



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

Mandado de Segurança Cível 0021392-28.2021.5.04.0000

Processo Judicial Eletrônico

Data da Autuação: 18/06/2021

Valor da causa: R\$ 400.000,00

Partes:

IMPETRANTE: MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO

AUTORIDADE COATORA: Magistrado(a) da 20ª Vara do Trabalho de Porto Alegre

CUSTOS LEGIS: MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO

TERCEIRO INTERESSADO: CENTRO NACIONAL DE TECNOLOGIA ELETRONICA
AVANÇADA S.A



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 4ª REGIÃO
Gabinete Tânia Regina Silva Reckziegel
MSCiv 0021392-28.2021.5.04.0000
IMPETRANTE: MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO
AUTORIDADE COATORA: Magistrado(a) da 20ª Vara do Trabalho
de Porto Alegre

Vistos, etc.

Trata-se de mandado de segurança ajuizado pelo Ministério Público do Trabalho contra ato do Juízo da 20ª Vara do Trabalho de Porto Alegre que, na Ação Civil Pública 0020161-09.2021.5.04.0018, em que é réu o CENTRO NACIONAL DE TECNOLOGIA ELETRONICA AVANÇADA S.A - CEITEC, deferiu em parte a tutela de urgência postulada. Narra que, na ação subjacente, postulou a reintegração dos empregados desligados em razão da despedida coletiva. Transcreve trecho da fundamentação da petição inicial da ACP bem como do ato apontado como coator. Sustenta que a prestação jurisdicional não permite conhecer dos fundamentos para o indeferimento liminar do pedido de reintegração dos trabalhadores. Cita o art. 300, caput e § 3º, do CPC, tecendo considerações acerca da probabilidade do direito, mencionando a despedida de 34 empregados da litisconsorte após o processo de liquidação da empresa, sem restar instaurado o efetivo diálogo com o sindicato da categoria profissional, a fim de reduzir os danos decorrentes das despedidas. Refere que a empresa não apresentou os critérios utilizados para eleger o referido grupo de empregados. Afirma que os trabalhadores da litisconsorte em sua maioria são técnicos altamente especializados, aprovados em regular concurso público, com expectativa de estabilidade e continuidade. Menciona o crescimento dos índices de desemprego, devido à crise sanitária do COVID-19. Cita o art. 187 do Código Civil. Reputa caracterizado o perigo de dano ou risco ao resultado útil do processo. Alega que não há perigo de irreversibilidade dos efeitos da decisão. Pretende a concessão de medida liminar, invocando o art. 7º, III, da Lei 12.016/09.

Examino.

Inicialmente, transcrevo trecho da decisão proferida pela

autoridade dita coatora na Ação Civil Pública subjacente:

(...)

Na espécie, há pujante construção jurisprudencial sobre a necessidade de prévia negociação coletiva para as dispensas coletivas, destaque, prévia negociação, não autorização.

(...)

Encontramos, ainda, em decisão do Supremo Tribunal Federal por ocasião do julgamento do Recurso Extraordinário 589.998, que os empregados públicos de empresas estatais não podem ser dispensados sem a apresentação dos motivos respectivos, sob pena de se fraudar a lógica da exigência constitucional, que decorre dos princípios norteadores da Administração, em especial os da legalidade, moralidade e impessoalidade (art. 37, caput).

Por fim, ressalto que o Supremo Tribunal Federal ainda não julgou o RE 999435, que analisa, em repercussão geral, o tema relacionado à necessidade de negociação coletiva prévia e o julgamento do acórdão do TST sobre a Embraer, permanecendo a jurisprudência do TST e a tese fixada sobre o assunto.

Outrossim, o disposto no art. 477-A da CLT não tem o escopo pretendido pela ré, pois dispõe apenas que não há "necessidade de autorização prévia de entidade sindical ou de celebração de convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho para sua efetivação". No entanto, o citado artigo não afasta o entendimento jurisprudencial que exige a prévia negociação coletiva para as dispensas coletivas, destaque, prévia negociação, não autorização.

