



Poder Judiciário
Justiça do Trabalho
Tribunal Regional do Trabalho da 12ª Região

Mandado de Segurança Cível 0000247-25.2020.5.12.0000

Processo Judicial Eletrônico

Data da Autuação: 30/04/2020

Valor da causa: R\$ 3.000,00

Partes:

IMPETRANTE: HACO ETIQUETAS LTDA

ADVOGADO: JOSE CARLOS MULLER

IMPETRANTE: HACO ADESIVOS LTDA

ADVOGADO: JOSE CARLOS MULLER

IMPETRANTE: HACO ETIQUETAS DO NORDESTE LTDA

ADVOGADO: JOSE CARLOS MULLER

IMPETRADO: JUÍZO DA 1ª VARA DO TRABALHO DE BLUMENAU

CUSTOS LEGIS: MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO



PODER JUDICIÁRIO

JUSTIÇA DO TRABALHO

TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 12ª REGIÃO

Gab. Des.a. Ligia Maria Teixeira Gouvêa

MSCiv 0000247-25.2020.5.12.0000

IMPETRANTE: HACO ETIQUETAS LTDA, HACO ADESIVOS LTDA, HACO
ETIQUETAS DO NORDESTE LTDA

IMPETRADO: JUÍZO DA 1ª VARA DO TRABALHO DE BLUMENAU

As impetrantes figuram no polo passivo da ACPCiv nº 0000252-41.2020.5.12.0002 e, em razão de decisão antecipatória dos efeitos da tutela requerida pelo Ministério Público do Trabalho (autor da ação), estão sendo compelidas a procederem à reintegração de todos os empregados dispensados em razão da crise sanitária do coronavírus.

A decisão antecipatória está assim redigida:

MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO ajuizou ação civil pública em face de HACO ETIQUETAS LTDA., HACO ADESIVOS LTDA. e HACO ETIQUETAS DO NORDESTE LTDA., com base nos fundamentos fáticos e jurídicos da exordial.

Aduz que, em 09/04/2020, foi comunicado pelo Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias de Fiação e Tecelagem de Blumenau que as empresas do grupo econômico HACO haviam realizado demissão em massa de aproximadamente trezentos empregados sem a negociação coletiva prévia com a entidade sindical. Afirma que foi instaurado Inquérito Civil, autuado sob nº 000130.2020.12.005/3, e que neste procedimento, ao realizar audiência por videoconferência com a entidade sindical, tomou conhecimento de novas demissões, não havendo qualquer resposta das rés ao serem questionadas pelo sindicato respectivo.

Assim, as rés foram notificadas e apresentaram manifestação nos autos do inquérito civil, informando que foram dispensados 182 (cento e oitenta e dois) empregados, sendo 14 (quatorze) pela Haco Adesivos Ltda. e 168 (cento e sessenta e oito) pela Haco Etiquetas Ltda. Segundo as reclamadas, referida dispensa coletiva se deu, pois a adoção de medidas, tais como a concessão de férias e a implementação de banco de horas, não foi suficiente para compensar a redução de pedidos e a postergação de pagamentos sofridos em razão da pandemia gerada pelo COVID-19.

Ante o alegado pugna o reclamante pelo provimento de tutela provisória de urgência antecipada antecedente, a fim de que haja a reintegração dos empregados que sofreram dispensa coletiva em 06/04/2020 e nos dias seguintes, bem como para que as reclamadas se abstenham de realizar a dispensa coletiva de empregados sem prévia negociação coletiva com os respectivos sindicatos da categoria profissional.

[...]

Tendo em vista a redação prevista no artigo 300 do CPC/16, observo que, para a concessão da tutela provisória de urgência antecipada, há a necessidade de que no processo estejam presentes elementos que evidenciem a probabilidade do direito, bem como o perigo de dano ou risco ao resultado útil do processo.

No caso em tela, reputo evidenciados tanto a probabilidade do direito (dispensa coletiva), quanto o perigo de dano (vulnerabilidade dos trabalhadores e natureza alimentar das verbas).

