



Poder Judiciário  
Justiça do Trabalho  
Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região

## **Ação Civil Pública Cível 0100413-12.2020.5.01.0052**

### **Processo Judicial Eletrônico**

**Data da Autuação:** 25/05/2020

**Valor da causa:** R\$ 70.000.000,00

**Partes:**

**RECLAMANTE:** MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO

**RECLAMADO:** CHURRASCARIA FOGO DE CHAO RJ LTDA

ADVOGADO: MAURICIO DE SOUSA PESSOA

ADVOGADO: ANNA MARIA DA SILVEIRA MUNOZ AVZARADEL

ADVOGADO: LUIZ FERNANDO ALOUCHE

**RECLAMADO:** CHURRASCARIA FOGO DE CHAO BARRA LTDA

ADVOGADO: MAURICIO DE SOUSA PESSOA

**RECLAMADO:** FDC PARTICIPAÇÕES LTDA. (CNPJ 19.429.651/0001-20) N/P DO REPR.  
LEGAL SR. PAULO CESAR DE AZEVEDO ANTUNES (CPF :116.788.298-97)

ADVOGADO: MAURICIO DE SOUSA PESSOA

**TERCEIRO INTERESSADO:** SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS EMPRESAS DE  
REFEICOES COLETIVAS REFEICOES RAPIDAS(FAST FOOD) E AFINS DO ESTADO DO  
RIO DE JANEIRO - SINDIREFEICOES-RJ

ADVOGADO: FELIPE DE SANTA CRUZ OLIVEIRA SCALETSKY



PODER JUDICIÁRIO  
JUSTIÇA DO TRABALHO  
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 1ª REGIÃO  
52ª VARA DO TRABALHO DO RIO DE JANEIRO  
**ACPCiv 0100413-12.2020.5.01.0052**  
RECLAMANTE: MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO  
RECLAMADO: CHURRASCARIA FOGO DE CHAO RJ LTDA E OUTROS (3)

## Relatório

MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO ajuizou AÇÃO CIVIL PÚBLICA em face de CHURRASCARIA FOGO DE CHÃO RJ LTDA, distribuída em 25/05/2020, postulando a condenação da ré em obrigações de fazer e de não fazer, com a cominação de multa diária, em sede liminar e definitiva, além de indenização por dano moral coletivo, pelos fatos e fundamentos expendidos na inicial.

Inicial instruída com documentos.

Aditamento à inicial, incluindo outras empresas no pólo passivo, sob o fundamento de grupo econômico (ID. 7ca8c).

Primeira audiência, em que foi deferida a participação do SINDIREFEIÇÕES RJ como terceiro interessado; deferido prazo para apresentação de defesa, tendo a reclamada requerido a atribuição de segredo de justiça (id ab04ad2).

Decisão indeferindo o segredo de justiça (id 1490be0).

Segunda audiência, em que foi apresentada proposta de acordo pelo juízo e deferido prazo ao autor para apresentar qualificação com CNPJ e endereços da empresa com sede no exterior, que deseja incluir no pólo passivo (id 7524603).

Diligência cumprida pelo autor no id b353ab3.

Terceira audiência, em que o MPT manifestou sua concordância com a proposta de acordo do juízo, porém, sem adesão da reclamada. O MPT requereu a limitação da abrangência da ação ao Estado do Rio de Janeiro.

Decisão indeferindo o requerimento de suspensão do processo com fundamento no RE 1.101.937/SP e na Resolução 314, art. 3º, § 3º do CNJ; deferindo a inclusão no pólo passivo, apenas das sociedades **CHURRASCARIA FOGO DE CHÃO BARRA LTDA e FDC PARTICIPAÇÕES LTDA**; reabrindo prazo para apresentação de defesas e deferindo a tutela de urgência, determinando o restabelecimento imediato dos contratos extintos a partir de 20/03/2020, além de outras medidas requeridas pelo MPT, ao mesmo tempo que rejeitou a tese de *factum principis* (id cb429ba).

Decisão em MS concedendo liminar para suspender a tutela de urgência, até o julgamento final do MS (id 3424d85).

Contestação em peça única, reiterando o pedido de suspensão do processo e impugnando toda a pretensão, requerendo sua improcedência.

