



PODER JUDICIÁRIO  
JUSTIÇA DO TRABALHO  
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 15ª REGIÃO  
2ª VARA DO TRABALHO DE TAUBATÉ

PROCESSO: 0010097-70.2021.5.15.0102 - Ação Civil Pública Cível  
AUTOR: MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO  
RÉU: FORD MOTOR COMPANY BRASIL LTDA E OUTROS (2)

## DECISÃO

### DECISÃO DE TUTELA ANTECIPADA - agc

#### RELATÓRIO:

Trata-se de pedido de tutela antecipada em Ação Civil Pública movida pelo Ministério Público do Trabalho, *inaudita altera pars*, para:

"1) DECLARAR a nulidade dos atos negociais até então perpetrados pela empresa junto à entidade sindical profissional, tendo em vista a condução/procedimento unilateral, a falta de informação/transparência ao sindicato e a restrição de conteúdo quanto ao seu objeto, pela FORD. bem como, determinar à FORD MOTOR COMPANY BRASIL LTDA e ao BANCO FORD SA, solidariamente, sob o ônus de multa de R\$ 1.000.000,00 (um milhão de reais), por item, acrescido de R\$50.000,00 (cinquenta mil reais) por trabalhador atingido pelo preceito violado para:

2) ABSTER-SE de promover dispensa coletiva de trabalhadores sem prévia negociação coletiva efetiva e conclusiva com a entidade sindical profissional, inclusive especificamente quanto ao tema concernente à manutenção dos postos de trabalho;

3) ABSTER-SE de, durante as negociações, suspender o pagamento dos salários e/ou das licenças remuneradas;

4) ABSTER-SE de praticar assédio moral negocial, de apresentar ou oferecer propostas ou valores individuais aos trabalhadores, durante a negociação coletiva;

5) FORNECER ao sindicato profissional, no prazo de 15 dias, todas informações que sejam necessárias às negociações e a tomada de decisões pela categoria profissional, sem prejuízo de sigilo, tais como: a - as razões econômicas, financeiras e técnicas do projeto de desmobilização da fábrica em Taubaté; b - número e categorias dos trabalhadores que podem ser afetados; c - demais dados sobre o empreendimento (sobre a situação econômica e social da unidade negociadora e da empresa em geral);

6) APRESENTAR, ao Juízo, em 30 dias, cronograma de negociação coletiva com o sindicato dos trabalhadores, entabulado diretamente com a entidade sindical, considerando: a - um prazo razoável para a reflexão pela categoria a ser consultada, tendo em vista a necessidade de consulta e deliberação pela categoria profissional; e b - um prazo razoável para a análise dos documentos a serem apresentados pela empresa ao sindicato. O

*cronograma de negociação coletiva deverá considerar o contexto de isolamento social e a necessidade inclusive de cautelas necessárias a não contaminação dos trabalhadores pela Covid-19 e/ou a impossibilidade de aglomerações, pelos trabalhadores;*

*7) APRESENTAR em Juízo planilha com detalhamento dos valores a serem pagos em face de rescisões contratuais com empresas parceiras, fornecedoras, prestadoras, terceirizadas e concessionárias, contendo valores relativos às rescisões e indenizações dos empregados e prestadores de serviços de cada uma delas;*

*8) CONSTITUIR, no prazo de 15 dias, fundo garantidor dos créditos trabalhistas gerados com o fechamento da fábrica em Taubaté em relação aos empregos diretos, indiretos e induzidos pelo empreendimento conduzido pela empresa FORD, bem como das atuais e eventuais futuras ações trabalhistas, até a solução integral dos créditos laborais, mediante depósito mínimo, em instituição financeira nacional a ser determinada por esse D. Juízo, equivalente ao valor global de todos os contratos vigentes nos últimos 2 (dois) anos;*

*9) ABSTER-SE de promover remessa de recursos ao exterior, sob qualquer modalidade, bem como alienar ativos e bens imóveis até a constituição do fundo garantidor referido no pedido nº8;*

*10) ABSTER-SE de alienar bens e maquinário da empresa, especialmente os que guarnecessem o estabelecimento industrial de Taubaté, até a conclusão efetiva e conclusiva da negociação coletiva.*

*Requer que eventual multa por descumprimento seja destinada, em sede de execução, a entidades ou projetos previamente analisados e aprovados pelo Ministério Público do Trabalho, com o fim de atender, substancialmente, o disposto no art. 13, da Lei de nº7.347/85 ou, na ausência, a fundos próprios, tais como o Fundo de Defesa dos Direitos Difusos (FDD)."*

## **DECIDO**

De início, ressalto que comungo do entendimento de que cabe à empresa a gerência de seus negócios, bem como a responsabilidade pelo risco de sua atividade econômica.

