

Vistos em plantão.

FUNDAÇÃO PIRATINI impetra o presente mandado de segurança em horário de plantão com pedido de liminar *inaudita altera pars* contra ato do Juízo da **18ª VARA DO TRABALHO DE PORTO ALEGRE /RS**, que, nos autos da Reclamatória Trabalhista nº **0021497-24.2016.5.04.0018**, concedeu liminar suspendendo imediatamente quaisquer demissões no âmbito da Impetrante até que seja instaurado, efetivado e concluído o processo de negociação coletiva com os Litisconsortes.

Salienta que é parte demandada na Reclamatória Trabalhista em epígrafe, que teve acolhido pedido de liminar para impedir a Impetrante de proceder à dispensa dos substituídos pelos Litisconsortes até que houvesse a realização e conclusão de processo de negociação coletiva entre as partes.

Diz que é cabível o presente mandado de segurança, na medida que se trata de liminar concedida antes da sentença de mérito, inexistindo recurso próprio para atacá-la, o que se adequa ao feito da Súmula n.º 414, II, do TST.

Refere que a Autoridade Coatora proferiu decisão que acolheu na íntegra o pedido liminar, o qual é idêntico ao pedido principal, esgotando o objeto da ação como requerido pelos Litisconsortes em flagrante ilegalidade, na medida que Ofendo o disposto na Lei n.º 8.437/92.

Em apertada síntese, entende que a decisão judicial ora impugnada fere seu direito líquido e certo à observância do disposto no art. 485, VI, do CPC/15, além de violar outros preceitos legais que entende aplicáveis ao presente caso. Uma vez que o Projeto de Lei n.º 246/2016 ainda não foi sancionado, promulgado e publicado, não há, assim, interesse processual dos autores. Alega, ainda, que, mesmo quando publicado, a lei deverá ser regulamentada, estipulando meios de como se procederão as extinções contratuais.

Portanto, inexistindo nenhuma ameaça atual e concreta de lesão de direitos dos autores e seus substituídos, uma vez que ainda não existe a lei, nem o seu decreto regulamentador.

Diz que inexistem, o *periculum in mora* e o *fumus boni iuris*, uma vez que nem se conhece o texto definitivo da lei, que ainda não foi sancionada, nem publicada, bem como não se conhece também o teor do futuro decreto regulamentador. Em vista disso, entende que não estavam configuradas as condições para deferimento da liminar, cuja cassação pleiteia com a presente ação.

Por derradeiro, sustenta que não é legalmente fundamentada a decisão coatora, na medida que inexistente norma legal que contemple a necessidade de estabelecer negociação coletiva como condição para rescindir os contratos de trabalho da entidade fundacional que vai ser extinta.

Argumenta que, ao impor como condição para a extinção dos contratos de trabalho a realização de negociação coletiva, sem previsão legal, a decisão liminar está violando o disposto no artigo 5º, inciso II, da Constituição Federal; no artigo 37, caput, da Constituição Federal (princípio da legalidade); e também o disposto no artigo 2º da Constituição Federal (separação e independência dos poderes); e ainda o disposto no artigo 22, inciso I, da Constituição Federal.

Diante do esposado acima, requer a concessão liminar da segurança, *inaudita altera pars*, nos termos do artigo 7º, inciso III, da Lei nº 12.016, de 7 de agosto de 2009, para suspender a eficácia da decisão liminar. Requer, ao final, a procedência desta ação com a manutenção da liminar requerida. Dá à causa o valor de R\$ 5.000,00.

Decido.

Deixo de transcrever na íntegra a decisão ora atacada em razão de sua extensão, limitando-me

a citar excertos da fundamentação e o seu *decisum* tão-somente (ID f4ce051 - Pág. 5-8):

Ao exame.

Necessária breve digressão acerca dos fatos tratados na presente ação cautelar.

