na-serie-historica-diz-ibge.shtml>)

A realidade do adoecimento e da morte de mais de 365 mil pessoas no Brasil desde o início da pandemia descortina um quadro semelhante a situações de guerra, nas quais o sistema de saúde precisa escolher quem será atendido e quem morrerá sem atendimento. Pelos números do consórcio de imprensa, até a data de hoje foram 13.758.093 casos e 365.954 óbitos por Covid-19 (<https://g1.globo.com/bemestar/coronavirus/noticia/2021/04/15/brasil-tem-mais-de-365-mil-mortos-porcovid-registram-3774-mortes-em-24-horas.ghtml>), uma tragédia que torna flagrantemente ilícita a opção administrativa de contratar jogadores com altos salários e, ao mesmo tempo, despedir 60 pessoas que dependem do trabalho no clube para a sua sobrevivência.

Há uma responsabilidade social de quem emprega, que está traduzida na redação do art. 170 da Constituição. Ao afirmar que a ordem econômica é "fundada na valorização do trabalho humano" e que sua finalidade é "assegurar a todos existência digna, conforme os ditames da justiça social" o legislador originário faz clara opção de sujeitar a ordem econômica (e, portanto, a livre iniciativa) a valores morais superiores, como a preservação da saúde e de condições mínimas de vida digna. Em uma realidade capitalista como a nossa, na qual o emprego é a principal forma de sustento e, portanto, de sobrevivência com o mínimo de dignidade, empregar de modo decente, cumprir as obrigações que decorrem do vínculo de emprego e preservá-lo sempre que possível são condições de possibilidade de uma atuação empresarial que não fira o disposto no art. 170 da Constituição.

Há de haver razão prática para que a Constituição da OIT afirme, desde 1919, e toda a doutrina trabalhista repita, que trabalho não é mercadoria de comércio. A relação de trabalho não pode seguir sendo examinada sob a perspectiva de mera compra e venda de força de trabalho, aos moldes do que ocorria no Século XVIII e cuja racionalidade foi (supostamente) superada inclusive para viabilizar a continuidade do próprio sistema.

No caso dos autos, sequer há notícia de que houve prévia negociação com o Sindicato da categoria, antes da promoção de despedidas coletivas. O fundamento para essa compreensão encontra-se estabelecido no art. 7, I, da Constituição, que no particular é de ser compreendido a partir do conceito já há muito fixado no artigo 165 da CLT. Do mesmo modo, encontra-se na aplicação do art. 8 da CLT, que expressamente determina o uso do direito comparado e dos tratados internacionais como fontes formais do direito. Aí é que entra a possibilidade de aplicação da Convenção 158 da OIT, nada obstante a discussão que ainda pende sobre a licitude de sua denúncia pelo Brasil, em 1996. Trata-se de norma internacional que versa sobre direitos humanos (nos moldes do parágrafo segundo do artigo 5, da Constituição) e que dispõe como indispensável a prévia negociação com o Sindicato, além de outras medidas, todas tendentes a evitar o prejuízo social grave que decorre de uma despedida coletiva e, na medida do possível, preservar os postos de trabalho.

Há, portanto, verossimilhança nas alegações do Sindicato e probabilidade do direito. No caso vertente, tratando-se de processo trabalhista, o fundamento para a concessão da medida liminar está, também, no art. 765 da CLT, que impõe ao juiz um dever de conduzir o processo de modo a torná-lo efetivo, dando-lhe, para isso, amplos poderes de atuação.

Diante de todos esses elementos, DETERMINO que a presente decisão vale como MANDADO a ser encaminhado em regime de plantão, por Oficial de Justiça, a fim de que seja a reclamada notificada de que as despedidas estão suspensas até que haja prova da marcação e da realização de exames médicos demissionais, incluindo exame de sangue e de PCR para aferição de contaminação com o vírus SARS-COV2 e verificação de suas condições de saúde. Por consequência, ficam mantidos os plano de saúde dos substituídos.