Entendo que as empresas não têm que justificar suas decisões ao demitir um funcionário sem justa causa, isso faz parte de seu direito potestativo, quando o trabalhador não detém estabilidade. Também não questiono o direito da empresa de agir ou fazer tudo aquilo que a lei não proíbe, esse é o Princípio da Legalidade.

Ressalto que esta Magistrada segue o entendimento de que o Estado deve interferir o mínimo possível na gerência das empresas e, diante destes conceitos, não é possível obrigar a empresa a continuar suas atividades ou a manter um empregado não estável em seu quadro de funcionários, se assim ela, empresa, não desejar.

Contudo, o caso dos autos não envolve a dispensa sem justa causa de um único trabalhador, onde o impacto é sentido por uma família apenas.

A dimensão da empresa, o número de empregos diretos e indiretos atingidos e o impacto social para o país não comportam uma solução simplista para o caso.

Foi noticiado na imprensa que a Ford recebeu cerca de R\$ 20.000.000.000 desde 1999, a fim de viabilizar e tornar sua operação competitiva no Brasil, inclusive tendo o chefe do Poder Executivo Federal anunciado tais incentivos em rede de televisão nos últimos dias.

Por certo que tais incentivos devem ser comprovados e melhor analisados, inclusive com relação a sua finalidade, mas, por ora, reputo suficientes as informações constantes dos autos para a análise perfunctória da situação.

Os documentos de fls. 269/281 e 282/300 comprovam que a ré recebeu vultosas quantias do BNDES para adquirir maquinário e manter suas atividades no Brasil, conforme cláusulas 1ª de fls. 269/270 e 282/283, entre os anos de 2010 e 2014.

Tudo isso sem mencionar toda a cadeia produtiva representada pelas empresas fornecedoras de autopeças e de serviços terceirizados que será seriamente abalada com o encerramento repentino das atividades da primeira requerida.

Conforme explicado acima, a primeira ré recebeu dinheiro público, ou seja, dinheiro de toda a sociedade para fomentar os seus negócios, não nos esquecendo que também gerou empregos.

Além dos incentivos apontados, a primeira ré também recebeu e ainda recebe incentivos municipais, conforme notícia de fls. 257/261.

Além do acima apontado, a cláusula XV de fls. 236/237, do protocolo de entendimentos de fls. 230/243, firmado com o sindicato da categoria, prevê a estabilidade no emprego dos empregados horistas e mensalistas até **31/12/2021** e, conforme, CCT's juntadas aos autos, também foram negociadas diversas reduções de direitos ao longo dos anos, tudo para possibilitar a manutenção dos empregos e a continuidade das atividades da empresa.

Nesta senda, e considerando que a Ford anunciou o encerramento de sua unidade fabril nesta localidade, o que conseqüentemente irá acarretar a demissão coletiva dos seus empregados e dos trabalhadores das empresas terceirizadas que dela dependem, é perfeitamente possível exigir da empresa uma satisfação à sociedade e uma forma de diminuição do impacto social e econômico de suas decisões, compatibilizando seus direitos já explanados, com o seu dever social, em obediência ao Princípio da Função Social da Empresa, ressaltando que, quanto maior o benefício recebido, maior é esta responsabilidade para com a sociedade.

Saliento, também, que a ordem econômica é fundada na **valorização do trabalho** e na **livre iniciativa**, porém o artigo 170 da Constituição Federal de 1988 nos indica que o Princípio da Função Social da Propriedade deve ser observado e é com base na função social da propriedade que a dispensa em massa também deve ser discutida com os atores sociais.

Apesar do disposto no artigo 477 - A da CLT[1], diante do impacto social que as dispensas coletivas geram, reputo necessária a

negociação coletiva para tanto.

