

Vistos etc.

O SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS METALÚRGICAS, MECÂNICAS E DE MATERIAL ELÉTRICO DE HORIZONTINA ajuíza DISSÍDIO COLETIVO DE NATUREZA JURÍDICA COM PEDIDO LIMINAR contra **JOHN DEERE BRASIL LTDA.** e **SINDICATO DA INDÚSTRIAS DE MÁQUINAS AGRÍCOLAS NO ESTADO DO RIO GRANDE DO SUL.** Narra que "no dia 02/10/2014, a Empresa John Deere anunciou publicamente a dispensa imotivada de 170 (cento e setenta) empregados, sem qualquer negociação prévia com o Sindicato Suscitante". Pelos argumentos que expõe, busca a "antecipação dos efeitos da tutela "inaudita altera pars", face a urgência da situação, para declarar nula as dispensas/resilições coletivas efetivadas, suspendendo-se as 170 demissões agora ocorridas, bem como de outras dispensas coletivas a serem realizadas no futuro, mantendo-se em vigência os contratos de trabalho, em todos seus efeitos até que se instaure a negociação coletiva com a Entidade Sindical representativa da categoria profissional".

Indeferida a medida liminar, foi realizada reunião de mediação, a qual se encerrou sem consenso entre as partes, abrindo-se aos suscitados o prazo de vinte e quatro horas para manifestação sobre a antecipação de tutela pretendida pelo suscitante.

Manifestando-se, a JOHN DEERE BRASIL LTDA requer inicialmente a extinção do feito sem resolução do mérito, alegando faltar ao sindicato-suscitante legitimidade ativa, bem como interesse processual à prestação jurisdicional. Em relação ao pedido liminar, a suscitada defende não estarem preenchidos os requisitos essenciais para o deferimento da medida, quais sejam, a verossimilhança da alegação, o fundado receio de dano irreparável ou de difícil reparação e/ou abuso de direito de defesa ou o manifesto propósito protelatório do réu, e a inexistência de perigo de irreversibilidade do provimento antecipado. Argumenta que o suscitante "omitiu a existência da negociação coletiva que autoriza claramente as dispensas coletivas no período de agosto a outubro de 2014, mediante a extensão do plano de saúde ao empregado e sua família, sem coparticipação, o qual foi firmado por seu Presidente em 13 de agosto de 2014."

O SINDICATO DA INDÚSTRIAS DE MÁQUINAS AGRÍCOLAS NO ESTADO DO RIO GRANDE DO SUL, por sua vez, alega que se está "diante de uma pretensão que se deduz no foro e pela via equivocada", já que não se trata de hipótese de existência de cláusula de norma coletiva de autocomposição sobre a qual paire dúvida de interpretação, pressuposto do dissídio coletivo de natureza jurídica. Refuta a pretensão deduzida pelo suscitante ao argumento de que "não há regra jurídica no ordenamento brasileiro que dê guarida à pretensão de obstaculizar despedidas pelo empregador, salvo naquelas hipóteses legais de estabilidades provisórias e garantias de emprego". Pede sua exclusão do feito por ilegitimidade passiva e diz desconhecer a situação concreta que envolve o fato discutido nos autos.

Passo a decidir.

Examinado o feito em caráter liminar e nos limites da competência jurisdicional da Vice-Presidência, deixo de emitir qualquer juízo sobre as questões processuais invocadas pelos suscitados. As questões tem soluções controvertidas na doutrina e na jurisprudência nas lides que dizem respeito às despedidas coletivas e não autorizam a extinção liminar da ação. A matéria de fundo, os possíveis prejuízos e a urgência na solução, autorizam que se examine diretamente a questão de mérito.

É incontroversa a despedida de 167 empregados da empresa John Deere do Brasil Ltda, da sua unidade em Horizontina. Os empregados foram afastados de suas funções entre os dias primeiro e oito deste mês e terão suas rescisões de contrato homologadas entre os dias treze e quinze próximos. Embora a empresa seja de grande porte, o número de empregados atingidos pela despedida é expressivo e a repercussão social do ato agrava-se pelo fato da empresa estar situada em cidade do interior do Estado do Rio Grande do Sul e distante de outros polos industriais. Não há dúvidas que se trata de despedida massiva, que ultrapassa o âmbito dos direitos individuais de empregados e empregadores, atingindo toda a coletividade e exigindo tratamento diferenciado.

A doutrina e a jurisprudência tem enfrentado estas questões buscando a adequação da aplicação das regras legais ordinárias pela aplicação dos princípios constitucionais e dos regramentos internacionais. Relevam o valor social do trabalho e da livre iniciativa (artigos 1º, IV, 6º e 170, III, Constituição Federal), o respeito à dignidade humana (art.1º, III, Constituição Federal), a subordinação da propriedade à sua função socioambiental (arts. 5º, XXIII e 170, III, Constituição Federal) e a proibição da decisão unilateral nas dispensas coletivas prevista nos diplomas internacionais da OIT.

A empresa alega ser necessária a despedida face a conjunturas da economia e do mercado e exibe ajuste com o sindicato pelo qual as despedidas realizadas no período entre 1º de agosto e 30 de outubro seriam compensadas pela manutenção do plano de saúde por mais quatro meses aos trabalhadores e suas famílias, sem coparticipação. O sindicato admite que tal ajuste decorre das despedidas em massa, mas não que compreenda as que ora estão em discussão.

Analizados os fatos, entendo que o acordo coletivo ajustado é insuficiente para compensar ou solucionar satisfatoriamente as consequências da despedida do expressivo número de 167 empregados de uma empresa, localizada em uma comunidade de médio porte. Ainda que admita que o documento abranja despedidas massivas neste mês de outubro, os efeitos sociais e individuais das rescisões contratuais são de tal monta que exigem mais, tais como critérios objetivos para a definição dos

atingidos, suas condições de saúde, idade, tempo de serviço, família e compensações capazes de minimizar as mazelas da perda do emprego.

Identifico a despedida coletiva, o dano, e a difícil reparação, acaso não adotadas medidas preventivas. Assim, concedo, em parte, a antecipação de tutela requerida, para suspender até o dia 22 de outubro inclusive (dez dias a contar de segunda-feira) as rescisões de contrato, prazo no qual as partes deverão entabular acordo que trate especificamente dos critérios, impactos, possíveis compensações ou até revisão dos empregados atingidos.

Neste prazo, querendo, as partes podem solicitar audiência para tratar da conciliação.

Intimem-se .



Assinado eletronicamente. A Certificação Digital pertence a:
[ANA LUIZA HEINECK KRUSE]



14101018531964900000000794516

<http://pje.trt4.jus.br/segundograu/Processo/ConsultaDocumento/listView.seam>