Pois bem. Inicialmente, cumpre salientar que a presente demanda trata de tema de grande repercussão social e econômica. Isto porque, diz respeito a direitos fundamentais do ser humano, tais como, saúde, trabalho, alimentação e moradia (artigo 6º da Constituição Federal de 1988), cuja efetividade baliza a atuação do Estado na elaboração de normas e na adoção de medidas socioeconômicas.

Ademais, assegurar o mínimo existencial e garantir direitos basilares à existência humana sempre foi uma busca incessante no âmbito da Justiça do Trabalho. Embora se trate de uma justiça especializada, o alcance benéfico de suas decisões é bastante amplo e não se restringe ao empregado/empregador, uma vez que não se limita a proteger um ou outro segmento, mas sim norteia-se sempre pela aplicação justa e equânime das normas vigentes no ordenamento jurídico pátrio, em observância aos princípios que regem as relações do trabalho.

E é nesse viés, ou seja, na tentativa de solucionar coerentemente o conflito e ainda de resguardar a igualdade entre as partes, em seu aspecto material, que passo a narrar os fundamentos pelos quais entendo prudente a acolhida do pedido de tutela antecipada, ora formulado.

Como dito acima, embora haja uma tentativa de se garantir o mínimo existencial, seja no âmbito do Executivo, do Legislativo ou do Judiciário, alguns fatores atuam em sentido oposto ao fim almejado e, assim, restringem a efetividade dos direitos constitucionalmente previstos. Tal fato, ou seja, a fragilidade e o distanciamento do garantismo social, é facilmente observado com o surgimento da pandemia causada pelo Coronavírus (COVID-19).

É notório que fomos todos surpreendidos por uma doença infectocontagiosa que atinge indistintamente a população do país e que desafia o governo a adotar medidas aptas e eficazes a assegurar a saúde das pessoas, em consonância com estudos científicos, sem, no entanto, desestabilizar a economia interna.

Nesse sentido, foi editada a Medida Provisória nº 936, que assim prevê em seu artigo 2º:

“Art. 2º Fica instituído o Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda, com aplicação durante o estado de calamidade pública a que se refere o art. 1º e com os seguintes objetivos:

I - preservar o emprego e a renda;

II - garantir a continuidade das atividades laborais e empresariais; e

III - reduzir o impacto social decorrente das consequências do estado de calamidade pública e de emergência de saúde pública.

Art. 3º São medidas do Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda:

I - o pagamento de Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda;

II - a redução proporcional de jornada de trabalho e de salários; e

III - a suspensão temporária do contrato de trabalho.”

Em atenção à Medida Provisória vigente, o Sindicato da Categoria Profissional, ora envolvida, buscou firmar “Convenção Coletiva de Trabalho Parcial - COVID-19” como o respectivo Sindicato Patronal, por meio da qual ficariam estabelecidas, em regime excepcional, cláusulas específicas, destinadas a regular a suspensão do contrato de trabalho e a redução de jornada/salário, no período da Emergência Nacional - Covid-19 (ID. 05fb5ab).

Saliento que, embora a tentativa de negociação tenha sido infrutífera, a Medida Provisória nº 936 /2020 já traz em seu texto medidas que sejam aptas a garantir que os contratos de trabalho continuem ativos, sem que isso gere abalo econômico desproporcional ao empregador. Não significa dizer que elas serão integralmente eficazes em todos os setores e segmentos, até mesmo porque, alguns são mais afetados do que os outros. Mas colocá-las em prática, a fim de minimizar os danos, deve, ao menos, ser uma tentativa pelo empregador.

Como já dito, a situação pela qual estamos passando afetará a todos, sem distinção, seja causando desequilíbrio financeiro, seja afetando a qualidade de vida, a saúde física e mental das pessoas. É por isso que, as medidas adotadas foram pensadas de forma a amenizar os impactos da pandemia e não na tentativa de que haja integral neutralização dos danos, o que sabidamente, é inalcançável por qualquer governo, até mesmo por aqueles que lideram as maiores potências mundiais.