O artigo supra apontado padece de inconstitucionalidade, posto que atenta contra o "caput" e o inciso I do artigo 7º que assim preceituam:

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

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

A dispensa em massa e sem diálogo com os trabalhadores, através dos seus sindicatos, não contribui para a melhoria da condição social de ninguém, muito menos dos trabalhadores envolvidos. A Constituição Federal de 1988 estabeleceu patamares mínimos e indicou que outras condições deveriam ser alcançadas com a premissa da **melhoria da condição social**, requisito que o artigo 477 - A da CLT não observa.

Além do indicado acima, o dispositivo celetista não foi introduzido no ordenamento jurídico pátrio através de lei complementar, outro requisito constitucional não atendido.

Conforme nos ensina o iminente Professor e Juiz do Trabalho Dr. Homero Batista Mateus da Silva, em sua "CLT Comentada", 2ª edição, editora Revista dos Tribunais, em comentário ao aludido artigo (página 352):

**"1. Há fundado receio de inconstitucionalidade deste dispositivo. Medidas restritivas às dispensas em massa surgiram a partir da interpretação do art.7º, I da CF, conquanto ainda não regulamentado por lei complementar, bem assim da constatação de que o corte coletivo impacta muito além dos contratos de trabalho individualmente considerados, espalhando seus efeitos sobre a sociedade, a cadeia de fornecedores, clientes e prestadores de serviços e também a arrecadação dos impostos locais e nacionais, sobre a renda e o consumo dos trabalhadores afetados."**

Estamos diante de uma dispensa coletiva cujos impactos serão sentidos em toda a sociedade e por milhares de famílias que dependem do emprego gerado pela primeira ré e pelas demais empresas da cadeia produtiva.

A questão da obrigatoriedade da negociação com o sindicato nos casos de dispensas em massa já foi analisada pelo E. TST que, ao julgar o caso da Embraer, Recurso Ordinário em Dissídio Coletivo: RODC 30900-12.2009.5.15.0000, decidiu pela obrigatoriedade para os casos futuros.

"RECURSO ORDINÁRIO EM DISSÍDIO COLETIVO. DISPENSAS TRABALHISTAS COLETIVAS. MATÉRIA DE DIREITO COLETIVO. IMPERATIVA INTERVENIÊNCIA SINDICAL. RESTRIÇÕES JURÍDICAS ÀS DISPENSAS COLETIVAS. ORDEM CONSTITUCIONAL E INFRACONSTITUCIONAL DEMOCRÁTICA EXISTENTE DESDE 1988. A sociedade produzida pelo sistema capitalista é, essencialmente, uma sociedade de massas. A lógica de funcionamento do sistema econômico-social induz a concentração e centralização não apenas de riquezas, mas também de comunidades, dinâmicas socioeconômicas e de problemas destas resultantes. A massificação das dinâmicas e dos problemas das pessoas e grupos sociais nas comunidades humanas, hoje, impacta de modo frontal a estrutura e o funcionamento operacional do próprio Direito. Parte significativa dos danos mais relevantes na presente sociedade e das correspondentes pretensões jurídicas têm natureza massiva. O caráter massivo de tais danos e pretensões obriga o Direito a se adequar, deslocando-se da matriz individualista de enfoque, compreensão e enfrentamento dos problemas a que tradicionalmente perfilou-se. A construção de uma matriz jurídica adequada à massividade dos danos e pretensões característicos de uma sociedade contemporânea - sem prejuízo da preservação da matriz individualista, apta a tratar os danos e pretensões de natureza estritamente atomizada - é, talvez, o desafio mais moderno proposto ao universo jurídico, e é sob esse aspecto que a questão aqui proposta será analisada. As dispensas coletivas realizadas de maneira maciça e avassaladora, somente seriam juridicamente possíveis em um campo normativo hiperindividualista, sem qualquer regulamentação social, instigador da existência de mercado hobbesiano na vida econômica, inclusive entre empresas e trabalhadores, tal como, por exemplo, respaldado por Carta Constitucional como a de 1891, já há mais um século superada no país. Na vigência da Constituição de 1988, das convenções internacionais da OIT ratificadas pelo Brasil relativas a direitos humanos e, por consequência, direitos trabalhistas, e em face da leitura atualizada da legislação infraconstitucional do país, é inevitável concluir-se pela presença de um Estado Democrático de Direito no Brasil, de um regime de império da norma jurídica (e não do poder incontrastável privado), de uma sociedade civilizada, de uma cultura de bem-estar social e respeito à dignidade dos seres humanos, tudo repelindo, imperativamente, dispensas massivas de pessoas, abalando empresa, cidade e toda uma importante região. Em consequência, fica fixada, por interpretação da ordem jurídica, a premissa de que "a negociação coletiva é imprescindível para a dispensa em massa de trabalhadores". DISPENSAS COLETIVAS TRABALHISTAS. EFEITOS JURÍDICOS. A ordem constitucional e infraconstitucional democrática brasileira, desde a Constituição de 1988 e diplomas internacionais ratificados (Convenções OIT n. 11, 87, 98, 135, 141 e 151, ilustrativamente), não permite o manejo meramente unilateral e potestativista das dispensas trabalhistas coletivas, por de tratar de ato/fato coletivo, inerente ao Direito Coletivo do Trabalho, e não Direito Individual, exigindo, por consequência, a participação do(s) respectivo(s) sindicato(s) profissional(is) obreiro(s). Regras e princípios constitucionais que determinam o respeito à dignidade da pessoa humana (art. 1º, III, CF), a valorização do trabalho e especialmente do emprego (arts. 1º, IV, 6º e 170, VIII, CF), a subordinação da propriedade à sua função socioambiental (arts. 5º, XXIII e 170, III, CF) e a intervenção sindical nas questões coletivas trabalhistas (art. 8º, III e VI, CF), tudo impõe que se reconheça distinção normativa entre as dispensas meramente tópicas e individuais e as dispensas massivas, coletivas, as quais são social, econômica, familiar e comunitariamente impactantes. Nesta linha, seria inválida a dispensa coletiva enquanto não negociada com o sindicato de trabalhadores, espontaneamente ou no plano do processo judicial coletivo.

