



Poder Judiciário
Justiça do Trabalho
Tribunal Regional do Trabalho da 10ª Região

Mandado de Segurança Cível 0000441-79.2020.5.10.0000

Processo Judicial Eletrônico

Data da Autuação: 23/06/2020

Valor da causa: \$1,000,000.00

Partes:

IMPETRANTE: Ministério Público do Trabalho

AUTORIDADE COATORA: Juízo da 5ª Vara do Trabalho de Brasília-DF

TERCEIRO INTERESSADO: CHURRASCARIA FOGO DE CHAO LTDA.

ADVOGADO: MAURICIO DE SOUSA PESSOA

CUSTOS LEGIS: Ministério Público do Trabalho



PODER JUDICIÁRIO

JUSTIÇA DO TRABALHO

TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 10ª REGIÃO

Gabinete Desembargador Grijalbo Fernandes Coutinho

MSCiv 0000441-79.2020.5.10.0000

IMPETRANTE: Ministério Público do Trabalho

AUTORIDADE COATORA: Juízo da 5ª Vara do Trabalho de Brasília-DF

DECISÃO

Trata-se de Mandado de Segurança impetrado pelo Ministério Público do Trabalho em face de ato do Juízo da 5ª Vara do Trabalho de Brasília/DF.

Aduz o MPT que ajuizou Ação Civil Pública (ACPCiv 0000522-13.2020.5.10.0005) em face das empresas qualificadas como litisconsortes (Churrascaria Fogo de Chão Ltda. e outras), em que buscou o deferimento de medida liminar “*em prol da reintegração dos trabalhadores ilicitamente dispensados e da fixação da obrigação de não praticar dispensas coletivas sem prévia negociação coletiva*”. Explica que a medida liminar foi indeferida pela Juíza indicada como autoridade coatora.

O *parquet* alega que a decisão originária violou direito e certo, tendo em vista que todos os requisitos para o deferimento da tutela provisória pleiteada estão preenchidos. Descreve que a Procuradoria Regional do Trabalho da 1ª Região instaurou o Procedimento Investigatório nº 005350.2020.01.000/0 – 06, porquanto a churrascaria Fogo de Chão, “*conglomerado empresarial, procedeu à dispensa de 414 (quatrocentos e quatorze) trabalhadores no Brasil, sendo 42 (quarenta e dois) no Distrito Federal*”.

Aduz o impetrante que a empresa litisconsorte promoveu a dispensa em massa de trabalhadores sem o pagamento total das verbas rescisórias, em primeiro momento, sob a alegação “*de que se estaria diante do Fato do Príncipe, art. 486, caput e §§ da CLT*”. Argumenta, ainda, que não houve ciência dos sindicatos das categorias profissionais e inexistiu nenhum diálogo social.

Após concluídas as investigações, descreve o MPT que foi ajuizada Ação Civil Pública no Estado do Rio de Janeiro, com pedido liminar buscando “*a reintegração dos trabalhadores e a abstenção de efetuar dispensas coletivas sem prévia negociação coletiva, e, sucessivamente, pedidos voltados à proteção dos trabalhadores ante o ato ilícito praticado em momento social extremamente delicado*”. Aponta que, em Brasília, instaurou o Procedimento Preparatório nº 1238/2020, a partir de denúncia de demissão em massa de “*jovem aprendiz sob a alegação de impactos causados pela COVID-19*”, por meio do qual foi constatada não apenas a dispensa de aprendizes, mas de todos os empregados, sem negociação coletiva com o sindicato

profissional, ensejando, assim, o ajuizamento da demanda em curso na 5ª Vara do Trabalho de Brasília/DF.

Explana o autor que a pretensão antecipatória foi deferida na demanda ajuizada no Estado do Rio de Janeiro (ACPCiv 0100413-12.2020.5.01.0052). Narra que buscou, no feito ajuizado em Brasília, a tutela antecipatória para *“obstar a prática ilícita das rés de dispensarem coletivamente seus empregados sem que qualquer negociação coletiva, diálogo social ou a adoção de medidas alternativas seja verificada”*. Insurge-se contra o teor da decisão proferida pelo Juízo da 5ª Vara do Trabalho de Brasília, que indeferiu a liminar pretendia, porquanto restou evidenciada a *“ilicitude da conduta da ré ao dispensar coletivamente extenso número de trabalhadores sem que qualquer negociação coletiva, diálogo social ou a tomada das medidas exemplificadas pelas Medidas Provisórias nº 927 e 936 fossem implementadas”*. Alega, ainda, que o advento do art. 477-A da CLT não tem o condão de enfraquecer a necessidade de diálogo social, tendo em vista o teor do art. 8º, III, da Constituição Federal.

