



PODER JUDICIÁRIO FEDERAL

JUSTIÇA DO TRABALHO

TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 5ª REGIÃO

4ª Vara do Trabalho de Camaçari

*RUA DO CONTORNO, S/N, FÓRUM BARACHÍSIO LISBOA, DOIS DE JULHO, CAMACARI - BA - CEP: 42800-915
TEL.:(71) 36448404 - EMAIL: 4avaracam@trt5.jus.br*

PROCESSO: **0000387-16.2015.5.05.0134**

CLASSE: AÇÃO TRABALHISTA - RITO ORDINÁRIO (985)

RECLAMANTE: STIM DIAS D'AVILA E REGIAO

RECLAMADO: DIAS DAVILA METALURGICA TECNOLOGIA E LOGISTICA LTDA e outros

DECISÃO

Vistos etc.

Vieram os autos conclusos a esta Juíza para apreciação do pedido de tutela antecipada elencado na exordial (Id 0fa820b).

Referido pedido pretende antecipar os efeitos da tutela em relação ao pedido de suspensão da eficácia jurídica das dispensas realizadas a partir de outubro de 2014, até a resolução da presente ação, com o pagamento da remuneração e reinclusão dos substituídos em folha de pagamento, considerados à disposição da empresa, nos termos do art. 4º da CLT.

Visa a presente demanda a declaração de abusividade das despedidas perpetradas contra os trabalhadores da reclamada DIAS D'ÁVILA METALÚRGICA TECNOLOGIA E LOGÍSTICA LTDA., pertencente ao grupo PASINI e C&A Ltda., sem negociação coletiva com o Sindicato-autor. Pretende a suspensão da eficácia jurídica da "*despedida em massa*" e, por conseguinte, a condenação das reclamadas ao pagamento de indenização por danos materiais e morais.

Alega o Sindicato Autor que a reclamada, desde outubro de 2014, vem dispensando seus empregados sem substituí-los. Afirma que, além da dispensa dos 25 substituídos, sem a necessária homologação sindical, diversos outros foram desligados da empresa que, atualmente conta com apenas 7 empregados no seu quadro funcional, reforçando o quadro delineado de "*demissão em massa*".

Disse que, em audiência de tentativa de mediação realizada pela Superintendência Regional do Trabalho e Emprego na Bahia, não houve acordo entre a reclamada e os trabalhadores acerca da quitação das verbas rescisórias que lhes eram devidas.

Aduz, em suma, que tal postura configura manifesto abuso dos poderes diretivo e potestativo conferidos pelo ordenamento jurídico à reclamada em detrimento dos princípios da dignidade da pessoa humana, valorização do trabalho e função social da empresa.

Por fim, considerando o dever da reclamada em discutir previamente com o Sindicato Autor alternativas para minimizar o impacto das rescisões contratuais em massa, considerando que a despedida em massa revela-se inconstitucional e ofensiva à democracia e aos valores humanos fundamentais como a dignidade da pessoa, violando também os princípios da representação sindical e da participação obrigatória dos sindicatos nas negociações, é que busca por meio da presente medida, tornar sem efeito jurídico as dispensas ocorridas desde o mês de outubro de 2014 e o restabelecimento do plano de saúde empresarial, nos moldes anteriormente vigentes. Pretende, ainda, o Sindicato Autor que as reclamadas se abstenham de realizar novas dispensas.

De forma sucessiva, requer que a reclamada seja compelida ao pagamento de indenização substitutiva do seguro desemprego e a liberação imediata do saldo disponível nas constas vinculadas de FGTS para cada substituído.

Já em sede de **PEDIDO CAUTELAR**, o Sindicato-autor pleiteou que fosse determinado por este Juízo o bloqueio e depósito de bens móveis e imóveis pertencentes às reclamadas, a fim de assegurar a satisfação dos créditos dos trabalhadores, sob alegação de *presunção de encerramento de suas atividades e possível desfazimento do patrimônio, já que realizou a dispensa da quase totalidade de seus empregados*.

Este é o breve relatório.

Decido.

Nos termos do art. 273, caput e incisos I e II do CPC, a concessão de tutela antecipada está condicionada à convicção de verossimilhança da alegação e da existência de fundado receio de dano irreparável ou de difícil reparação ou abuso do direito, ou, ainda, manifesto propósito protelatório do Réu. Assim, temos que a antecipação total ou parcial dos efeitos da tutela pretendida na petição inicial somente poderá ser operada se presente os seguintes binômios formados por requisitos objetivos que devem ser demonstrados pela parte requerente: (i) verossimilhança da alegação e fundado receio de dano irreparável ou de difícil reparação; ou (ii) verossimilhança da alegação e abuso de direito de defesa / manifesto propósito protelatório do réu.

Passemos à análise da existência dos pressupostos legais de concessão da tutela antecipada.