É evidente que a desestruturação financeira é a porta de entrada para diversos outros problemas. E é por isso que não se busca aqui rotular uma ou outra classe como sendo mais ou menos prejudicada pelo cenário vivido. Mas também não se pode negar que as reclamadas fazem parte de um grupo seleto de empreendedores do país, cujo capital social ultrapassa doze milhões de reais (ID. 2091904 - Pág. 4). Elas próprias não negam a posição que ocupam no mercado, até mesmo porque, como bem exposto pelo reclamante, se intitulam, no site da internet que mantêm ativo, como “líder mundial em etiquetas”.

Isso não significa que as reclamadas não tenham sido atingidas pela crise vivida, fato este sequer cogitado pelo Juízo. Mas evidencia sim a superioridade econômica que possuem em relação aos colaboradores que com elas mantêm, ou melhor, mantinham, vínculo empregatício.

A dispensa coletiva dos empregados, sem ao menos demonstrar que efetivamente adotaram as medidas permitidas pelo governo por meio da edição de MP nº 936/2020 com a finalidade de manutenção dos contratos, se mostra desarrazoada, desproporcional e potencializa o estado de miserabilidade social. O momento exige cautela e bom senso, e a conduta adotada pelas reclamadas em dispensar 182 (cento e oitenta e dois) empregados sem ter justificativa plausível, para tanto, é contrária à sensatez esperada.

Além disso, não apenas os fatos conduzem ao deferimento da medida, mas também o direito. Vejamos.

A Reforma Trabalhista inseriu diversas flexibilizações no âmbito laboral. A equiparação promovida entre as dispensas imotivadas individuais, plúrimas ou coletivas, sem a necessidade de autorização prévia de entidade sindical ou de celebração de convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho para sua efetivação (artigo 477-A da CLT), foi uma delas. Referida equiparação já vinha há muito sendo alvo de críticas em razão da evidente afronta ao ordenamento jurídico brasileiro.

Sobre o tema, discorre Maurício Godinho Delgado:

[...] inconstitucionalidade emerge também pelo fato de a nova regra legal, ao equiparar as dispensas coletivas às dispensas meramente individuais, desrespeitar diversos princípios constitucionais do trabalho, tais como: o da justiça social, o da subordinação da propriedade à sua função social, o da segurança (considerado o seu matiz humanístico e social, ao lado do tradicional matiz patrimonialístico); igualmente, o princípio da proporcionalidade, o da valorização do trabalho e emprego, o da centralidade da pessoa humana na ordem jurídica e na vida socioeconômica e, por fim, o princípio da dignidade da pessoa humana.”[1]

E prossegue:

No período seguinte ao julgamento de 18.8.2009, a jurisprudência da SDC do TST, ao enfrentar novos casos de dispensas coletivas, confirmou a importância do precedente judicial inferido, enfatizando ser a negociação coletiva sindical procedimento prévio imprescindível para os casos de dispensas massivas de trabalhadores. Nesta linha estão os seguintes acórdãos e respectivas datas de julgamento: TST-RODC-2004700-91.2009.5.02.0000, julgado em 14.11.2011 — Relatora: Ministra Kátia Magalhães Arruda; RO-173-02.2011.5.15.0000, julgado em 13.08.2012 — Relator: Ministro Mauricio Godinho Delgado; RO-6-61.2011.5.05.0000, julgado em 13.11.2012 — Relator: Ministro Waldir Oliveira da Costa.[2]

No mesmo sentido, a Declaração Universal dos Direitos Humanos (ONU – 1948) prevê que “toda pessoa tem direito ao trabalho, à livre escolha de emprego, a condições justas e favoráveis de trabalho” e ainda dispõe que a todos é garantida a “proteção contra o desemprego”.

Já a Convenção nº 158 da OIT, dispõe em seu artigo 4º que: “Não se dará término à relação de trabalho de um trabalhador a menos que exista para isso uma causa justificada relacionada com sua capacidade ou seu comportamento ou baseada nas necessidades de funcionamento da empresa, estabelecimento ou serviço”. Referida Convenção foi internalizada no ordenamento jurídico pátrio por meio do Decreto Legislativo nº 68, e, embora tenha sido denunciada pelo Decreto nº 2.100, de 20 de dezembro de 1996, a legalidade da denúncia foi questionada por meio da ADI nº 1.625, ainda em curso no Supremo Tribunal Federal.

