



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 07ª REGIÃO
8ª Vara do Trabalho de Fortaleza
ACC 0000952-39.2017.5.07.0009
AUTOR: MINISTERIO PUBLICO DO TRABALHO
RÉU: COMERCIAL RABELO SOM & IMAGEM LTDA, DRICOS MOVEIS E
ELETRODOMESTICOS LTDA, JBR MOVEIS E ELETRODOMESTICOS LTDA, JOAO
BATISTA RABELO, MARIA DO SOCORRO RABELO, ADRIANO RABELO,
FRANCISCA AMELIA RABELO

DECISÃO

Trata-se de Ação Civil Pública ajuizada pelo Ministério Público do Trabalho em face de **COMERCIAL RABELO SOM E IMAGEM LTDA., DRICO MÓVEIS E ELETRODOMÉSTICOS LTDA., JBR MÓVEIS E ELETRODOMÉSTICOS LTDA., JOÃO BATISTA RABELO, MARIA DO SOCORRO RABELO, ADRIANO RABELO e FRANCISCA AMÉLIA RABELO**, onde se pretende a antecipação dos efeitos da tutela a fim de que seja revertida a dispensa imotivada de 517 empregados das Rés, com a conseqüente restituição da situação anterior à demissão.

As Rés apresentaram impugnação ao pedido antecipatório, tendo alegado, em síntese:

(i) que houve o regular ajuizamento e deferimento de pedido de recuperação judicial das empresas Rés (ID. 95dcfdf - Pág. 5);

(ii) que "a determinação de realização de qualquer ato de expropriação ou oneração de bens das empresas recuperandas se constitui em ato expressamente irregular, eivado de nulidade e contrário ao próprio Provimento 01/2012 do Tribunal Superior do Trabalho (TST), devendo-se, todas as execuções e os atos de constrição patrimonial, suspender pelo prazo mínimo de 180 (cento e oitenta) dias" (ID. 95dcfdf - Pág. 6);

(iii) que houve ofensa ao art. 135 do NCPC, e aos princípios do contraditório e ampla defesa, tendo em vista a não fixação do prazo de 15 (quinze) dias para manifestação dos sócios acerca de alegado incidente de desconconsideração da personalidade jurídica (ID. 95dcfdf - Pág. 7);

(iv) que não há, em nosso país, definição legal do que seria "dispensa em massa" ou "dispensa coletiva", razão pela qual "não cabe ao Ministério Público do Trabalho, tal qual pretendeu com a presente ação, ver deferida tutela liminar (de suspender as rescisões dos trabalhadores do Grupo Rabelo), vez que não há direito de trabalhador violado para ser tutelado individual ou coletivamente" (ID. 95dcfdf - Pág. 8);

(v) que "o Grupo Rabelo agiu no exercício regular de seu direito (de dispensar trabalhadores), não havendo, repita-se, violação a direito algum, individual ou coletivo, que possa vir a ser tutelado" (ID. 95dcfdf - Pág. 9); e

(vi) que é insubsistente o redirecionamento dos atos de expropriação em face dos sócios dos petionantes, ante a ausência do preenchimento dos requisitos autorizadores para instauração do incidente de desconconsideração da personalidade jurídica (ID. 95dcfdf - Pág. 13-15);

Passo a decidir.

2.1 - Sobre o Alegado Incidente de Desconsideração da Personalidade Jurídica:

Em princípio, o Juízo esclarece que o prazo fixado para as Rés foi somente no que toca à manifestação acerca do pedido de antecipação dos efeitos da tutela. Diga-se que os pedidos desta natureza podem ser analisados pelo Juízo, à luz da legislação vigente, em específico do caput do art. 12 da Lei Federal 7.347, de 1985, inclusive sem manifestação da parte Ré ou realização de audiência com finalidade conciliatória, conforme determinado nos presentes autos.

Assim, nem de longe, entende-se que houve ofensa aos princípios do contraditório e da ampla defesa.