Na espécie, ainda que a ré informe que essas negociações estariam em andamento, já efetivou a despedida de vários trabalhadores, o que, no mínimo, demonstra o uso da prévia negociação apenas formalmente, sem efeitos práticos.

É de ressaltar que a negociação prévia com o sindicato da categoria permite a estipulação de condições para a proteção dos trabalhadores com vistas a minimizar o impacto causado pela perda do emprego e regular os seus efeitos, tratando-se de uma forma de superação do conflito entre capital e trabalho, entendimento este em harmonia com os princípios constitucionais da dignidade da pessoa humana (art. 1º, III), valorização social do trabalho e especialmente do emprego (art. 1º, IV; art. 170, VIII); direito social ao trabalho estabelecido (art. 6º); função social do trabalho (art. 5º, XXIII; art. 170, III); e intervenção sindical nas questões coletivas trabalhistas (art. 8º, III), mormente em um momento em que o País ainda atravessa a pandemia de coronavírus. Atinge, também, os escopos sociais a que se deve propor e observar uma empresa pública como a ré.

Logo, ainda que a empresa ré esteja em processo de liquidação, o despedimento de seus empregados deverá ser feito após efetiva tentativas de negociação coletiva, o que, pelos fatos já narrados, não restou demonstrado.

Ainda, a liquidação da ré deverá ser concluída apenas em fevereiro de 2022, com o que não há qualquer prejuízo o estabelecimento de prévia negociação com o sindicato da categoria profissional para o despedimento de seus empregados.

Por fim, há que se considerar, ainda, a função social do contrato, Constituição Federal e art. 421 do Código Civil, e mais ainda do contrato de trabalho, dada sua natureza, considerando que em nosso ordenamento jurídico, esta qualidade equivale a uma cláusula geral que admite interpretação ampla e que deve sempre estar focada nos princípios constitucionais, especialmente com a devida observância do valor fundamental da dignidade humana, no qual repousam todas as normas jurídicas. No âmbito das relações de trabalho, assim, a interpretação da

função social do contrato deve levar a uma garantia da efetividade dos direitos, reinterpretando relações jurídicas que eliminam, reduzem ou mitigam o sistema jurídico de proteção ao trabalhador. Não por acaso, a Constituição Federal, ao definir a base fundamental da República, no art. 1º, III e IV, inclui o valor social do trabalho ao lado da livre iniciativa e, no art. 193, o valor social do trabalho é posto em categoria superior aos demais valores que a Ordem Social procura preservar.

Nesse sentido, admitir-se a pura e simples despedida em massa de trabalhadores, sem uma prévia negociação com o sindicato da categoria profissional, é vulnerar a ordem constitucional e a função social do contrato de trabalho.

Ponderando todas essas questões, avalio que a melhor solução neste caso é a composição do conflito de natureza eminentemente coletiva que se apresenta, por meio de mediação a ser conduzida pela Vice-Presidência do Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região, com a participação do Ministério Público do Trabalho, da empresa ré e do sindicato da categoria profissional, ficando suspensas as despedidas efetivadas e impedidas novas dispensas até a sua realização, sem efeitos pecuniários quanto aos salários do período de afastamento.

Em consequência, a liminar DEFIRO PARCIALMENTE para suspender a eficácia das despedidas levadas a efeito pela ré, para DETERMINAR que a ré se abstenha de promover novas despedidas de empregados até a realização das audiências de mediação junto à Vice-presidência do

TRT 4, sob pena de multa de R\$ 4.000,00 por trabalhador atingido, a favor do FAT - Fundo de Amparo ao Trabalhador, e para DETERMINAR o encaminhamento de cópia integral desta ação, por e-mail, à Vice-Presidência deste Tribunal, a fim de que promova a mediação da composição do conflito estabelecido.

Intimem-se. Nada mais.

PORTO ALEGRE/RS, 18 de maio de 2021.