**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", observados os fundamentos supra. Recurso ordinário a que se dá provimento parcial."**

Superadas as questões supra, diante deste quadro, passo a analisar cada um dos pedidos liminares.

Quanto ao pedido contido no item "1" reputo inviável tal declaração, uma vez que depende de melhor análise da situação, o que somente poderá ocorrer ao longo da instrução processual, provavelmente em sentença. O autor indica que a primeira ré não está negociando com o sindicato da categoria, razão pela qual, em princípio, inexistente ato negocial, mas apenas unilateral.

Quanto aos itens "2" e "3", em razão da responsabilidade social da empresa, já indicada acima, reputo plausível o pedido, devendo a empresa se abster de promover dispensa coletiva de trabalhadores, a suspensão de salários, sem prévia negociação coletiva com o sindicato, e até que seja melhor analisada a situação. **Acolho, portanto, integralmente os pedidos liminares contidos nos itens "2" e "3" de fls. 54.**

Na mesma esteira, **acolho o pedido liminar contido no item "4" de fls. 54**, posto que apenas o sindicato é o titular da negociação coletiva, nos termos do artigo 8º, III da Constituição Federal de 1988. Para negociar rescisão de contrato de emprego, a ré deverá manter contato apenas com o sindicato da categoria e se abster de fazer qualquer proposta direta aos trabalhadores.

**Acolho liminarmente o requerido no item "5"**, posto que a informação é necessária para toda e qualquer negociação que se pautar pela boa-fé.

Diante do acolhimento dos demais itens e considerando que o processo negocial deverá ser estabelecido o quanto antes, **acolho o requerido no item "6" de fls. 55 com a observação de que o Ministério Público do Trabalho (autor) deverá estar presente durante as tratativas.**

Quanto ao item "7" a questão já envolve o mérito da ação, devendo ser analisada após a instalação do contraditório, bem como da negociação entre empresa e sindicato. Atente a autora que o cumprimento deste tipo de medida depende de terceiros que não estão no polo passivo da demanda. **Rejeito por ora.**

Quanto aos itens "8" e "9" de fls. 55, **rejeito, por ora**, uma vez que a Ford está anunciando que não deixará totalmente o Brasil, ficando com a sede administrativa para a América do Sul em São Paulo, o Centro de Desenvolvimento de Produtos na Bahia e o Campo de Provas em Tatuí, considerando, ainda, que, até esta data, a empresa não costuma criar embaraços na execução. Trata-se de empresa que usa os recursos legais e honra os seus compromissos.

