



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 4ª REGIÃO
Gabinete Marcelo José Ferlin D'Ambroso
MS 0020009-54.2017.5.04.0000
IMPETRANTE: FUNDAÇÃO ESTADUAL DE PLANEJAMENTO
METROPOLITANO E REGIONAL-METROPLAN
AUTORIDADE COATORA: JUIZ

Vistos, etc.

Trata-se de mandado de segurança impetrado por Fundação Estadual de Planejamento Metropolitano e Regional - METROPLAN, contra decisão proferida pela MM. Juíza do Trabalho, Dra. Valdete Souto Severo, que apreciou o pedido liminar, em regime de plantão, nos autos da ação 0020006-30.2017.5.04.0023, que, em sede de antecipação de tutela, deferiu o pedido liminar formulado pelo Sindicato dos Empregados em Empresas de Assessoramento, Perícias, Informações e Pesquisas e de Fundações Estaduais do Rio Grande do Sul - SEMAPI, autor do processo subjacente, para o efeito de determinar que a demandada se abstenha de promover a dispensa dos empregados que integram a categoria profissional representada, até que se conclua processo de negociação coletiva, nos moldes postulados na inicial, sob pena de multa diária, de R\$10.000,00 por dia de descumprimento, em relação a cada empregado dispensado. Foi determinado, ainda, que a demandada se abstenha da prática de qualquer ato tendente a esvaziar as atividades da fundação, sob pena de multa de R\$ 50.000,00. Afirma que medida liminar esgota o objeto da ação, considerando que o pedido liminar é idêntico ao pedido principal, invocando os termos do art. 1º, §3º, da Lei 8.437, de 30/06/1992. Discorre acerca da ausência de interesse processual, ao argumento de que o Projeto de Lei 246/2016 ainda não foi sancionado, promulgado e publicado. Assevera que a extinção da empregadora conduz à desnecessidade de negociação coletiva, na medida em que extinta a entidade fundacional, os contratos de trabalho deverão ser rescindidos e quitados os respectivos direitos trabalhistas e rescisórios. Destaca que a decisão liminar acaba por interferir na gestão da fundação, o que não poderia ocorrer por se tratar de deliberação do Poder Executivo, acolhida pelo Poder Legislativo, ambos democraticamente eleitos. Pugna, liminarmente, pela suspensão da eficácia da decisão liminar, afastando a determinação de que a impetrante "se abstenha de promover a dispensa dos empregados que integram a categoria profissional aqui representada, até que se conclua processo de negociação coletiva" e "se abstenha da prática de qualquer ato tendente a esvaziar as atividades da fundação".

A decisão atacada encontra-se assim fundamentada (Id 8d4b958):

Visto em gabinete.

O Sindicato autor prova a urgência da medida que pleiteia, pois se refere ao projeto de lei 246/2016, aprovado pela Assembleia Legislativa do Rio Grande do Sul em 20/12/2016, e que depende apenas de ser sancionado pelo Governador José Ivo Sartori, o que quase certamente ocorrerá, sem quaisquer vetos, pois foi ele o autor e responsável pelo seu encaminhamento para a câmara. Esse projeto determina a rescisão unilateral de todos os contratos de trabalho firmados pela demandada, no prazo de 180 dias.

Trata-se, aliás, de fato público e notório, amplamente divulgado pelos meios de comunicação do Estado.

Convém sinalar, como já dito pelo E. TRT da Quarta Região, nos autos da ação cautelar proposta no processo RTOrd 0021497-24.2016.5.04.0018, 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)".

Por sua vez, há efetivamente entendimento firmado pelo E. TST, no dissídio coletivo proposto em razão da despedida de mais de 4.200 empregados pela EMBRAER (Processo RODC 30900-12.2009.5.15.0000), na qual é estabelecida a necessidade de prévia negociação com o Sindicato da categoria, antes da promoção de despedidas coletivas. O fundamento para essa compreensão encontra-se na impossibilidade de despedida arbitrária, estabelecida pelo art. 7, I, da Constituição, que no particular é de ser compreendida a partir do conceito já há muito fixado no artigo 165 da CLT. Do mesmo modo, encontra-se na aplicação do art. 8 da CLT, que expressamente determina o uso do direito comparado e dos tratados internacionais como fontes formais do direito. Aí é que entra a possibilidade, chancelada pelo TST na decisão referida na inicial, de aplicação da Convenção 158 da OIT, nada obstante a discussão que ainda pende sobre a licitude de sua denúncia pelo Brasil, em 1996. Trata-se de norma internacional que versa sobre direitos humanos (nos moldes do parágrafo segundo do artigo 5, da Constituição) e que dispõe como indispensável a prévia negociação com o sindicato, além de outras medidas, todas tendentes a evitar o prejuízo social grave que decorre de uma despedida coletiva e, na medida do possível, preservar os postos de trabalho.