Decisão de mérito do MS, no Regional, revogando a liminar e mantendo a decisão de tutela que deferiu a reintegração dos empregados da ré, ampliando o prazo de cumprimento para 10 dias (id a3ac899).

Decisão do TST deferindo o requerimento de efeito suspensivo ao RO no MS que manteve a tutela de urgência com a reintegração dos empregados da reclamada, determinando a suspensão da ordem de restabelecimento imediato dos contratos extintos a partir de 20/03/2020 (id 82accc6).

Audiência de instrução em que foi ouvido o representante das três reclamadas em depoimento pessoal (id 6612d20).

O MPT impugnou o registro do depoimento do preposto, em suas últimas linhas, razão pela qual deferiu-se prazo para transcrição da gravação, bem como para razões finais através de memoriais, permanecendo inconciliáveis (id 6612d20).

As partes apresentaram suas razões finais e abriu-se conclusão para sentença.

## **Fundamentação**

### **DAS OBRIGAÇÕES DE FAZER:**

O MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO requer a reintegração de todos os empregados dispensados a partir de 20 de março de 2020, com ressarcimento integral de todo o período de afastamento, mediante pagamento das remunerações devidas, corrigidas monetariamente e acrescidas de juros legais. Requereu, ainda, que a ré se abstenha de realizar a dispensa coletiva de empregados sem prévia negociação coletiva com o respectivo sindicato profissional, e interrompa todas as dispensas promovidas a partir de 20 de março de 2020, garantindo a continuidade dos contratos de trabalho e, portanto, a percepção de salários pelos empregados, até a conclusão da negociação coletiva.

Em apertada síntese, fundamenta o pedido na abusividade da despedida coletiva, sem prévia negociação coletiva, num cenário de pandemia mundial, considerando a solidez da reclamada, que possui 52 endereços espalhados no Brasil, Estados Unidos, Porto Rico, México e Oriente Médio. O MPT pleiteia que a reclamada seja compelida a cumprir sua função social, art. 170, III, CF, em respeito ao valor social do trabalho, art. 1º, IV, CF, à proibição de demissão arbitrária, artigo 7º, I e aos princípios da boa fé objetiva, art. 422, caput, CC e da proteção da dignidade da pessoa do trabalhador, art. 1º, III, CF.

A defesa relata os nefastos efeitos da pandemia sobre a atividade do restaurante-rodízio, que foi obrigada a suspender o funcionamento em todas as unidades da Federação. Que inicialmente, concedeu 10 dias de férias coletivas, mas diante do grave cenário econômico, viu-se obrigada a dispensar cerca de 420 empregados espalhados em todo o país. Que pagou as verbas rescisórias e concedeu assistência à saúde pelo prazo de 60 dias.

Requeriu o sobrestamento da ação, conforme determinado pelo STF no RE 1.101.937/SP; defendeu a legalidade das dispensas com amparo no art. 477-A da CLT, sustentando não ter sido editada a lei complementar prevista no art. 7º, I, da Constituição; invocou o 'fato do príncipe' e força maior ocorridas durante o estado de calamidade pública. Afirmou que as medidas provisórias e programas governamentais criaram faculdades e não adesões obrigatórias; que não existem normas internacionais impondo a 'prévia negociação coletiva' para dispensas coletivas. Por fim, alega que a dispensa dos empregados possibilitou que recebessem as verbas rescisórias, incluindo o FGTS e o Seguro Desemprego, o que foi mais benéfico aos trabalhadores que a adesão aos programas governamentais.

Analisa-se.

A questão do sobrestamento da ação já foi resolvida pela decisão de id cb429ba, que indeferiu o requerimento da defesa, tendo em vista a limitação do pedido inicial, abrangendo, apenas, as dispensas ocorridas no Rio de Janeiro.

Esta decisão concedeu a tutela de urgência requerida pelo MPT, ao mesmo tempo que afastou a tese do 'fato do príncipe', razão pela qual é transcrita a seguir, tornando-se parte integrante desta decisão definitiva:

". . .