Doutra banda, há que se observar que, no presente processo, não se está tratando de incidente de desconsideração de personalidade jurídica. Isso porque, o diploma processual pátrio possibilita ao Autor da ação a inclusão dos sócios no pólo passivo da demanda, hipótese em que, nos termos do § 2º, do art. 134, do NCPC, "dispensa-se a instauração do incidente de desconsideração de personalidade jurídica".

Deste modo, inaplicável ao caso, o ditame do art. 135 do Novo CPC, sendo de todo claro que os sócios exercerão o direito ao contraditório e ampla defesa no curso deste processo principal.

2.2 - Da Análise do Pedido de Antecipação dos Efeitos da Tutela:

Pois bem, este Juízo entende que a demissão de grande número de empregados, em uma única oportunidade, afeta não só os direitos individuais dos trabalhadores. Por certo, prejudica também, a estabilidade econômica e social da comunidade, de modo que a análise que se impõe ao caso exige o tratamento do problema sob a ótica do Direito Coletivo do Trabalho, restando imprescindível para a realização da chamada "demissão coletiva" ou "demissão em massa" a prévia negociação com o ente coletivo profissional. Tudo em consonância com o art. 8º, incisos III e VI da Constituição Federal.

Neste talante, importante registrar que o fenômeno da dispensa em massa vislumbrado na presente lide, não obstante a ausência de conceito ou previsão legal, tem seus parâmetros e consequências definidos pela doutrina e jurisprudência pátrias, sendo amplamente majoritário o entendimento acerca da necessidade da negociação coletiva a legitimar o ato.

Ora, se por um lado é certo que o poder diretivo da empresa, corolário da liberdade de iniciativa econômica do empreendedor, garante ao empreendimento o direito de dispensar imotivadamente seus empregados, há de se observar, por outro lado, que a despedida em massa de um grande número de trabalhadores, hipótese do caso em comento, deve ser analisada, como dito, à luz das normas coletivas do trabalho. Isso porque a negociação coletiva visa a buscar alternativas à rescisão contratual, estabelecendo-se uma pauta

programática e compensatória que minimize os impactos socioeconômicos de tal medida extrema.

Diga-se que, além de afetar diretamente os direitos individuais de cada trabalhador, que, muitas vezes não têm suas verbas rescisórias pagas, a abrupta dispensa de um grande número de empregados vai de encontro aos princípios fundamentais do Estado Democrático de Direito, conforme definido no art. 1º da Constituição Federal, que enumera expressamente, dentre os fundamentos da República Federativa do Brasil, os valores sociais do trabalho.

Ademais, não se olvide que a valorização do trabalho humano é fundamento da ordem econômica nacional (art. 170 caput e inciso VIII da CF/88), devendo o empregador pautar suas ações com base nos princípios da razoabilidade e da dignidade da pessoa humana.

Acerca da necessidade de negociação coletiva a legitimar a despedida em massa, ensina-nos Caio Andrade Alcântara¹:

Do cotejo das normas constitucionais citadas entende-se ser necessária e obrigatória a negociação coletiva quando a atuação da empresa afetar negativamente os interesses dos trabalhadores. A participação das entidades obreiras é essencial na deliberação das medidas a serem implementadas, ainda mais se estas medidas colocarem em risco o emprego dos trabalhadores, como é o caso da dispensa coletiva.

O próprio Tribunal Superior do Trabalho, depois do leading case da Embraer, fixou como imprescindível a negociação coletiva em despedidas de massas, considerando inválidas as dispensas coletivas efetuadas sem intermediação do sindicato obreiro. Em decisão recente, publicada no dia 26.02.2016, a Seção Especializada em Dissídios Coletivos confirmou a abusividade de demissão coletiva efetuada por montadora de carros, ao seguinte argumento: "O fato é que a Empresa, diante da percepção acerca da iminência do encerramento de suas funções, deveria ter, mediante negociação, buscado alternativas para diminuir o impacto das demissões coletivas, o que efetivamente não ocorreu".