Há, portanto, verossimilhança nas alegações do Sindicato, ou probabilidade do direito, se quisermos usar o termo eleito pelo atual CPC. No caso vertente, tratando-se de processo trabalhista, o fundamento para a concessão da medida liminar está, também, no art. 765 da CLT, que impõe ao juiz um dever de conduzir o processo de modo a torná-lo efetivo, dando-lhes, para isso, amplos poderes de atuação.

Diante de todos esses elementos, acolho o pedido liminar formulado pelo Sindicato autor, para o efeito de determinar que a demandada se abstenha de promover a dispensa dos empregados que integram a categoria profissional aqui representada, até que se conclua processo de negociação coletiva, nos moldes postulados na inicial, sob pena de multa diária, de R\$10.000,00 por dia de descumprimento, em relação a cada empregado dispensado. DETERMINO, ainda, que a demandada se abstenha da prática de qualquer ato tendente a esvaziar as atividades da fundação, sob pena de multa de R\$ 50.000,00. As penalidades serão cobradas diretamente do Estado do RS, caso haja "extinção do CNPJ" da demandada, como refere a matéria jornalística reproduzida na inicial e trazida aos autos.

Intime-se a demandada, em regime de plantão, face à urgência da medida.

Cumprido o mandado, à apreciação do juízo competente.

Inicialmente, registro que é cabível a medida liminar vindicada no processo subjacente sem que haja qualquer afronta ao disposto no art. 1º, §3º, da Lei nº 8.437/1992, porquanto ainda que o pedido liminar alcance o objeto da ação trabalhista, a decisão proferida, além de se tratar de obrigação de não fazer, poderá ser revertida quando do julgamento do mérito.

Da mesma forma, o fato do Projeto de Lei 246/2016 não ter sido ainda sancionado não afasta o interesse de agir dos litisconsortes, na medida em que se trata de Projeto de iniciativa do Poder Executivo, o qual, certamente, não será vetado.

Ora, o referido projeto prevê no seu art. 4º, 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", extraíndo-se daí - da futura sanção do projeto e extinção dos contratos de trabalho, em seis meses, o interesse de agir em da ação trabalhista subjacente, com pedido liminar, a fim de evitar a despedida coletiva, sem negociação coletiva.

Quanto ao mérito da liminar, é de conhecimento público que a impetrante promoverá as despedidas dos empregados em face do Projeto de Lei 246/2016, mostrando-se incontroverso que o procedimento patronal foi deflagrado sem que se tenha estabelecido qualquer tentativa de diálogo entre o Poder Público e a entidade sindical na busca de melhor equacionar o problema.

No particular, oportuno citar lição de Marcos Scalercio e Isabella Borges:

Na concepção do Min. Ives Gandra Martins: Assim, a ação civil pública aparece como modalidade de ação coletiva, que se assemelha ao dissídio coletivo de natureza jurídica, mas que segue o procedimento dos dissídios individuais, conforme recente orientação jurisprudencial do TST.

Ressalte-se, por oportuno, que nos termos do que dispõe o art. 3º da Lei 7347/85: 'A ação civil poderá ter por objeto a condenação em dinheiro ou o cumprimento de obrigação de fazer ou não fazer', donde se depreende que uma vez fulminada de nulidade a dispensa coletiva, os efeitos daí decorrentes se compatibilizariam com o presente instrumento processual (reintegração - obrigação de fazer - ou condenação em pecúnia).

Conforme se infere do debate de ideias apresentado, o enfrentamento do tema, necessariamente, perpassa pelo forte impacto social que o mesmo irradia, não podendo, sob tal óptica, merecer tratamento idêntico às dispensas individuais. Não estamos a tratar, reitero-se, simplesmente de uma pluralidade de despedidas individualizadas, que contém cada uma, determinada justificativa, mas sim de uma ruptura contratual coletiva amparada, em regra, em uníssona justificativa que, sem dúvida, suplanta o puro aspecto individual. (Pretensão de Nulidade da Despedida Coletiva: Controvérsia em Torno das Vias Processuais Adequadas, in Direitos Humanos e Direito do Trabalho, São Paulo: LTr, 2013, pp. 374-5)