Pois bem. A nosso ver, o cerne da questão em comento se insere na discussão sobre a viabilidade das dispensas noticiadas na exordial sem a participação prévia de Sindicato da categoria.

Ab initio, cumpre ressaltar que a dispensa arbitrária ou imotivada é considerada pelo arcabouço legal trabalhista como ato ilícito a ser reparado por indenização, cuja previsão se daria por lei complementar. Inteligência do artigo 7º, inciso I da CF/88, *in verbis*: "[...] *relação de emprego protegida contra despedida arbitrária ou sem justa causa, nos termos de lei complementar, que preverá indenização compensatória, dentre outros direitos*".

É de notório conhecimento que, infelizmente, o referido dispositivo constitucional, segue por mais de duas décadas sem a integral regulamentação, o que acaba por conferir a aparente impressão de que o

ordenamento jurídico estaria a franquear a dispensa arbitrária, posto que não pontuada firme e expressa limitação a tal tipo de conduta ilícita.

Mas certamente, o ordenamento jurídico trabalhista constitucional não acolhe a dispensa arbitrária como ato lícito inserido no poder potestativo do empregador. Explico. Notoriamente, a Constituição Federal, em diversos pontos valoriza e protege a relação trabalhista, mormente quando prevê o valor social do trabalho como um dos fundamentos de nosso Estado Democrático de Direito. Adicionalmente, as relações de trabalho ainda contam com diversas previsões protetivas insertas nos artigos 7º a 10; 170, VIII e 193 da CF/88. Com efeito, a proteção da relação laboral, portanto, sempre deve ter como guia o valor social conferido ao próprio trabalho, já que nossa Carta Magna reconhece seu impacto na vida em sociedade, posto de que elemento de sustento e agregação de seus integrantes. Nesse diapasão, entendemos haver fundamentação constitucional a limitar a dispensa arbitrária, na medida em que tal conduta vai de encontro ao princípio da continuidade da relação de trabalho, tão caro ao Direito do Trabalho e à sociedade. Sobre o tema, ensina Américo Plá Rodrigues:

"Tudo que vise à conservação da fonte de trabalho, a dar segurança ao trabalhador, constitui não apenas um benefício para ele, enquanto lhe transmite uma sensação de tranquilidade (sic), mas também redundando em benefício da própria empresa e, através dela, da sociedade, na medida em que contribui para aumentar o lucro e melhorar o clima social das relações entre as partes. Por isso diz Krotoschin que esta proteção não somente constitui "uma medida de segurança econômica, mas também garante a incorporação do trabalhador para os fins específicos do direito social." (in PLÁ RODRIGUES, Américo. "Princípios do Direito do Trabalho"; tradução de Wagner D. Giglio - 3 ed. Atual. São Paulo: LTR, 2000; pg. 240).

Na mesma linha, doutrina o Ministro Mauricio Godinho Delgado, a saber:

" A presente diretriz (também chamada "*princípio da conservação do contrato*") enuncia ser de interesse do Direito do Trabalho a permanência do vínculo empregatício, com a integração do trabalhador na estrutura e dinâmica empresariais. Apenas mediante tal permanência e integração é que a ordem justralhista poderia cumprir, satisfatoriamente, o objetivo teleológico do Direito do Trabalho de assegurar melhores condições - sob a ótica obreira - de pactuação e gerenciamento da força de trabalho em uma determinada sociedade.

Além disso, o desemprego não interessa à sociedade como um todo. Causa o desemprego um impacto negativo de múltiplas dimensões (econômicas, sociais, psicológicas, etc.) sobre a pessoa do trabalhador atingido; porém contamina, na mesma profundidade, o âmbito comunitário que cerca o desempregado, em especial sua família. Tratando-se de desemprego maciço, o impacto atinge toda a sociedade, com a desestruturação do sistema de convivência interindividual e comunitária e o agravamento das demandas sobre o sistema estatal de seguridade e previdência sociais. A par disso, o desemprego acentua a diferenciação social, alargando a chaga da exclusão de pessoas e grupos sociais, que tanto conspira contra a Democracia. Mais ainda, esse fenômeno acaba por colocar todo o sistema econômico em perigosa antítese ao papel social que a ordem jurídica determina seja exercitada pela propriedade.

A leitura que o princípio da continuidade da relação de emprego faz da ordem jurídica é que a extinção contratual transcende o mero interesse individual das partes, em vista de seus impactos comunitários mais amplos. Nessa direção, o Direito do Trabalho, por seus institutos e normas, tende a privilegiar a permanência da relação empregatícia, contingenciando as modalidades de ruptura do contrato de trabalho que não se fundem em

causa jurídica tida como relevante." (in DELGADO, Mauricio Godinho. "Curso de Direito do Trabalho"; 4. Ed.; São Paulo, pgs. 1096/1097) - grifos nossos.