Diante do panorama em que foi calcada a negociação coletiva na Constituição Federal de 1988, se tornando verdadeiro instrumento de validade e existência das soluções dos conflitos coletivos, o ente sindical é detentor da incumbência de buscar o equilíbrio para a tensão constante entre capital e classe operária, embora esta seja uma incumbência precipuamente estatal. Como afirma Maria Cecília Máximo Teodoro, afastar a negociação coletiva do processo sindical ou das lides coletivas trabalhistas é, mutatis mutandis, o mesmo que "trapacear no jogo de tabuleiro", em que o trapaceador é a parte que surrupia as regras (o poder econômico) e o jogo de tabuleiro é o Estado de Direito.

Este também é o entendimento do Tribunal Superior do Trabalho que, em ações análogas, decidiu nos seguintes termos:

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. **(Processo: RODC 30900-12.2009.5.15.0000; Órgão Julgador: Seção Especializada em Dissídios Coletivos; Publicação: 04/09/2009; Julgamento: 10 de Agosto de 2009; Relator: Mauricio Godinho Delgado).**

DISPENSA COLETIVA. NEGOCIAÇÃO COLETIVA. A despedida individual é regida pelo Direito Individual do Trabalho, que possibilita à empresa não motivar nem justificar o ato, bastando homologar a rescisão e pagar as verbas rescisórias. Todavia, quando se trata de despedida coletiva, que atinge um grande número de trabalhadores, devem ser observados os princípios e regras do Direito Coletivo do Trabalho, que seguem determinados procedimentos, tais como a negociação coletiva. Não há proibição de despedida coletiva, principalmente em casos em que não há mais condições de trabalho na empresa. No entanto, devem ser observados os princípios previstos na Constituição Federal, da dignidade da pessoa humana, do valor social do trabalho e da função social da empresa, previstos nos artigos 1º, III e IV, e 170, III, da CF; 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 nos 98, 135 e 154, e, finalmente, o princípio do direito à informação previsto na Recomendação nº 163, da OIT, e no artigo 5º, XIV, da CF. No caso dos autos, a empresa, além de dispensar os empregados de forma arbitrária, não pagou as verbas rescisórias, deixando de observar os princípios básicos que devem nortear as relações de trabalho. A negociação coletiva entre as partes é essencial nestes casos, a fim de que a dispensa coletiva traga menos impacto social, atendendo às necessidades dos trabalhadores, considerados hipossuficientes. Precedente (RODC - 2004700-91.2009.5.02.0000 Data de Julgamento: 14/11/2011, Relatora Ministra: Kátia Magalhães Arruda, Seção Especializada em Dissídios Coletivos, Data de Publicação: DEJT 16/12/2011).

No mesmo sentido, decidiu o Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região, senão vejamos:

DESPEDIDA EM MASSA. NULIDADE. NECESSIDADE DE NEGOCIAÇÃO COLETIVA PRÉVIA. NEGOCIAÇÃO COLETIVA AMPLA REALIZADA NO CURSO DA AÇÃO, RESULTANDO EM SUSPENSÃO DAS DESPEDIDAS ANUNCIADAS E ACORDOS PARCIAIS ACERCA DAS DESPEDIDAS EFETIVADAS E REDUÇÃO DO ÂMBITO DO CONFLITO COLETIVO. EXIGÊNCIA SUPRIDA PELAS NEGOCIAÇÕES AMPLAS LEVADAS A CABO NO CURSO DA AÇÃO DE DISSÍDIO COLETIVO. PEDIDO DE NULIDADE DA DESPEDIDA EM MASSA PREJUDICADO. 1. A despedida coletiva é fato coletivo regido por princípios e regras do Direito Coletivo do Trabalho, material e processual. A despedida coletiva não é proibida mas está sujeita ao procedimento de negociação coletiva. Portanto, deve ser justificada, apoiada em motivos técnicos e econômicos e ainda, deve ser bilateral, precedida de negociação coletiva com o Sindicato, mediante adoção de critérios objetivos. 2. Inteligência da Carta Federal que comanda a solução pacífica das controvérsias (preâmbulo); a observância da dignidade da pessoa humana e do valor social do trabalho, da função social da empresa (arts. 1º, III e IV e 170º caput e inciso III da CF); bem como a democracia na relação trabalho capital pela exigência da negociação coletiva para solução dos conflitos coletivos (arts. 7º, XXVI, 8º, III e VI, CF). 3. Nesse diapasão, as Convenções Internacionais da OIT, ratificadas pelo Brasil, nºs: 98, 135 e 154. Aplicável ainda o princípio do direito à informação previsto na Recomendação 163, da OIT, e no artigo 5º, XIV da CF e o princípio da boa-fé nas negociações coletivas (art. 422 CC). (Processo: DC 20057-2009-000-02-00-0; Órgão Julgador: SDC TURMA do TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 2ª REGIÃO; Publicação: 11/09/2009; Julgamento: 26 de Agosto de 2009; Relator: IVANI CONTINI BRAMANTE).