Ora, segundo o entendimento de JOEL DIAS FIGUEIRA JÚNIOR, para que o acesso à ordem jurídica justa se concretize em toda a sua plenitude é imprescindível que se verifique, primeiramente, a formação da conscientização difusa do direito de ação ou conscientização coletiva do direito de acesso aos tribunais; em segundo lugar, faz-se necessário que se proporcione aos litigantes a paridade jurídica e fática concedida às partes dentro do processo, capaz de permitir a igualdade de instrumentos para a consecução de seus objetivos. Todos têm direito à adequada tutela jurisdicional, não bastando apenas a previsão normativa constitucional e principiológica do acesso à justiça, sendo necessária a existência de mecanismos geradores da efetividade do processo que, por intermédio de instrumentos que possibilitem a consecução dos objetivos perseguidos pelo autor, com rapidez (ou seja, dentro de um período de tempo razoável e compatível com a complexidade do litígio, proporcionando, assim, ao beneficiário da medida a concreta satisfação do escopo perseguido). (FIGUEIRA JÚNIOR, Joel Dias. Acesso à justiça e tutelas de urgência: o pleno acesso à ordem jurídica justa e a efetividade do processo. In: Jurisprudência Brasileira Cível e Comercial, v. 175, jul. 1994, p. 62-63.)

O direito em geral deve ser examinado considerando a perspectiva dos "usuários" e não somente a perspectiva dos produtores do direito. Assim, a recomposição da ordem jurídica pela atuação concreta e efetiva do Estado-juiz, contra qualquer lesão ou ameaça a direito, é uma manifesta afirmação de cidadania, além de representar confiança no poder legalmente constituído. (FIGUEIRA JÚNIOR, Joel Dias., op. cit., p. 64.)

Assim, entendo que o deferimento do pedido de antecipação de tutela para que a impetrante se abstenha de promover "a dispensa dos empregados que integram a categoria profissional aqui representada, até que se conclua processo de negociação coletiva" e "da prática de qualquer ato tendente a esvaziar as atividades da fundação", não viola direito líquido e certo.

A medida liminar da origem é razoável, sendo certo que a espécie trata de despedida coletiva, ou seja, em massa (lay-off), sendo que a extinção da fundação não conduz à supressão da negociação coletiva, considerando que os servidores podem ser alocados em outros setores da Administração Pública do Estado do Rio Grande do Sul. De modo que a conduta da impetrante agride o fundamento da República estampado no art. 1º, IV, da Constituição, quanto aos valores sociais do trabalho, como também a ordem

econômica, quanto à função social da propriedade e a busca do pleno emprego (art. 170, III e VIII, da CF), cujo primado básico é a valorização do trabalho humano, quando mais se despe da condição de Estado ao contratar pessoas sob a égide da CLT.

É inequívoca a necessidade de respeito à dignidade humana e valorização social do trabalho em um contexto de justiça social que permita, de acordo com o art. 3º, I, da CF, a realização do objetivo fundamental de construção de uma sociedade livre e solidária. A Justiça Social é o substrato da ordem econômica, cujos princípios de redução das desigualdades sociais, busca do pleno emprego e a função social da propriedade revelam a necessidade jurídica da responsabilização dos atores econômicos na valorização do trabalho para assegurar a todos uma existência digna, especialmente quando o próprio Estado é o empregador.

Ademais, a questão relativa á despedida dos empregados das fundações estaduais, decorrente da extinção destas últimas, sem negociação coletiva, já foi objeto de exame deste Tribunal, conforme decisão liminar proferida pela Exma. Desa. Brígida Joaquina Charão Barcelos Toschi, em 29/12/2016, cujos judiciosos fundamentos acresço como razões de decidir:

(...)

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: Maurício 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 n.º 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 (TRT da 4^a Região, 1^a Seção de Dissídios Individuais, 0022412-30.2016.5.04.0000 MS, em 30/12/2016, Desembargadora Brígida Joaquina Charão Barcelos Toschi)

Nestes termos, considerando a ausência de lesão a direito líquido e certo da impetrante, tendo em conta que sabidamente não foi realizada negociação coletiva para o término dos contratos dos substituídos do processo principal, que, repito, podem ser reaproveitados em outros setores da Administração Pública estadual, mantenho a liminar concedida na Origem.

Destarte, INDEFIRO A LIMINAR PRETENDIDA.

Oficie-se à autoridade apontada como coatora para prestar informações no prazo legal e intime-se o litisconsorte para, querendo, integrar a relação processual, no prazo de dez dias.

Após, ao Ministério Público do Trabalho, em cumprimento ao disposto no art. 12 da Lei 12.016/09.

Intimem-se.