No caso em tela, o Sindicato Autor noticia a dispensa imotivada de mais de 20 empregados da demandada, todas operadas a partir de outubro de 2014. Tal circunstância é evidenciada nos documentos que acompanham a exordial, mormente aqueles relativos à concessão de aviso prévio.

Como se pode observar, não se cuida aqui em analisar a dispensa arbitrária feita de forma individual, mas sim, de dispensa realizada em massa, já que grande número de empregados foram desligados em reduzido intervalo de tempo. A doutrina vem conceituando a hipótese em comento como dispensa coletiva. Essa é a lição do Ministro Maurício Godinho Delgado:

"Já a despedida coletiva atinge um grupo significativo de trabalhadores vinculados ao respectivo estabelecimento ou empresa, configurando uma prática maciça de rupturas contratuais ("lay-off").

Observe-se, no tocante à presente tipologia, que a amplitude ou abrangência que separam as duas modalidades de terminação do contrato de trabalho não se circunscrevem, em rigor, somente ao estabelecimento ou empresa. É que, enquanto a dispensa meramente individual tem parca possibilidade de provocar repercussões no âmbito externo à relação de emprego, a dispensa coletiva certamente detona efeitos no campo da comunidade mais ampla em que se situa a empresa ou o estabelecimento, provocando, em decorrência disso, forte impacto social." (in DELGADO, Mauricio Godinho. "Curso de Direito do Trabalho"; 4. Ed.; São Paulo, pgs. 1154/1155) - grifos nossos.

Com efeito, quando se trata de rescisão coletiva há que se conferir ainda maior proteção por atingir parcela de trabalhadores e da própria sociedade em espectro de maior relevância. A proteção contra dispensa coletiva e arbitrária de empresas encontra guarida nos mesmos fundamentos aplicáveis à dispensa individual e nas Convenções Internacionais ratificadas pelo Brasil (e.g. Convenções OIT n. 11, 87, 98, 135, 141 e 151). E mais, a empregadora ao proceder à dispensa em massa de trabalhadores, comete ato de âmbito coletivo, já que atinge não só um trabalhador, mas um conjunto considerável dos obreiros com repercussão de sua conduta na sociedade, restando atraída a aplicação dos preceitos do Direito Coletivo do Trabalho, de modo a exigir a participação do ente sindical como forma de se proteger o grupo hipossuficiente, conferindo a eles representação legítima à frente de situação desfavorável, além de se buscar evitar sérios impactos na seara social e previdenciária. Esse tem sido o entendimento do C. TST, conforme os seguintes arestos:

"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 conseqüência, 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 incontestável 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 conseqüência, 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 conseqüência, 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." (TST, Relator: Mauricio Godinho Delgado, Data de Julgamento: 10/08/2009, Seção Especializada em Dissídios Coletivos,)

À luz de tal entendimento, considero que no feito há verossimilhança das alegações de dispensa coletiva sem participação do ente sindical, na medida em que dispensados número considerável de empregados em curto espaço de tempo. Nessa esteira e consoante os fundamentos acima expostos, igualmente verossímil a alegação de irregularidade no procedimento de rescisão adotado pela primeira reclamada. Tendo em vista o caráter alimentar das verbas decorrentes da relação trabalho irregularmente rompida, reputo existente receio de dano irreparável ou de difícil reparação. Restam identificados, portanto, os requisitos para a antecipação da tutela no presente feito.

Ante o exposto, **determino suspensão dos efeitos jurídicos das dispensas imotivadas operadas pela**

primeira reclamada desde outubro de 2014. Adicionalmente, determina-se que a primeira reclamada se abstenha de efetuar novas dispensas imotivadas, sem a participação prévia do ente sindical. Em razão da suspensão determinada, deverá a primeira reclamada incluir os empregados dispensados de forma imotivada em folha de pagamento até o julgamento do mérito desta ação, sob pena de pagamento de multa diária de R\$5.000,00 (cinco mil reais) em caso de inadimplemento, a ser revertida em favor do Sindicato autor. Diante do quanto decidido, resta prejudicada a análise de pedido sucessivo.

Inexistindo nos autos qualquer indício sólido de real insolvência da reclamada e considerando a necessidade de cognição sumária para verificação de eventual pagamento de verbas rescisórias e existência de benefício de plano de saúde, **indefiro**, por ora, os pleitos de restabelecimento de plano de saúde e bloqueio de bens das reclamadas. Nada mais. Encerrou-se. Intimem-se.

Notifique-se o Sindicato Autor e a primeira reclamada da presente decisão.

CAMAÇARI, BA, 20 de Abril de 2015

Juiz(a) do Trabalho



Assinado eletronicamente. A Certificação Digital pertence a:
[ANA CAROLINA MARCOS NERY SOUZA]



15042013430927400000005179069

<https://pje.trt5.jus.br/primeirograu/Processo/ConsultaDocumento/listView.seam>