Ainda, o Oficial de Justiça deverá avaliar o patrimônio do clube demandando, apurando o valor de mercado da sede do clube e dos demais bens que porventura possui.

O mandado poderá ser cumprido de forma remota, nos termos da Portaria nº 1770/20.

Considerando tratar-se de ação que denuncia ato que envolve risco de dano à coletividade, intime-se o Ministério Público do Trabalho para que tenha conhecimento da demanda e intervenha, querendo.

Ato contínuo, intime-se o Sindicato para que apresente emenda à inicial, no prazo de 10 dias.

Após, retornem.

PORTO ALEGRE/RS, 16 de abril de 2021.

Examino.

1. A concessão mandado de segurança liminar pressupõe fundamento relevante e, cumulativamente, risco de ineficácia da medida caso seja deferida apenas ao final (art. 7º, inciso III, da Lei n. 12.019 /09).

O exame do fundamento relevante implica aferição da presença, na origem, dos elementos que autorizam a concessão de tutela de urgência de natureza antecipada. Esta, por seu turno, pressupõe a probabilidade do direito e o perigo de dano (art. 300, caput, do CPC), não devendo ser concedida quando houver perigo de irreversibilidade dos efeitos da decisão (§ 3º).

Se ausente algum dos requisitos da tutela antecipada na demanda subjacente, haverá fundamento relevante para a concessão da liminar mandamental.

2. O argumento inicial da decisão atacada é o de que "o Sindicato apresenta documentos de pelo menos dois empregados que foram acometidos de doença e/ou acidente do trabalho (IDs. ID. f864441 e 768b3ae), e que talvez não estejam realmente aptos para o trabalho, não podendo ser despedidos".

Acrescenta haver "possibilidade de que algum dos empregados despedidos tenha contraído a Sars-Cov-2 em razão das atividades laborais é evidente, no atual estágio de completo descontrole sanitário em decorrência da pandemia e da ausência de políticas públicas de imunização e isolamento", tendo sido, inclusive, apresentada "prova de que já houve casos de infectados no Clube, com uma morte (ID. fe5cbb4)".

Com a devida vênia, entendo que os argumentos apresentados não sustentam a vedação genérica de desligamento de toda uma coletividade.

2.1. Em primeiro lugar, o desligamento de um trabalhador somente é vedado em caso de suspensão do contrato de trabalho decorrente da concessão de benefício previdenciário, comum ou acidentário, ou em decorrência de estabilidade acidentária, a qual, por seu turno,

pressupõe "o afastamento superior a 15 dias e a consequente percepção do auxílio-doença acidentário", conforme entendimento expresso no item II da Súmula nº 378 do TST.

Não obstante seja possível estender tal garantia "se constatada, após a despedida, doença profissional que guarde relação de causalidade com a execução do contrato de emprego" (segunda parte do entendimento sumulado referido), tal constatação pressupõe a realização de uma perícia médica, demandando dilação probatória. Nesse sentido vejam-se os precedentes desta Seção:

MANDADO DE SEGURANÇA. DOENÇA OCUPACIONAL. Hipótese em que, nada obstante a vasta documentação juntada pelo impetrante, consistente em atestados e exames médicos, não é possível concluir, de plano, pela existência de nexos causal ou mesmo concausal entre as doenças que o acometem e o trabalho realizado nas reclamadas, sendo necessária, para tanto, dilação probatória, inclusive com a realização de perícia médica específica, tal como referido pelo Juízo de origem. Não demonstrados, assim, a probabilidade do direito e o perigo de dano ou risco ao resultado útil do processo, não estando presentes os requisitos para a concessão da tutela de urgência previstos no art. 300 do CPC. Segurança denegada. (TRT da 4ª Região, 1ª Seção de Dissídios Individuais, 0022821-98.2019.5.04.0000 MSCiv, em 14/05/2020, Desembargadora Maria Silvana Rotta Tedesco)