Sobre as mudanças inseridas no instituto da dispensa coletiva, destaco os ensinamentos de Maurício Godinho Delgado:

“[...] a regra inserida no art. 477-A da CLT é, literal e diretamente, contrária ao disposto no inciso I do art. 7º da Constituição: ela mantém a incidência da despedida totalmente arbitrária; ela afasta a negociação coletiva trabalhista da regência de assunto eminentemente coletivo; e ela não estipula qualquer indenização compensatória superior às verbas tradicionais da dispensa estritamente individual e sem justa causa”. [3]

Assim, resta evidente que a dispensa coletiva não deve ser adotada repentinamente e sem ao menos haver a tentativa de adoção de medidas cautelares e ainda sem diálogo com o respectivo sindicato da categoria profissional, como ocorreu no presente caso.

Homero Batista também leciona no sentido de que “[...] a jurisprudência que se formou na década de 2000 levou em consideração o entendimento mundial no sentido de que, antes da decisão drástica da dispensa em massa, devem ser envidados esforços para o uso de técnicas de preservação do emprego, muitas delas inseridas ao longo dos anos pela legislação trabalhista”. [4] (grifei)

Ademais, saliento que a observância da função social da propriedade emerge com ainda mais força no caso em análise, uma vez que ficou demonstrado na inicial que as reclamadas utilizam recursos disponibilizados pelo BNDES nas atividades de fomento (ID. ab0177e - Pág. 10 a 16), o que gera uma expectativa de contraprestação, socialmente falando, ainda maior por parte das rés.

Por fim, destaco que, diante do caráter sinalagmático dos contratos de trabalho, em que há obrigações recíprocas entre as partes, o acolhimento da tutela restaurará a dignidade de diversos trabalhadores, sem que haja irreversibilidade da medida.

Assim, considerando todo o exposto, em observância ao valor social do trabalho, adotado como fundamento da República (artigo 1º, III da CF/88), à valorização do trabalho humano como um

dos fundamentos da ordem econômica (art. 170, caput, da CF/88), à busca do pleno emprego (art. 170, VIII, da CF/88) e ao primado do trabalho como base da ordem social (art. 193 da CF/88), com fundamento no art. 300 do CPC, de aplicação subsidiária ao processo laboral c/c artigo 12 da Lei nº 7.347/1985, acolho o pedido de antecipação dos efeitos da tutela para determinar que a primeira e segunda reclamadas (HACO ETIQUETAS LTDA e HACO ADESIVOS LTDA):

a) promovam a REINTEGRAÇÃO imediata (no prazo de 72 horas) de todos empregados dispensados da primeira e segunda ré desde o último dia 06 de abril, “sem justa causa”, por conta da Pandemia do COVID-19;

b) se ABSTENHAM de proceder qualquer dispensa com caráter coletivo ou tendo como fundamento a “COVID-19” ou “força maior”, até ulterior deliberação ou tratativa da questão por meio coletivo com a entidade sindical, sob pena de pagamento de multa de R\$20.000,00 por infração verificada (revertida 50% ao trabalhador vitimado e 50% a uma entidade sem fins lucrativos, posteriormente indicada), sem prejuízo da discussão posterior por descumprimento de ordem judicial e da própria reintegração forçada e seus efeitos.

[...]

Vendo ILEGALIDADE na decisão judicial, as impetrantes ingressaram com a presente ação de segurança, objetivando a concessão de medida liminar para cassar a decisão interlocutória e “afastar a reintegração dos empregados demitidos”.

Aduzem, em síntese, que a decisão violou diretamente o disposto no art. 477-A da CLT, que assim estabelece: “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”.