O Projeto de Lei nº 246/2016 tem por objeto a extinção de 6 (seis) fundações de direito privado da Administração Pública Indireta do Estado do Rio Grande do Sul, a saber: Fundação Zoobotânica do Rio Grande do Sul, Fundação de Ciência e Tecnologia - CIENTEC, Fundação de Economia e Estatística Siegfried Emanuel Heuser - FEE, Fundação Piratini, Fundação para o Desenvolvimento de Recursos Humanos - FDRH e Fundação Estadual de Planejamento Metropolitano e Regional - METROPLAN.

O sobredito Projeto contempla, ademais, a extinção do quadro de pessoal das referidas fundações, com a rescisão dos contratos de trabalho dos respectivos funcionários, "no prazo de até 180 (cento e oitenta) dias" (artigo 4º), resguardados os direitos dos "empregados estabilizados legal ou judicialmente" (§1º do artigo 4º).

A pretensão dos requerentes é, assim, obstar a dispensa dos empregados da Fundação Piratini até que "efetivado e concluído o processo de negociação coletiva (...)".

Inicialmente, registre-se que, diversamente do que propugna a requerida, não carecem os Sindicatos-autores de interesse processual, porquanto evidenciado esse pela necessidade de os requerentes provocarem o Poder Judiciário, requerendo a proteção de um direito alegadamente na iminência de ser violado.

Em se tratando de pretensão de resolução de conflito de interesse concreto, é legítima a provocação da função jurisdicional.

Não se trata, pois, da hipótese assentada no artigo 485, VI, do novo CPC.

Reconhecido o interesse de agir dos Sindicatos-autores, passo a apreciar o pedido liminar.

Merece acolhida a pretensão cautelar, por coexistentes o periculum in mora e o fumus boni juris.

O perigo da demora reside na possibilidade concreta de efetivação de demissão em massa do quadro funcional da FUNDAÇÃO PIRATINI, ao passo em que a fumaça do bom direito encontra eco na grande probabilidade de o Projeto de Lei, aprovado pela Assembleia Legislativa do Rio Grande do Sul em 20/12/2016, ser sancionado pelo Governador José Ivo Sartori sem quaisquer vetos, eis que ele próprio foi o responsável pela autoria e encaminhamento do aludido Projeto.

Impende ressaltar, no particular, que a circunstância oposta pela Fundação-requerida como impeditiva ao direito pretendido pelos requerentes, de que o PL em comento "(...) ainda não foi sancionado (...); ainda não foi concluído o processo legislativo" não se sustenta, na medida em que o Projeto foi encaminhado pelo próprio Poder Executivo, como dito. Nessa linha, resta evidente que o Projeto merecerá sanção e promulgação por parte do Governador do Estado, transmudando-se em lei estadual, uma vez que sua foi a iniciativa legislativa nesse particular.

Neste diapasão, pondere-se, é pouco crível que ele mesmo venha a vetar texto de sua autoria.

Quanto ao direito de fundo pretendido, vislumbro sua probabilidade.

Conquanto a legislação trabalhista pátria não estabeleça critérios, pressupostos ou requisitos da efetivação da dispensa em massa de empregados, é certo que o procedimento não prescinde da negociação sindical, até para minimizar o impacto social e econômico decorrente.

É evidente que a dispensa de todo o quadro da requerida extrapola o direito individual de cada funcionário, atingindo grande parte da categoria profissional, e, por isso mesmo, passa a guardar consonância com o direito coletivo, tornando obrigatória, assim, a participação do Sindicato nas negociações, no escopo de minimizar as consequências socioeconômicas decorrentes do ato rescisório coletivo.

Esse é o entendimento de nosso Regional:

(...)

Outrossim, é remansoso o entendimento do c. TST, que fixou a premissa, para casos futuros, de que a negociação coletiva é imprescindível para a dispensa em massa de trabalhadores, assim se pronunciando:

(...)