*É incontroverso que a reclamada realizou a dispensa de cerca de 100 empregados, em suas duas unidades no Município do Rio de Janeiro, principalmente entre as datas de 04 e 06 de abril de 2020, com base no artigo 486 da CLT, tendo efetuado, no dia 13 de abril de 2020, o pagamento de saldo de salário, de décimo terceiro proporcional, de férias + 1/3 e de indenização de 20% do FGTS, conforme consta dos documentos de ids. 2da9759, 7f00350 e 0e029fd.*

*A partir de 05.06.2020, a reclamada complementou o pagamento de verbas rescisórias, com valores correspondentes ao aviso prévio e à diferença de 20% de indenização do FGTS.*

*Inicialmente, ressalta-se que o chamado factum principis é matéria de defesa, somente podendo ser reconhecido em Juízo, o que se reforça por não constar como hipótese de afastamento na Portaria nº 2.685/11, Anexo VIII, do extinto Ministério do Trabalho e Emprego.*

*Tanto é assim que a reclamada lançou nos TRCTs, no campo "causa de afastamento", a*

*despedida sem justa causa pelo empregador. Não se vislumbra a hipótese de ocorrência de fato do príncipe, contemplada no art. 486 da CLT, uma vez que as medidas adotadas pelo Poder Público não configuraram causa principal da suspensão parcial e temporária das atividades empresariais, mas, sim, a necessidade de isolamento social para a contenção do potencial lesivo do vírus Covid-19, em caráter de pandemia reconhecida pela Organização Mundial de Saúde.*

*Assim, o Poder Público não agiu em prejuízo de determinados agentes e setores, tendo adotado medidas de caráter amplo e geral, necessárias para evitar o caos social e sanitário.*

*Ademais, a conduta patronal voltada a fundamentar as dispensas com arrimo no fato do*

*príncipe violou o artigo 1º, parágrafo único, da Medida Provisória nº 927/2020, vigente desde 22.03.2020, que dispõe que o estado de calamidade pública reconhecido pelo Decreto Legislativo nº 6, de 2020, constitui hipótese de força maior, nos termos do disposto no art. 501 da CLT, para fins trabalhistas.*

*A própria reclamada, em acertada decisão de integralizar o pagamento das verbas rescisórias, reconhece espontaneamente seu equívoco quanto à realização das dispensas com base no artigo 486 da CLT. Nesse ponto, vai ao encontro do que está previsto no PLV nº 15/2020 - em trâmite no Congresso Nacional, aprovado na Câmara dos Deputados e pendente de apreciação pelo Senado Federal - , que converte em lei a Medida Provisória nº 936/2020, em que o legislador, em interpretação autêntica e com intento de pacificação das relações sociais, tão almejado no momento atual, dispõe:*

*Art. 30. Não se aplica o disposto no artigo 486 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, na hipótese de paralisação ou suspensão de atividades empresariais determinada por ato de autoridade municipal, estadual ou federal, para o enfrentamento do estado de calamidade pública reconhecido pelo Decreto Legislativo nº 6, de 20 de março de 2020, e da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus.*

*A referida norma, bem como a Medida Provisória nº 936 de 2020, vigente a partir de 01.04.2020, foram editadas com objetivos de preservação do emprego e da renda, de garantia de continuidade das atividades laborais e empresariais, e de redução do impacto social decorrentes das consequências do estado de calamidade pública (artigo 2º da MP nº 936/2020), prevendo, ao menos, seis alternativas à dispensa imotivada (apenas se excluindo o teletrabalho, que não seria viável para pessoal de cozinha e salão), quais sejam:*

*- 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, II 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).

Contudo, é incontroverso que a reclamada adotou apenas uma das medidas disponíveis, ainda assim parcialmente, qual seja, a concessão de férias de 10 dias.

Não se pode deixar de reconhecer os efeitos nocivos que a pandemia de COVID-19 e o estado de calamidade pública geram aos cofres da reclamada, com a redução drástica da demanda e queda abrupta de faturamento. Todavia, revela-se inverossímil, ao menos em cognição sumária, diante do porte e renome da ré - que conta, inclusive, com unidades em três estados da Federação e tantas outras no exterior - , a alegação de impossibilidade de manutenção dos postos de trabalho, sem ao menos tentar a adoção das medidas autorizadas nas Medidas Provisórias nº 927 e 936 de 2020, tanto mais que se pudesse chegar a tal conclusão em 04.04.2020, quando haviam decorrido apenas 13 dias da suspensão do atendimento presencial do público em restaurantes, por força do Decreto Municipal nº 47.282, de 21 de março de 2020.