Pelas mesmas razões supra apontadas e diante do acolhimento do item "2" de fls. 54, **acolho o pedido contido no item "10" de fls. 56, devendo a empresa manter todos os seus bens e o seu maquinário existente na fábrica de Taubaté em seu estabelecimento de Taubaté.** O presente item

não engloba os produtos fabricados e que normalmente são enviados para as demais unidades para a continuidade de sua atividade.

Diante do exposto, reputo que estão preenchidos os requisitos dos artigos 300 e seguintes do Código de Processo Civil c/c 769 da CLT para acolher os pedidos liminares contidos nos itens supra apontados.

Para cada item liminar deferido ficam fixadas as seguintes penalidades:

**1)** multa no valor de R\$ 100.000,00 (cem mil reais) por cada trabalhador atingido ou por cada máquina ou bem removido da fábrica de Taubaté, se descumpridos os itens "2", "3", "4" e "10" de fls. 54 deferidos acima;

**2)** multa de R\$ 500.000,00 (quinhentos mil reais) pelo descumprimento dos itens "5" e "6" de fls. 54/55.

Em sentença, o Juízo irá indicar a destinação da penalidades porventura aplicadas à primeira ré.

A primeira reclamada deverá comprovar o cumprimento das medidas liminares concedidas dentro dos prazos contidos nos itens acolhidos na presente decisão.

Diante da complexidade da matéria debatida nos autos, concedo o prazo de 20 dias para que as reclamadas apresentem as suas contestações.

Após, intime-se o autor para se manifeste em réplica, no prazo de 20 dias.

Após a manifestação do autor, venham os autos conclusos para nova análise dos pedidos liminares que foram rejeitados e deliberações quanto ao andamento do feito.

Saliento, por oportuno, que durante a tramitação supra apontada, as partes podem pedir a inclusão do feito em pauta para a tentativa de conciliação.

Atentem-se as partes de que eventuais documentos ilegíveis anexados no processo serão desconsiderados como meio de prova.

Atentem-se, ainda, que os documentos devem ser anexados na posição correta de visualização.

Por fim, atentem-se os senhores patronos que devem proceder sua habilitação no feito, nos termos do Provimento GP-VPJ-CR 04/2013, art. 6º, parágrafos 4º e 5º.

Intimem-se as partes quanto à presente decisão. Citem-se as rés por oficial de justiça com urgência, para apresentarem suas contestações, sob pena de serem declaradas revelis e confessas quanto à matéria de fato, nos termos do artigo 844 da CLT.

Nada mais.

Taubaté, 5 (cinco) de fevereiro de 2021 (sexta-feira).

ANDRÉIA DE OLIVEIRA

Juíza Titular de Vara do Trabalho

1 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.

(Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)

2 Art. 8º É livre a associação profissional ou sindical, observado o seguinte:

I - a lei não poderá exigir autorização do Estado para a fundação de sindicato, ressalvado o registro no órgão competente, vedadas ao Poder Público a interferência e a intervenção na organização sindical;

II - é vedada a criação de mais de uma organização sindical, em qualquer grau, representativa de categoria profissional ou econômica, na mesma base territorial, que será definida pelos trabalhadores ou empregadores interessados, não podendo ser inferior à área de um Município;

III - ao sindicato cabe a defesa dos direitos e interesses coletivos ou individuais da categoria, inclusive em questões judiciais ou administrativas;

IV - a assembléia geral fixará a contribuição que, em se tratando de categoria profissional, será descontada em folha, para custeio do sistema confederativo da representação sindical respectiva, independentemente da contribuição prevista em lei;

V - ninguém será obrigado a filiar-se ou a manter-se filiado a sindicato;

VI - é obrigatória a participação dos sindicatos nas negociações coletivas de trabalho;

VII - o aposentado filiado tem direito a votar e ser votado nas organizações sindicais;

VIII - é vedada a dispensa do empregado sindicalizado a partir do registro da candidatura a cargo de direção ou representação sindical e, se eleito, ainda que suplente, até um ano após o final do mandato, salvo se cometer falta grave nos termos da lei.

Parágrafo único. As disposições deste artigo aplicam-se à organização de sindicatos rurais e de colônias de pescadores, atendidas as condições que a lei estabelecer.

AGC