Por derradeiro, consigne-se que os requisitos de concessão da liminar pretendida também se encontram atendidos pela possibilidade concreta da dispensa se operar nos próximos dias. No particular, registre-se que o Secretário Geral do Governo, Sr. Carlos Burigo, afirmou publicamente que a dispensa em massa é imperiosa para evitar que os trabalhadores obtenham judicialmente sua reintegração perante a Justiça do Trabalho (vide reportagem publicada no Jornal Zero Hora no dia 22/12/2016, ID db47bdc).

Por tais fundamentos e por vislumbrar coexistentes os requisitos estatuídos no artigo 300 do novo CPC, quais sejam, o risco da demora e a probabilidade do direito, CONCEDO A LIMINAR requerida, a fim de determinar que a FUNDAÇÃO CULTURAL PIRATINI - RÁDIO E TELEVISÃO se abstenha de promover a dispensa dos empregados que integram a categoria dos sindicatos-autores até que se conclua processo de negociação coletiva, nos moldes postulados na inicial, sob pena de multa diária, ora fixada em R\$10.000,00 por dia de descumprimento, por empregado dispensado.

Notifique-se a ré para contestar o presente feito.

Intime-se o MPT para manifestação, em 10 (dez) dias, nos termos da decisão de ID d0b0432.

Intime-se a requerida em caráter urgente, por Oficial de Justiça de plantão.

PORTO ALEGRE, 29 de Dezembro de 2016

MARIA TERESA VIEIRA DA SILVA OLIVEIRA

Juiz do Trabalho Titular

Inicialmente, mostra-se possível a concessão da liminar cautelar contra o Poder Público, não se verificando a incidência das vedações previstas na Lei n.º 8.437/92 no presente caso, já que se trata de liminar sem caráter puramente satisfativo, assim, passível de reversibilidade.

Entendo que deva preponderar o direito da parte que se sentiu lesada em procurar o resguardo seus direitos, frente à amplitude do direito de ação, não sendo aceitável a exclusão de apreciação pelo Poder Judiciário qualquer lesão ou ameaça a direitos, principalmente quando se trata de direito ao trabalho, com evidente risco de perigo de dano irreparável.

Admitir-se o contrário seria chancelar a impossibilidade de pleno gozo do direito de ação, na medida que inviabilizaria o próprio direito da parte autora em requerer a negociação coletiva para definir a efetiva necessidade e a forma em que esta deva se dar. Logo, julgo ser perfeitamente admissível a concessão de liminar *inaudita altera pars* contra o Poder Público quando se mostrarem preenchidos os requisitos legais para tanto, conforme a previsão do art. 300 do CPC/15.

Numa primeira análise, impõe-se referir que a decisão concedida através de tutela cautelar

antecedente obedece aos requisitos do art. 300 do CPC/15, tendo evidenciado o Juízo Monocrático a verossimilhança das alegações conforme a documentação existente naqueles autos, bem como a fundamentação jurídica para o seu deferimento. Ainda, o perigo da demora resta implícito pelo manifesto prejuízo que terão os substituídos dos Litisconsortes caso venham a ser dispensados imotivadamente antes de ver analisado o pedido de necessidade de observância de negociação coletiva precedente a uma dispensa em massa.

No que tange à inobservância do interesse de agir dos Litisconsortes, a Autoridade reputada Coatora expressamente refuta a argumentação utilizada pela Impetrante, na medida que a prova dos autos da ação subjacente, cujo conteúdo foi reproduzido neste feito, sobejamente demonstra a verossimilhança das alegações dos Litisconsortes, seja através da juntada de cópia do projeto de lei ora em discussão, seja pelas cópias de jornais e notícias na comunicação social. Com efeito, dada a enorme repercussão social da matéria relativa aos projetos enviados pelo Governo do Estado à Assembleia Legislativa com vistas à extinção de diversas fundações e autarquias estaduais, é de conhecimento público o desiderato do Poder Executivo Estadual em ultimar suas intenções, buscando a eliminação de órgãos que entende dispensáveis e promover a exoneração dos empregados públicos lotados nos mesmos.