Acrescem que: a) pagaram todas as verbas rescisórias devidas aos trabalhadores dispensados, bem como entregaram os documentos para o levantamento do FGTS e do seguro desemprego; b) as empresas estão sem vendas, em razão da pandemia; c) o MPT realizou “audiência remota” reservada, sem a participação das empresas e desconsiderou os argumentos e a documentação acostada nos autos do inquérito, onde está demonstrado que as impetrantes adotaram a antecipação das férias coletivas e individuais, banco de horas, suspensão e redução da jornada e salário, nos termos da MP 936; d) com as dispensas efetuadas, objetivaram manter a saúde financeira para a manutenção dos mais de 600 empregados que ainda estão com contratos ativos; e) não é verdadeira a informação de que o sindicato profissional tentou efetuar negociações com a entidade patronal; f) não há nenhuma relação normativa entre o art. 477-A da CLT e a Convenção nº 158 da OIT, que refiram conflito, a ponto desta última invalidar o artigo celetista; g) a liminar outorga claramente uma garantia provisória de emprego “ad aeternum”, ou seja, até que a ação civil pública transite em julgado, o que fere claramente o disposto no art. 10,

I, da CRFB, o que é inadmissível, mesmo porque, ao falar em reintegração, não estabelece a obrigação do empregado dispensado devolver os valores que recebeu, especialmente o FGTS, que deve ser recomposto, para todos os efeitos legais.

Atribuíram à causa o valor de R\$ 3.000,00 e juntaram documentos.

DECIDO:

Para a concessão de liminar em mandado de segurança, faz-se necessária a satisfação concomitante dos seguintes requisitos legais: a) que haja relevância jurídica no fundamento da pretensão, e b) que haja risco de ineficácia da medida, caso seja tardiamente deferida.

Analisando os fatos, documentos e argumentos apresentados, concluo estarem satisfeitos ambos os requisitos legais.

Com efeito, a relevância do fundamento da pretensão se notabiliza pelo fato de a decisão questionada, muito embora seja reveladora do notável zelo humanitário da magistrada prolatora, estar em literal e direta afronta ao disposto no art. 477-A da CLT, cuja redação estabelece que: “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”.

Embora existam muitos questionamentos sobre a compatibilidade desta redação legal ao texto constitucional, havendo até mesmo discussão deste jaez perante o STF (ADI 6142), é relevante notar que o preceptivo celetista não foi declarado inconstitucional pela autoridade impetrada e nem, tampouco, teve sua aplicabilidade suspensa pela MP 936/2020, estando apto, portanto, para produzir todos os seus efeitos legais.

Assim, a decisão questionada aparenta, em juízo preliminar, desalinho ao ordenamento legal.

O segundo requisito legal igualmente está satisfeito, tendo em vista a exiguidade do prazo concedido para que as reintegrações sejam procedidas.

Além disso, uma vez ocorrendo a reabsorção dos trabalhadores, novas e adicionais obrigações pecuniárias surgirão para serem adimplidas pelas impetrantes e que, desde já, estão alertando não terem mais condições de suportar.

Assim, **DEFIRO EM PARTE A PRETENSÃO LIMINAR**, para o fim de, até ulterior determinação, suspender a eficácia da tutela antecipada nos autos da ACPCiv n. 0000252-41.2020.5.12.0002.

Notifique-se a autoridade impetrada para que preste as informações que entender necessárias ao esclarecimento da demanda.

Intime-se o Ministério Público do Trabalho para que, na qualidade de litisconsorte e querendo, se manifeste sobre a pretensão mandamental, no prazo de 10 (dez) dias.

Intimem-se as impetrantes.

FLORIANOPOLIS/SC, 03 de maio de 2020.

LIGIA MARIA TEIXEIRA GOUVEA
Desembargador Federal do Trabalho



Assinado eletronicamente por: LIGIA MARIA TEIXEIRA GOUVEA - Juntado em: 03/05/2020 20:24:52 - f0f113a
<https://pje.trt12.jus.br/pjekz/validacao/20050320223716800000013570780?instancia=2>
Número do processo: 0000247-25.2020.5.12.0000
Número do documento: 20050320223716800000013570780