MANDADO DE SEGURANÇA. REINTEGRAÇÃO AO EMPREGO. ACIDENTE DE TRABALHO. AUSÊNCIA DE FRUIÇÃO DE BENEFÍCIO PREVIDENCIÁRIO. Caso em que não há como, em sede de cognição sumária, entender pelo direito líquido e certo do impetrante à reintegração ao emprego, considerando que há controvérsia quanto ao acidente de trabalho ou doença equivalente, sem fruição recente de benefício previdenciário correlato. (TRT da 4ª Região, 1ª Seção de Dissídios Individuais, 0022190-23.2020.5.04.0000 MSCiv, em 14/12/2020, Desembargador Rosiul de Freitas Azambuja)

MANDADO DE SEGURANÇA. REINTEGRAÇÃO AO EMPREGO. AUSÊNCIA DE ILEGALIDADE OU ABUSIVIDADE DO ATO ATACADO PORQUE NÃO PREENCHIDOS OS REQUISITOS AUTORIZADORES DA TUTELA DE URGÊNCIA. Não verificado o preenchimento dos requisitos legais para a concessão da tutela de urgência indeferida na origem diante dos elementos de convicção trazidos aos autos, em especial por se tratar a reintegração ao emprego objeto da impetração de matéria fática altamente controvertida a retirar a probabilidade do direito, não se configura ilegalidade ou abusividade no ato judicial atacado. (TRT da 4ª Região, 1ª Seção de Dissídios Individuais, 0020037-17.2020.5.04.0000 MSCiv, em 08/07/2020, Desembargador Joao Paulo Lucena)

MANDADO DE SEGURANÇA. REINTEGRAÇÃO AO EMPREGO. ACIDENTE DE TRABALHO. AUSÊNCIA DE FRUIÇÃO DE BENEFÍCIO PREVIDENCIÁRIO. Caso em que não há como, em sede de cognição sumária, entender pelo direito líquido e certo da impetrante à reintegração ao emprego, considerando que há controvérsia quanto ao acidente de trabalho ou doença equivalente, sem fruição recente de

benefício previdenciário correlato. (TRT da 4ª Região, 1ª Seção de Dissídios Individuais, 0020503-11.2020.5.04.0000 MSCiv, em 24/07/2020, Desembargadora Simone Maria Nunes)

Observe-se que, nos casos noticiados na inicial da demanda subjacente (ID. 2f6de79 - Págs. 10-11), não há notícia sequer da concessão de benefício previdenciário de natureza comum.

2.2. De qualquer sorte, ainda que, para argumentar, fosse adotada a premissa de efetivamente haver nesses dois casos direito à reintegração, ela não leva à conclusão de que todas as despedidas foram ilegais. A caracterização de doença profissional é por demais particularizada para que uma pequena amostragem como essa (dois casos), mesmo em uma ação coletiva, pudesse servir de suporte para determinar a reintegração de toda uma coletividade de trabalhadores, em relação aos quais não é noticiada mais nenhuma moléstia específica.

2.3. Quanto à suposição de que muitos deles possam ter contraído a COVID-19, a probabilidade do direito invocado na origem é ainda menor, pois a inicial se limita a afirmar que "existe grande probabilidade de que diversos dos 60 (sessenta) trabalhadores demitidos, já terem ou ainda testar positivo ao COVID-19, estará configurado como acidente de trabalho, em face ao presidente do clube reclamado ter testado positivo ao Coronavírus, e ter tido contado com diversos funcionários à época, antes de realizar quarentena" (ID. 2f6de79 - Pág. 12), ou seja, sequer é apontado um caso concreto de contaminação.

Ademais, este relator desconhece - e também não é referida na decisão atacada - a exigência legal ou regulamentar de exame de testagem para COVID-19 em exame demissional em clubes de futebol.

3. Quanto ao outro argumento apresentado, o qual pode ser resumido na necessidade de prévia negociação com o sindicato representativo para ser levada a efeito uma dispensa coletiva, não é desconhecido deste relator que há uma consistente jurisprudência no Tribunal

Superior do Trabalho (TST) no mesmo sentido, porém entendo que o panorama jurídico atual se alterou significativamente após a reforma trabalhista.