Relativamente à ofensa ao princípio da legalidade, insculpido no art. 5º, II, da CF, decorrente da inexistência de amparo legal para a obrigatoriedade da negociação coletiva prévia antes da dispensa massiva, não resta evidenciada de forma direta e literal de forma a ser corrigida pela estreita via da ação mandamental, uma vez que, em regra, por ser princípio geral do ordenamento jurídico, evidencia-se a sua vulneração de modo indireto, dada a subjetividade que encerra o seu conteúdo.

Ao contrário, seu substrato legal encontra amparo na interpretação dos princípios constitucionais da dignidade da pessoa humana, do valor social do trabalho e da função social da empresa, os quais estão previstos nos artigos 1º, III e IV, e 170, III, da CF; além dos da democracia na relação trabalho capital e da negociação coletiva para solução dos conflitos coletivos, (arts. 7º, XXVI, 8º, III e VI, e 10 e 11 da CF), bem como as Convenções Internacionais da OIT, ratificadas pelo Brasil, nas Recomendações n.ºs 11, 98, 135, 151 e 154.

Neste sentido, já se manifestou o TST em casos análogos, reconhecendo a ilegalidade das dispensas coletivas quando não precedidas de negociação com a entidade sindical:

RECURSO ORDINÁRIO EM DISSÍDIO COLETIVO DE GREVE. DISPENSA TRABALHISTA COLETIVA. IMPERATIVA INTERVENIÊNCIA SINDICAL. ORDEM CONSTITUCIONAL. PROIBIÇÃO DE DESCONTO DOS DIAS PARADOS. INCIDÊNCIA DAS REGRAS ORIUNDAS DAS CONVENÇÕES DA OIT Nº 11, 98, 135, 141 E 151; E DA CONSTITUIÇÃO FEDERAL BRASILEIRA DE 1988 - ARTS. 1º, III, 5º, XXIII, 7º, I, 8º, III E VI, 170, III E VIII. A dispensa coletiva é questão grupal, massiva, comunitária, inerente aos poderes da negociação coletiva trabalhista, a qual exige, pela Constituição Federal, em seu art. 8º, III e VI, a necessária participação do Sindicato. Trata-se de princípio e regra constitucionais trabalhistas, e, portanto, critério normativo integrante do Direito do Trabalho (art. 8º, III e VI, CF). Por ser matéria afeta ao direito coletivo trabalhista, a atuação obreira na questão está fundamentalmente restrita às entidades sindicais, que devem representar os trabalhadores, defendendo os seus interesses perante a empresa, de modo que a situação se resolva de maneira menos gravosa para os trabalhadores, que são, claramente, a parte menos privilegiada da relação trabalhista. As dispensas coletivas de trabalhadores, substantiva e proporcionalmente distintas das dispensas individuais, não podem ser exercitadas de modo unilateral e potestativo pelo empregador, sendo matéria de Direito Coletivo do Trabalho, devendo ser submetidas à prévia negociação coletiva trabalhista ou, sendo inviável, ao processo judicial de dissídio coletivo, que irá lhe regular os termos e efeitos pertinentes. É que a negociação coletiva ou a sentença normativa fixarão as condutas para o enfrentamento da crise econômica empresarial, atenuando o impacto da dispensa coletiva, com a adoção de certas medidas ao conjunto dos trabalhadores ou a uma parcela deles, seja pela adoção da suspensão do contrato de trabalho para participação do empregado em curso ou programa de qualificação profissional oferecido pelo empregador (art. 476-a da CLT), seja pela criação de Programas de Demissão Voluntária (PDVs), seja pela observação de outras fórmulas atenuantes instituídas pelas partes coletivas negociadas. Além disso, para os casos em que a dispensa seja inevitável, critérios de preferência social devem ser eleitos pela negociação coletiva, tais como a despedida dos mais jovens em benefício dos mais velhos, dos que