Com isso, a reclamada pretendeu eximir-se da assunção dos riscos da atividade, na forma do caput do artigo 2º da



*CLT, repassando-os imediata e integralmente aos empregados, dispensando-os, em um primeiro momento, com o pagamento apenas parcial de suas verbas rescisórias.*

*No presente momento, um dos mais trágicos já enfrentados pela humanidade, a realização de dispensas, sem sequer lançar mão da mínima tentativa de manutenção dos postos de trabalho, pela adoção de medidas legais disponíveis (que também se mostram sensíveis à necessidade de manutenção da própria atividade empresarial), somente pode ser entendida como abuso do poder diretivo, vedado pelos artigos 9º da CLT e 187 do Código Civil.*

*Via de consequência, a reclamada deixou de cumprir sua função social, na forma do artigo 173, §1º, I, da CRFB, bem como de atender ao princípio da solidariedade, previsto no artigo 3º, I, da CRFB, que consiste em não se privatizar os bônus e se socializar apenas os ônus.*

*Tal conduta não se repara apenas com o pagamento das verbas rescisórias decorrentes da*

*dispensa imotivada, tanto mais quando o pagamento da diferença até se atingir seu valor integral foi feito intempestivamente. No caso dos autos, a reparação integral, preconizada no artigo 944 do Código Civil, depende, necessariamente, da devolução dos postos de trabalho aos seus titulares, deles retirados de forma ilegítima e contrária ao ordenamento jurídico-constitucional pátrio, protegendo-os do desemprego, o que também atende ao interesse coletivo e social no presente momento.*

*É incontroverso, ainda, que não houve qualquer comunicação prévia à entidade sindical, para se evitar as dispensas, ou quiçá reduzir o seu quantitativo humano, ou ainda, para negociar meios de mitigar o impacto econômico e social dos atos demissionais.*

*O artigo 477-A da CLT teve por objetivo equiparar as dispensas individuais às coletivas, quando no campo fático, da realidade jurídica, social e econômica, seus efeitos são evidentemente diversos, o que já foi, inclusive, reconhecido pela jurisprudência, e de forma mais emblemática no julgamento do Recurso Ordinário em Dissídio Coletivo de nº 30900-12.2009.5.15.0000, abaixo ementado:*

*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 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 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, , de para casos futuros 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*

*Orgão Judicante: Seção Especializada em Dissídios Coletivos*

*Relator: MAURICIO GODINHO DELGADO*

*Julgamento: 10/08/2009*

*Publicação: 04/09/2009*

*Resta evidente que a intenção do legislador, ao editar o artigo 477-A da CLT, foi de afastar categoricamente a atuação do sindicato na defesa dos interesses coletivos e individuais da categoria e, desta forma, violou o previsto no artigo 8º, inciso III, da CRFB.*

*Na dispensa coletiva, devem ser observados de forma ainda mais intensa os limites impostos pelos seus fins econômicos e sociais e pela boa-fé, sob pena de se caracterizar como ato abusivo, passível de nulidade, na forma do artigo 187 do Código Civil. Vale lembrar, ainda, que a livre iniciativa deve se pautar por seus valores sociais, conforme artigo 1º, IV da CRFB, e que a atividade econômica exercida em território nacional tem por princípios, expostos no rol do artigo 170 da CRFB, dentre outros, a valorização do trabalho humano, a função social da propriedade, a redução das desigualdades sociais e regionais e a busca do pleno emprego.*

*Uma empresa que decida por realizar a dispensa coletiva, sem prévia negociação com o sindicato profissional, atrai para si o pesado ônus de comprovar: (i) que a medida se deu por razões diversas da mera redução de custos; (ii) que foram adotadas outras medidas antes da extinção dos contratos de trabalho; (iii) que os critérios para a escolha dos dispensados foram objetivos e não discriminatórios; (iv) que foram envidados esforços para reduzir os impactos sociais e econômicos; (v) e que, havendo possibilidade financeira, foram concedidos benefícios além do mero pagamento das verbas rescisórias.*