MARCELO BERGMANN HENTSCHE

Juiz do Trabalho Titular

Cumpre referir, ainda, o acolhimento parcial dos embargos de declaração opostos em face da decisão supra, nos seguintes termos:

(...)

Resta claro que não foi acolhido o pedido de reintegração dos empregados já despedidos, mas realmente restou obscura a decisão na parte em que suspendeu a eficácia das despedidas, pelo que passo a sanar a mácula existente na decisão.

A suspensão da eficácia das despedidas já efetuadas, sem que determinada a reintegração dos empregados despedidos, tem por finalidade possibilitar que esses empregados, caso haja reconhecimento de outros direitos compensatórios na negociação coletiva entre a ré e o sindicato da categoria profissional, também sejam beneficiados. Assim, explícito a decisão para registrar que é admitida a validade das despedidas já efetivadas, e o direito desses trabalhadores de receberem as verbas rescisórias a que fazem jus, o direito à movimentação da conta vinculada do FGTS e o direito à requisição do seguro-desemprego e, também, a de serem beneficiados por eventuais direitos que vierem a ser reconhecidos na negociação coletiva.

Julgo, pois, procedentes em parte os embargos de declaração, no particular, para sanar as obscuridades existentes na decisão, explicitando o significado e o alcance da decisão de suspensão da eficácia das despedidas já efetivadas pela ré.

Extrai-se do art. 1º da Lei 12.016/09 que o mandado de segurança será concedido para proteger direito líquido e certo, sempre que, ilegalmente ou com abuso de poder, qualquer pessoa física ou jurídica sofrer violação ou houver justo receio de sofrê-la por parte de autoridade.

O art. 7º, III, do mesmo diploma legal, prevê a possibilidade de o juiz, ao despachar a inicial do mandado de segurança, suspender o ato atacado, caso haja fundamento relevante e do referido ato puder resultar a ineficácia da medida, caso seja finalmente deferida.

Ademais, a concessão de tutela de urgência depende da existência de elementos que evidenciem a probabilidade do direito e o perigo de dano ou o risco ao resultado útil do processo, conforme dispõe o art. 300 do CPC.

No caso em exame, extrai-se que a litisconsorte (CEITEC) se trata de empresa pública federal em processo de liquidação. O decreto presidencial 10.578, de 15.12.2020, autorizou a sua desestatização, sob a forma de dissolução.

No dia 11.02.2021 foi realizada assembleia geral (Id 011c803 - Pág. 3), na qual deliberada a dissolução da empresa, extinta a gestão do presidente, diretores e membros do conselho de administração e nomeado liquidante. No mesmo ato, foi fixado o prazo de 12 meses para a conclusão da liquidação (passível de prorrogação).

Os documentos dos Ids bafab15 e seguintes comprovam as exonerações de mais de 30 empregados da litisconsorte, publicadas no Diário Oficial da União no mês de abril de 2021 (a maior parte no dia 29.04.2021).

Ressalto ainda que o Ministério Público do Trabalho exarou recomendação em 14.04.2021, no sentido de que o liquidante implementasse "efetivo diálogo social e negociação coletiva prévia à dispensa dos servidores contratados pela empresa, em decorrência do processo de liquidação instaurado" (Id b94f262 - Pág. 4).

Outrossim, o e-mail do Id b80f482 - Pág. 2 indica que a primeira reunião para negociação coletiva relativa à dispensa coletiva, entre a litisconsorte e o sindicato da categoria profissional, foi agendada para o dia 07.05.2021.

Observo que o conceito de dispensa coletiva não está expresso no ordenamento jurídico brasileiro, tratando-se de instituto cuja definição ocorreu paulatinamente por meio da doutrina e da jurisprudência. É certo referir que a dispensa coletiva é aquela que atinge diversos empregados de uma mesma empresa em curto espaço de tempo, possuindo intensa repercussão econômica e social, como também impactando negativamente determinada categoria profissional. Ainda, não há um parâmetro fixo do número de dispensas necessárias para caracterizar a dispensa coletiva, devendo proceder-se à análise do caso concreto. Cumpre referir, ademais, a distinção entre a dispensa coletiva e a dispensa plúrima: nesta, diversos empregados são despedidos ao mesmo tempo, em decorrência da existência de motivo específico e diferenciado em relação a cada um deles, enquanto naquela a dispensa decorre de um único motivo geral, não relacionado especificamente à conduta dos empregados.