não tenham encargos familiares em benefício dos que tenham, e assim sucessivamente. Evidentemente que os trabalhadores protegidos por garantias de emprego, tais como licença previdenciária, ou com debilidades físicas reconhecidas, portadores de necessidades especiais, gestantes, dirigentes sindicais e diretores eleitos de CIPAs, além de outros casos, se houver, deverão ser excluídos do rol dos passíveis de desligamento. Inclusive esta Seção de Dissídios Coletivos, no julgamento do recurso ordinário interposto no dissídio coletivo ajuizado pelo Sindicato dos Metalúrgicos de São José dos Campos e Região e outros em face da Empresa Brasileira de Aeronáutica - EMBRAER S/A e outra (processo n. TST-RODC-30900-12.2009.5.15.0000), em que também se discutiu os efeitos jurídicos da dispensa coletiva, fixou a premissa, para casos futuros de que a negociação coletiva é imprescindível para a dispensa em massa de trabalhadores. (...). Recurso ordinário desprovido. (RO - 173-02.2011.5.15.0000, Relator Ministro: Mauricio Godinho Delgado, Data de Julgamento: 13/08/2012, Seção Especializada em Dissídios Coletivos, Data de Publicação: DEJT 31/08/2012)

Inclusive perante esta Seção Julgadora há o entendimento predominante da necessidade da negociação coletiva precedente à dispensa massiva:

MANDADO DE SEGURANÇA. DESPEDIDA COLETIVA. ABSTENÇÃO QUANTO À REALIZAÇÃO DE NOVAS DESPEDIDAS E REINTEGRAÇÃO DOS EMPREGADOS DISPENSADOS. Uma vez comprovada a despedida coletiva sem negociação com a entidade sindical, ou seja, em massa (lay-off), cujos efeitos são deletérios na região, tem-se por razoável a medida liminar deferida na origem. A concessão do pedido de antecipação de tutela para que a impetrante se abstenha de promover novas despedidas e reintegre os funcionários dispensados no período de fevereiro a julho de 2013, não viola direito líquido e certo. (TRT da 4ª Região, 1ª Seção de Dissídios Individuais, 0020016-51.2014.5.04.0000 MS, em 29/04/2014, Desembargador Marcelo Jose Ferlin D Ambroso)

Refira-se, ainda, que o Estado, ao contratar sob o regime da CLT e enquanto revestido da condição de empregador, se sujeita aos princípios e normas laborais de ordem pública, não podendo se eximir das obrigações do empregador comum para fins trabalhistas.

Por derradeiro, colocadas tais considerações analiso o pedido de liminar propriamente requerido.

De acordo com o que determina o inciso III do art. 7º da Lei nº 12.016/09, é necessária a configuração da existência dos requisitos de fundamento relevante do pedido e possibilidade de ineficácia da medida para deferimento de liminar em mandado de segurança.

Conforme se observa do caso sob exame, não resta demonstrada a existência do perigo na demora apto ao deferimento da liminar requerida no presente *mandamus*, na medida que a argumentação da Impetrante é no sentido de que os substituídos pelos Litisconsortes não estão em vias de ter seus contratos de trabalho extintos, pois sequer houve a publicação do dispositivo legal que regulamentará como a dispensa será procedida.

Em não existindo a base legal a ensejar a dispensa, não se verifica a urgência para o provimento liminar. Ou há a concreta e real intenção da Impetrante em dispensar sumariamente os substituídos, ratificando a argumentação pela Autoridade dita Coatora.

Todavia, apesar da contraditória argumentação utilizada pela Impetrante, não há falar em prejuízo pela demora, na medida que os substituídos pelos Litisconsortes já se encontram com seus contratos de trabalho em vigor, sendo que a manutenção de seus vínculos até a decisão final não constituirá maior ônus à Impetrante.

Desta forma, entendo que não se configura a urgência necessária do provimento liminar em regime de plantão, na medida que o inciso III do art. 7º da Lei nº 12.016/09 exige a concomitância dos requisitos supracitados para a concessão do provimento liminar requerido pela Impetrante.

À distribuição, na forma regimental.

Porto Alegre, 29 de dezembro de 2016.

Des^a Brígida Joaquina Charão Barcelos Toschi

Desembargadora-Plantonista