Requer o impetrante o deferimento de medida liminar para que seja determinada *“a imediata reintegração dos trabalhadores mediante reestabelecimento dos contratos de trabalho rescindidos e a imposição da obrigação de abstenção da prática de efetuar dispensas coletivas sem prévia negociação coletiva, diálogo social ou adoção das medidas atenuantes previstas nas Medidas Provisórias nº 927 e 936”*.

À análise.

O art. 300 do CPC/2015 prevê que a tutela de urgência será concedida quando houver elementos que evidenciem a probabilidade do direito e o perigo de dano ou risco ao resultado útil do processo. O art. 7º, III, da Lei 12.016/2009, autoriza a concessão de liminar quando houver fundamento relevante e do ato puder resultar a ineficácia da medida.

Segue a transcrição da decisão impugnada:

“DECISÃO

Vistos.

MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO, nos presentes autos, propõe ação civil pública em face de ***CHURRASCARIA FOGO DE CHÃO LTDA E OUTROS***, bem como formula requerimento de concessão de tutela de urgência para que seja determinada a reintegração de todos os empregados demitidos pelas requeridas a partir de 04/04/2020 e que se abstenham de realizar dispensa coletiva de empregados sem prévia negociação com o sindicato laboral, garantindo a continuidade dos pactos laborais e a percepção de salários até a conclusão da respectiva negociação coletiva. Ressalta a presença dos requisitos ensejadores da tutela provisória.

Juntou documentos.

Decido.

Conforme previsto no artigo 300 do NCPC, são requisitos para a concessão da tutela de urgência: 1) existência de elementos que evidenciem a probabilidade do direito; 2) perigo de dano ou o risco ao resultado útil do processo.

Deve haver a conjugação entre a mínima plausibilidade do direito alegado e o risco que a demora da efetivação do provimento possa causar à efetividade da tutela jurisdicional.

Na dicção de Humberto Theodoro Júnior: "Correspondem esses provimentos extraordinários, em primeiro lugar, às tradicionais medidas de urgência – cautelares (conservativas) e antecipatórias (satisfativas) -, todas voltadas para combater o perigo de dano que possa advir do tempo necessário para cumprimento de todas as etapas do devido processo legal." (Novo Código de Processo Civil Anotado, Rio de Janeiro, Forense, 2016, p.353).

No caso em comento, não vislumbro a presença integral dos requisitos, pois a probabilidade do direito não está efetivamente demonstrada.

Conforme mencionado pelo próprio requerente em sua petição inicial, não há previsão legal da vedação de dispensa coletiva, cujo ato também é denominado "demissão em massa".

Como de sabença, o ato de dispensar ou demitir empregados, ressalvadas as hipóteses legais, contratuais ou convencionais de estabilidade, está inserido no poder diretivo do empregador, o qual detém o jus variandi na condução do pacto laboral.

De acordo com o artigo 477-A da CLT, com redação dada pela Lei n. 13.467 /2017, para efetivação de dispensa imotivada individual, plúrima ou coletiva, não há necessidade de autorização prévia da entidade sindical ou negociação coletiva.

No mais, as medidas provisórias n. 927 e 936/2020 não obrigam, mas apenas facultam aos empregadores adotarem as medidas nelas estabelecidas, ou seja, não impedem que ocorra dispensa ou demissão de empregados, caso tal providência seja necessária para minimizar os efeitos da pandemia da COVID-19 em suas atividades econômicas.

Além disso, caso preencham os requisitos, poderão os empregados imotivadamente dispensados sacarem o FGTS e se habilitarem no Seguro Desemprego (artigos 3º da Lei n. 7.998/90 e 20 da Lei n. 8.036/90).

*Por todo o exposto, **INDEFIRO** a tutela de urgência quanto às dispensas ou demissões efetivadas e demais pleitos consecutórios, devendo ser observado o direito à ampla defesa e ao contraditório, assim como a respectiva dilação probatória.*

Após a designação de data para a realização de audiência inaugural, notifiquem-se as Reclamadas.

Intime-se o Parquet via sistema.

BRASILIA/DF, 18 de junho de 2020.

ELYSANGELA DE SOUZA CASTRO DICKEL

Juiz do Trabalho Substituto"

De início, é importante lembrar que a rescisão do contrato de trabalho é regida pelos princípios da continuidade da relação de emprego e da norma mais favorável.

Não se olvida, com ressalva deste relator, que doutrina e jurisprudência majoritárias entendem que a ruptura contratual é direito potestativo do empregador, em relação ao Direito Individual do Trabalho. Todavia, a aplicação dos princípios acima é de fundamental importância para garantia e eficácia de todos os direitos do trabalho.