Diante de tal contexto, pode-se afirmar que a dispensa coletiva afeta não somente os empregados considerados individualmente, como também a categoria profissional e a comunidade na qual a empresa está inserida, ensejando incremento no índice de desemprego e redução da capacidade econômica dos indivíduos. Portanto, conclui-se que a dispensa coletiva ou em massa caracteriza ato relacionado ao Direito Coletivo do Trabalho, devendo obedecer à regulação prevista por este ramo.

Nesse aspecto, insta mencionar a relevância e a proteção destinadas à temática trabalhista pela Carta Maior, sendo especialmente relacionados ao caso concreto o valor social do trabalho e a dignidade da pessoa humana, fundamentos da República, bem como a função social da propriedade, a proteção contra a despedida arbitrária ou sem justa causa, o reconhecimento das Convenções e Acordos Coletivos do Trabalho e a incumbência aos sindicatos de defender os direitos e interesses da categoria, sendo obrigatória a sua presença nas negociações coletivas (arts. 1º, III e IV, 170, III, 7º, I e XXVI, e 8º, III e VI, CRFB/88).

Assim, extrai-se que a efetiva negociação coletiva prévia constitui requisito para a validade da dispensa coletiva. A intervenção do ente sindical é de suma importância, podendo propor alternativas ao empregador, como a suspensão de contratos para qualificação (art.

476-A, CLT), ou mesmo com a finalidade de definir critérios objetivos para a dispensa caso efetivamente não seja possível adotar medida menos drástica.

Outrossim, a negociação coletiva é prestigiada também em normas internacionais, cabendo referir as Convenções 11, 87, 98, 151 e 158 da OIT.

Em consonância com os fundamentos expostos acima, a Seção de Dissídios Coletivos do Tribunal Superior do Trabalho firmou entendimento de que a negociação sindical prévia e efetiva é requisito indispensável à dispensa coletiva. Veja-se:

"AÇÃO CIVIL PÚBLICA. RESPONSABILIDADE CIVIL DA RECLAMADA. DANOS MORAIS COLETIVOS. DIREITOS INDIVIDUAIS HOMOGÊNEOS. DEMISSÃO EM MASSA. AUSÊNCIA DE PRÉVIA NEGOCIAÇÃO COLETIVA. Esclarece-se, inicialmente, que a hipótese se amolda ao caso de demissão coletiva, cujo conceito está ligado à dispensa por fato objetivo alheio à pessoa do empregado e que é irrelevante, para fins de conformação da hipótese à essa acepção se houve continuidade ou não da atividade empresarial. Esclarecido este ponto, a controvérsia se cinge à possibilidade de dispensa coletiva de trabalhadores sem existência de negociação sindical. Para resolver a questão, é preciso ter em mente os princípios constitucionais da dignidade da pessoa humana e da valorização do trabalho humano. Não se pode olvidar, ainda, que a despedida coletiva deve ser apreciada à luz do artigo 170, inciso III, da Constituição Federal, que consagra a função social da propriedade. Esses princípios nortearam a jurisprudência da Seção Especializada em Dissídios Coletivos, que, nos ED-RODC - 30900-12.2009.5.15.0000, da relatoria do Exmo. Ministro Mauricio Godinho Delgado, fixou "a premissa, para casos futuros, de que ' a negociação coletiva é imprescindível para a dispensa em massa de trabalhadores' , observados os fundamentos supra". O referido Órgão julgador, em decisões posteriores, firmou o entendimento de que a prévia negociação com o sindicato profissional constitui requisito para a validade da dispensa coletiva, ou seja, despedidas procedidas unilateralmente pelo empregador não possuíam eficácia (...)" (RR-201-32.2013.5.24.0005, 2ª Turma, Relator Ministro Jose Roberto Freire Pimenta, DEJT 26/02/2021). - grifo acrescido

No caso específico ora em exame, evidencia-se que não houve efetiva negociação prévia entre a empresa e o sindicato, na medida em que a despedida foi levada a efeito antes mesmo da primeira reunião entre as partes.