3.1. Malgrado a tese exposta na decisão de origem - no sentido de que a possibilidade de despedir sem motivação foi extirpada do ordenamento jurídico a partir da ordem constitucional de 1988, notadamente pelo seu art. 7, inc. I, sendo necessária a presença de algum dos motivos previstos no art. 165 da CLT (disciplinar, técnico, econômico ou financeiro) - seja respeitável, o fato é que há consenso doutrinário e jurisprudencial em sentido distinto.

O art. 7, inc. I, da CRFB/88 prevê "relação de emprego protegida contra despedida arbitrária ou sem justa causa, nos termos de lei complementar, que preverá indenização compensatória, dentre outros direitos", sendo certo que a mesma constituição estabelece, no art. 10, inc. I, do ato de suas disposições transitórias, que "Até que seja promulgada a lei complementar a que se refere o art. 7º, I, da Constituição (...) fica limitada a proteção nele referida ao aumento, para quatro vezes, da porcentagem prevista no art. 6º, "caput" e § 1º, da Lei nº 5.107, de 13 de setembro de 1966".

Ou seja, em nosso sistema jurídico, até que a proteção contra despedida arbitrária ou sem justa causa seja regulada por lei complementar, a rescisão imotivada do contrato de trabalho somente dá direito ao pagamento de uma multa equivalente a 40% (quarenta por cento) dos depósitos recolhidos ao FGTS na conta vinculada ao empregado. O art. 165 da CLT, que trata da proteção contra a despedida arbitrária dos titulares da representação dos empregados nas CIPA(s), situação completamente distinta, não se aplica, portanto, ao caso.

3.2. Por outro lado, efetivamente não se nega que as despedidas em massa constituem um fenômeno social relevante, o que é reconhecido inclusive pela Organização Internacional do Trabalho (OIT), tendo editado a Convenção nº 158, cujo art. 13 prevê que o empregador "(...) oferecerá aos representantes dos trabalhadores interessados, o mais breve que for possível, uma oportunidade para realizarem

consultas sobre as medidas que deverão ser adotadas para evitar ou limitar os términos e as medidas para atenuar as consequências adversas de todos os términos para os trabalhadores interessados".

O Brasil chegou a introduzir, através do Decreto nº 1.855/96, esse tratado internacional em seu ordenamento jurídico interno. Pouco tempo depois (cerca de oito meses), porém, ele foi denunciado pelo Decreto nº 2.100/1996. Como bem referido pela decisão em exame, o ato de revogação foi objeto de questionamento através da ação direta de constitucionalidade (ADI) nº 1.625, ainda não julgada pelo STF. De qualquer sorte, houve revogação formal do Decreto nº 1.855/96, não havendo notícia de concessão de liminar na ADI em questão.

3.3. Diante dessa complexidade social e da lacuna legislativa, o TST - a partir do julgamento proferido no RODC nº 30900-12.2009.5.15.0000, leading case sobre a matéria - passou a entender, mediante uma construção principiológica, que a negociação coletiva é imprescindível para a dispensa em massa de trabalhadores.

Houve, no caso julgado, recurso extraordinário e foi reconhecida a sua repercussão geral (ARE 647651), estando o tema "Dissídio coletivo. Demissão em massa dos empregados. Necessidade de negociação prévia com o sindicato obreiro" aguardando apreciação pelo STF, com dois votos já proferidos.

3.4. Recentemente, porém, sobreveio a reforma trabalhista e foi acrescentado à CLT o art. 477-A, segundo o qual "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".

Como se observa, não há mais vácuo legislativo e, nesse contexto, qualquer decisão que exija prévia negociação coletiva para uma dispensa coletiva terá, necessariamente, que declarar a inconstitucionalidade do dispositivo em questão, sob pena de afronta à Súmula nº 10 do STF, cujo enunciado estabelece que "Viola

a cláusula de reserva de plenário (CF, artigo 97) a decisão de órgão fracionário de Tribunal que embora não declare expressamente a inconstitucionalidade de lei ou ato normativo do poder público, afasta sua incidência, no todo ou em parte".