Nesse contexto, conquanto não regulamentado o art. 7º, I, da Constituição, a norma constitucional possui aplicabilidade imediata, sendo tal entendimento corolário da força normativa da Constituição.

Não por outra razão, a literatura especializada juslaboralista, a jurisprudência e o ordenamento jurídico criaram uma série de hipóteses que limitam o poder empregatício de romper imotivadamente a relação de emprego.

Nesse sentido, destacam-se: vedação à dispensa em massa sem prévia negociação coletiva, estabilidades, garantias provisórias de emprego, interrupção e suspensão do contrato, bem como a proteção contra a dispensa discriminatória e obstativa de direito.

No entanto, faz-se necessária a urgente edição da lei complementar (CRFB, art. 7º, I), a fim de dar maior efetividade à norma constitucional, sobretudo para se adequar aos mais modernos normativos internacionais, como a Convenção 158, da OIT.

A dispensa em massa de empregados é matéria atinente ao Direito Coletivo do Trabalho. Há julgados, tanto no Tribunal Superior do Trabalho quanto no Tribunal Regional do Trabalho da 10ª Região, no sentido de que, antes de proceder às dispensas em massa, os empregadores devem estabelecer negociação com os sindicatos profissionais, inclusive em razão dos reflexos que as dispensas coletivas geram para toda coletividade, aplicando-se os princípios da dignidade da pessoa humana (CRFB, art. 1º, III), da função social da propriedade (CRFB, art. 170, III), da função social dos contratos (Código Civil, arts. 113 e 422) e da interveniência sindical obrigatória (CRFB, art. 8º, III e VI).

Além disso, há normas internacionais, ratificadas pelo Brasil, de caráter supralegal, conforme entendimento prevalecente no STF, no sentido de que as dispensas coletivas não podem ser unilaterais, sem negociação prévia. Podem ser citadas as Convenções da OIT nºs 11, 87, 98, 135, 141 e 151.

Segue a transcrição de ementas nesse sentido do Tribunal Superior do Trabalho e do Tribunal Regional do Trabalho da 10ª Região:

“RECURSO ORDINÁRIO EM DISSÍDIO COLETIVO. DISPENSAS TRABALHISTAS COLETIVAS. MATÉRIA DE DIREITO COLETIVO. IMPERATIVA INTERVENIÊNCIA SINDICAL. RESTRIÇÕES JURÍDICAS ÀS DISPENSAS COLETIVAS. ORDEM CONSTITUCIONAL É 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, ta

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” (RODC-30900-12.2009.5.15.0000, Seção Especializada em Dissídios Coletivos, Relator Ministro Mauricio Godinho Delgado, DEJT 04/09/2009).

“DISPENSA EM MASSA. NECESSIDADE DE NEGOCIAÇÃO COLETIVA PRÉVIA. PRINCÍPIOS CONSTITUCIONAIS. A dispensa em massa ocorre em um mesmo momento, com base em uma única causa ou decisão, e não possui vinculação com as condições pessoais dos trabalhadores dispensados coletivamente. Porém, a jurisprudência tem visto com cautela a dispensa em massa, considerando-se os efeitos danosos causados aos trabalhadores e à própria comunidade. Neste sentido o TST tem firmado entendimento acerca da necessidade de negociação prévia com o sindicato dos empregados, sob pena de reversão dos desligamentos. Tal entendimento tem sido pautado na integração dos princípios da dignidade da pessoa humana (art. 1º, inciso III, da CR/88) e da valorização do trabalho (art. 1º, inciso IV, e 170 da CR/88), que são fundamentos da República Federativa do Brasil, bem como das Convenções da OIT ratificadas pelo Brasil (Convenções OIT nºs 11, 87, 98, 135, 141 e 151), que não autorizam a demissão em massa de forma unilateral e potestativa.” (Tribunal Regional do Trabalho da 10ª Região – 1ª Turma - Processo 0001236-15.2017.5.10.0801 - Relator Desembargador Dorival Borges de Souza Neto. Data de Julgamento: 01/08/2018)

No caso em exame, restou demonstrada a dispensa coletiva, sem nenhuma negociação prévia com o sindicato, com nítida violação ao art. 8º, III e VI, da Constituição. Além disso, a empresa litisconsorte reconheceu que dispensou “quase a totalidade dos seus funcionários, em razão da decretação de estado de calamidade ocasionada pela COVID-19” (ID. 4c2ab66 - Pág. 2).