Assim, entendo que houve, pela empregadora, atuação abusiva do seu direito de despedir sem justa causa, quando da prática de dispensa em grande escala de trabalhadores sem a realização de negociação coletiva.

Reitero, aliás, que a previsão de conclusão da liquidação da litisconsorte é apenas em fevereiro de 2022, não havendo óbice temporal para a realização de negociação coletiva prévia à dispensa em massa.

Uma vez tratando-se de requisito de validade, considero que a ausência de prévia negociação sindical eiva a despedida coletiva de nulidade. Por conseguinte, a relação jurídica deve retornar ao status quo ante. Ou seja: a extinção dos contratos de trabalho é considerada nula, devendo ocorrer a reintegração dos empregados aos seus postos de trabalho, com as mesmas condições e direitos anteriores.

Registro que a inclusão do art. 477-A na CLT, por meio da Lei 13.467/17, não modifica o panorama acima referido. Isso porque a interpretação de tal dispositivo legal deve ser procedida conforme a Constituição, não se lhe podendo atribuir como efeito a prescindibilidade da negociação coletiva prévia, sob pena de afronta ao art. 8º, III e VI, mas tão somente concluindo-se que os sindicatos não possuem o poder de simplesmente não autorizar a dispensa coletiva, recusando-se a negociar.

Tratando-se de decisão relativa à tutela de urgência, todavia, entendo prudente não determinar nesse momento o imediato pagamento integral dos salários e demais direitos referentes ao período de afastamento, tendo em vista o caráter provisório da presente decisão, devendo tal aspecto ser enfrentado pela via da cognição exauriente a ser realizada na ação subjacente.

Ante o exposto, considero devidamente verificada, em um juízo sumário, a probabilidade do direito alegado pelo impetrante.

Ademais, tenho por caracterizado o perigo de dano, bem como o risco ao resultado útil do processo, tendo em vista a presumível situação de desemprego dos trabalhadores dispensados, sendo-lhes essencial para a subsistência a remuneração decorrente do trabalho a ser desempenhado a partir da reintegração.

Assim, estando presentes a relevância de fundamentos necessária, bem como o risco de ineficácia do provimento final do mandamus, na forma do art. 7º, III, da Lei 12.016/2009, DEFIRO EM PARTE A MEDIDA LIMINAR para determinar que a litisconsorte reintegre, no prazo de 72 horas, todos os empregados dispensados, sem negociação coletiva,

após 11.02.2021.

Com amparo no art. 11 da Lei 7.347/85, fixo multa diária no valor de R\$ 500,00 (quinhentos reais) em decorrência de eventual descumprimento da medida liminar ora deferida, a incidir em relação a cada empregado não reintegrado.

Comunique-se a decisão à Vara de origem.

Intime-se o impetrante.

Cite-se a litisconsorte no endereço indicado na petição inicial da ação subjacente para, querendo, no prazo de 10 (dez) dias, integrar a relação processual.

Oficie-se à autoridade apontada como coatora para que preste as informações que reputar necessárias, conforme preconiza o art. 7º, I, da Lei 12.016/09 .

PORTO ALEGRE/RS, 22 de junho de 2021.

TÂNIA REGINA SILVA RECKZIEGEL
Desembargadora Federal do Trabalho



Assinado eletronicamente por: TÂNIA REGINA SILVA RECKZIEGEL - Juntado em: 22/06/2021 09:39:19 - 6b3e10c
<https://pje.trt4.jus.br/pjekz/validacao/21062118221456200000056209943?instancia=2>
Número do processo: 0021392-28.2021.5.04.0000
Número do documento: 21062118221456200000056209943