Argumentos no sentido que a lei apenas não exige autorização, mas segue sendo imperativa a negociação prévia, não convencem. As dispensas imotivadas individuais, plúrimas ou coletivas foram equiparadas, inexistindo dúvida de que as primeiras não demandam negociação coletiva, logo as demais também não a exigem.

Além disso, se não é necessária autorização prévia de sindicato, mas não é exigível norma coletiva, que tipo de negociação seria realizada pela empresa? Entendo, com a devida vênia, que tal linha de argumentação acaba por afastar a incidência, no todo ou em parte, do dispositivo legal citado, sem declarar expressamente a sua inconstitucionalidade.

Sobre validade do dispositivo em foco, já foram proferidos no STF dois votos no julgamento do ARE 647651, com repercussão geral reconhecida. Segundo o Relator, Min. Marco Aurélio, "A iniciativa da rescisão, disciplinada no artigo 477 da Consolidação das Leis do Trabalho, é ato unilateral, não exigindo concordância da parte contrária, muito menos do sindicato que congregue a categoria profissional". Após referência ao art. 477-A da CLT, o mesmo Relator propôs a aprovação da tese no sentido de que "A dispensa em massa de trabalhadores prescinde de negociação coletiva", voto seguido pelo Min. Alexandre de Moraes (<https://www.migalhas.com.br/quentes/340995/para-marco-aurelio-demissao-em-massa-nao-exige-negociacao-coletiva>).

4. Nesse contexto, concluo que não há probabilidade do direito para a concessão de tutela de urgência na origem, razão pela qual está presente o fundamento relevante para a concessão do mandado de segurança liminar.

5. Da mesma forma, há risco de ineficácia da medida caso seja deferida apenas ao final, pois estão sendo impostos encargos

relevantes ao impetrante sem o correspondente fundamento legal, sendo incontroverso que passa por uma grave crise financeira, fato amplamente noticiado nas imprensas gaúcha e nacional.

Os valores das transações e dos salários envolvendo seus jogadores profissionais não impressionam, pois são, do ponto de vista do mercado, compatíveis com as competições disputadas, inclusive internacionais. Um clube que não se reforça adequadamente ingressa em um círculo vicioso, pois, ao ser eliminado das competições mais importantes, e portanto mais difíceis, perde premiações e direitos de transmissão, deixa de expor jogadores para venda e o valor de seu patrocínio diminui em virtude da perda de projeção, dentre outras consequências negativas.

Vale lembrar, por fim, que se trata de um clube de futebol, e não de uma empresa que explora atividade econômica, portanto não busca o lucro.

6. Isso posto, DEFIRO A LIMINAR, suspendendo a decisão atacada até o julgamento definitivo desta ação de segurança.

Intime-se o impetrante do ora decidido, bem como para que, no prazo de 15 dias, indique os dados do litisconsorte, nos termos do artigo 319, II, do CPC, sob pena de extinção do processo sem resolução do mérito. Prestada a informação, autue-se e notifique-se.

Oficie-se a autoridade apontada como coatora para, querendo, prestar informações, na forma do inciso I do art. 7º da Lei nº 12.016/09.

Oportunamente, intime-se o Ministério Público do Trabalho, em cumprimento ao disposto no art. 12 da referida Lei.

PORTO ALEGRE/RS, 13 de maio de 2021.

FABIANO HOLZ BESERRA
Desembargador Federal do Trabalho



Assinado eletronicamente por: FABIANO HOLZ BESERRA - Juntado em: 13/05/2021 15:31:14 - b0f4742
<https://pje.trt4.jus.br/pjekz/validacao/21051210251338000000055289251?instancia=2>
Número do processo: 0021068-38.2021.5.04.0000
Número do documento: 21051210251338000000055289251