É inegável a gravidade da pandemia decorrente do novo coronavírus. De outro lado, conforme aponta o Ministério Público do Trabalho, há várias medidas alternativas à dispensa em massa dos empregados, com a atuação sindical prévia, a exemplo de algumas discriminadas na petição inicial (ID. 179f29f - Pág. 14):

- “- a antecipação de férias individuais (artigo 3º, II da MP nº 927/2020);*
- a concessão de férias coletivas (artigo 3º, III da MP nº 927/2020);*
- o aproveitamento e a antecipação de feriados (artigo 3º, IV da MP nº 927/2020);*
- o banco de horas (artigo 3º, V da MP nº 927/2020);*
- a redução proporcional de jornada de trabalho e de salários, com a previsão de pagamento de Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda (artigo 2º, I, da MP nº 936/2020);*
- a suspensão temporária do contrato de trabalho, com a previsão de pagamento de Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda (artigo 2º, III da MP nº 936/2020).”*

Na hipótese vertente, a empresa litisconsorte não demonstrou nenhuma negociação prévia, seja com o sindicato profissional, seja com o Ministério Público, objetivando evitar o grave dano social causado pela dispensa da totalidade dos seus trabalhadores.

O art. 477-A da CLT, incluído pela Lei nº 13.467/2017, não tem o condão de validar as dispensas em massa, porquanto deve ser aplicado conforme a Constituição Federal, que prevê a necessidade de intervenção obrigatória da entidade sindical. Outrossim, a referida previsão normativa pode eventualmente padecer de inconveniência, tendo em vista que afronta as convenções da OIT supracitadas, bem como o art. 26 da Convenção Americana de Direitos Humanos (Pacto de São José da Costa Rica), que estabelece a progressividade dos direitos sociais e a consequente proibição do retrocesso social, assim como o faz o artigo 7º, da Constituição da República, em seu Caput.

A interpretação a ser realizada deve se dar pelo modo sistemático, observando-se o conjunto do ordenamento jurídico que relaciona-se à hipótese da dispensa em massa de empregados por determinada empresa.

Não se ignora os efeitos da pandemia da Covid-19 sobre as atividades econômicas, muito menos sobre milhões de empregados e de suas famílias.

Mesmo em situações de grave crise motivada por diversos aspectos ligados ao funcionamento da economia e ao modelo escolhido para enfrentar os desajustes provocados pela desregulação laboral, inexistente quadro, no ordenamento jurídico brasileiro, capaz de autorizar a dispensa em massa de trabalhadores sem a prévia negociação coletiva.

Se não fosse suficiente a proteção conferida ao Trabalho como princípio e valor estruturante do Estado Democrático de Direito (CRFB, artigo 1º, inciso IV), tratamento igualmente dispensado à livre iniciativa pelo texto constitucional, o funcionamento da ordem econômica rege-se pelo princípio nuclear da valorização do trabalho humano (CRFB, artigo 170).

O trabalho humano, conforme convenções internacionais, não é uma mercadoria, nem pode ser tratado como tal, dentro ou fora de períodos de aguçada crise econômica.

É necessário dialogar com os entes representativos obreiros, com o próprio Ministério Público do Trabalho, para encontrar soluções as quais evitem a tragédia do desemprego coletivo e o agravamento da crise social no país.

Nenhuma medida abrupta de corte generalizado de empregos, sem diálogo social, pode subsistir frente ao texto constitucional de 1988, às convenções e normas internacionais ratificadas pelo Brasil.

Ante o exposto, presente a probabilidade do direito, além do perigo de dano, defiro o pedido liminar, para determinar a imediata reintegração dos trabalhadores, mediante o restabelecimento dos contratos de trabalho, com a garantia dos mesmos direitos e condições quando do afastamento, bem como determinar a abstenção da prática de efetuar dispensas coletivas sem a prévia negociação com o sindicato profissional e adoção de medidas atenuantes, sob pena de multa diária, no importe de R\$ 2.000,00 (dois mil reais) por empregado prejudicado.

Dê-se ciência ao impetrante.

Oficie-se à autoridade coatora para que preste as informações no prazo referido no artigo 7º, I, da Lei nº 12.016/2009.

Notifiquem-se os litisconsortes, assinando-lhes também o prazo de 10 dias para manifestação.

Brasília-DF, 24 de junho de 2020.

GRIJALBO FERNANDES COUTINHO
Desembargador do Trabalho



Assinado eletronicamente por: GRIJALBO FERNANDES COUTINHO - Juntado em: 24/06/2020 12:06:06 - d2200b9
<https://pje.trt10.jus.br/pjekz/validacao/20062318213906400000009219551?instancia=2>
Número do processo: 0000441-79.2020.5.10.0000
Número do documento: 20062318213906400000009219551