No caso vertente há que se destacar que, em audiência perante o Ministério Público do Trabalho, foi sugerido, a título negocial, a homologação dos termos de rescisão dos contratos individuais de trabalho de todos os empregados demitidos, mediante o compromisso das Rés de pagamento parcelado das verbas rescisórias devidas. Contudo, as Reclamadas rejeitaram tal proposta, postergando a quitação de suas obrigações trabalhistas a data incerta (vide documento de ID. 2f45efa - Pág. 1).

Observa-se, outrossim, que, havendo as Rés procedido à demissão de 517 trabalhadores no dia **19/5/2017**, ajuizaram logo em seguida pedido de recuperação judicial, em data de **23/5/2017**, restando evidenciada a manobra engendrada pelas empregadoras que visavam a obter o benefício da regra inserta no art. 49 da Lei nº 11.101, de 2005, que impõe aos créditos trabalhistas não vencidos, inclusive no que se refere às verbas rescisórias ainda pendentes de quitação, o processamento junto ao Juízo falimentar.

Do exposto, verifica-se a presença dos requisitos autorizadores da concessão da medida antecipatória pleiteada pelo *Parquet do Trabalho*, restando patente, como decorrido, a probabilidade dos direitos defendidos na presente Ação Civil Pública e evidente o risco da demora, haja vista o impacto individual e social imediato da demissão em massa perpetrada pelas Rés.

Portanto, decide, este Juízo, deferir a medida de urgência pleiteada na inicial, determinando a suspensão dos efeitos das dispensas de empregados sem justa causa, realizadas pelas Rés em 19/5/2017, devendo os trabalhadores serem reintegrados nos quadros das Reclamadas nas mesmas condições vigentes no curso de seu contrato de trabalho. Tudo sob pena de multa diária no valor de R\$ 1.000,00, por dia de descumprimento.

No que se refere aos pedidos de constrição de bens das empresas Rés e seus sócios, este

Juízo entende que o conhecimento de tais pleitos depende do trânsito em julgado do Mandado de Segurança de nº 0080200-81.2017.5.07.0000, devendo ser analisado oportunamente.

Havendo sido determinada a reintegração de todos os empregados injustamente dispensados, não há que se falar em deferimento do pedido sucessivo de liberação do saldo fundiário ou das guias de seguro-desemprego.

2.3 - Das Determinações:

Para os procedimentos de reintegração, fixa-se o prazo de 10 (dez) dias da intimação desta decisão, devendo as Reclamadas convocar os empregados para trabalho, através de correspondência dirigida às suas residências, designando seu local de lotação, posto que algumas lojas restaram fechadas.

No caso de mora das Rés, entender-se-á que os empregados permanecerão em disponibilidade remunerada.

Encaminhe-se a presente decisão às demais Varas deste Regional, tendo em vista o possível o ajuizamento de demandas individuais.

INTIMEM-SE AS PARTES e entes sindicais intervenientes.

NOTAS

1. Direito do trabalho e direito processual do trabalho : estudos avançados/ coordenação Fernanda Nigri Faria ... [et al.]. -- São Paulo : LTr, 2017. p. 26.

Fortaleza, 29 de Junho de 2017

ANTONIO CELIO MARTINS TIMBO COSTA
Juiz do Trabalho Substituto