*Desse ônus a reclamada não se desincumbiu, pois é incontroverso que realizou a dispensa de pelo menos 100 empregados no Município do Rio de Janeiro, sem buscar diálogo com a*

*entidade sindical profissional, de forma precoce, deixando de se valer das alternativas previstas nas Medidas Provisórias nº 927 e 936 de 2020, sem buscar minimizar os impactos imediatos de sua conduta e, mais ainda, valendo-se de fundamento legal evidentemente inadequado, qual seja, o factum principis.*

*Em meio a um cenário pandêmico, que reclamava amparo, prudência, cautela, fraternidade e empatia, valores que se refletem nos princípios da função social da propriedade e da empresa (artigo 170, III da CRFB), a reclamada apressou-se em obter benefício unilateral próprio, em detrimento de mais de uma centena de trabalhadores, por intermédio da quitação apenas parcial das verbas rescisórias, o que se manteve por cerca de um mês, até ser quitada a diferença, já no curso da presente Ação Civil Pública.*

*Por todo o exposto, conclui-se pela nulidade das dispensas, porquanto realizadas em afronta aos artigos 1º, parágrafo único, da Medida Provisória nº 927/2020; artigo 2º da Medida Provisória nº 936/2020; artigos 1º, IV; 3º, I; 170 e 173, §1º, I da CRFB; e 187 do Código Civil, o que se reconhece em sede de tutela antecipada, diante da probabilidade de o direito ser perpetuado na sentença.*

*Evidente o perigo de dano pela demora caso os contratos de trabalho não sejam restabelecidos até a prolação da sentença em cognição exauriente, uma vez que não se espera que os trabalhadores dispensados obtenham nova colocação profissional no curto prazo, e que, apesar de terem recebido valores a título de verbas rescisórias e que, eventualmente, tenham obtido habilitação no seguro desemprego/Benefício Emergencial, não há como garantir sua subsistência e dignidade a médio e longo prazos.*

*Dessa forma, presentes os requisitos dos artigos 11 e 12 da LACP e 300 do CPC, **defiro a tutela de urgência para reconhecer a nulidade das dispensas e determinar o restabelecimento imediato dos contratos extintos a partir de 20.03.2020 (conforme limitação do pedido), no Município do Rio de Janeiro, e respectivos benefícios.***

*Por ora, reconhece-se a satisfação da concessão do plano de saúde pelos termos noticiados nas comunicações de id. 8eb74bc e seguintes, o que poderá ser revisto a qualquer tempo, na forma do artigo 493 da CLT, se demonstrada a redução significativa da cobertura em relação ao plano de saúde anteriormente mantido.*

*A retomada de atividades presenciais dos trabalhadores deverá observar a autorização e determinações sanitárias da autoridade local e do Ministério da Saúde, sendo que o período entre a prolação desta decisão e o efetivo retorno presencial será considerado e remunerado como tempo à disposição do empregador, na forma do artigo 4º da CLT.*

*A reclamada deverá comprovar a comunicação do restabelecimento do contrato aos empregados em 48 horas a partir da publicação desta decisão, por meio eletrônico (e-mail, Whatsapp ou mensagem de texto), sob pena de multa de R\$ 1.000,00, por dia de atraso, por empregado.*

*Ante o fundado receio de reiteração da prática demissional, **impõe-se à reclamada, ainda, que se abstenha de promover a dispensa de mais de 10 empregados sem prévia negociação***

*coletiva, no período de manutenção dos efeitos desta decisão, na forma do artigo 497, parágrafo único do CPC, sob pena de pagamento de multa de R\$ 10.000,00 por empregado.*

*Não há falar em perigo de irreversibilidade dos efeitos da decisão, pois as reclamadas poderão usufruir da mão de obra, em contraprestação ao salário, bem como poderão eventualmente ser adotadas as alternativas previstas nas Medidas Provisórias nº 927 e 936 de 2020.*

*As determinações judiciais se dirigem também à CHURRASCARIA FOGO DE CHÃO BARRA LTDA., seja por não ser crível que não tenha ciência do presente processo, diante de sua ampla divulgação e por abranger empregados que lhe eram vinculados, seja porque a medida pode ser concedida sem sua oitiva prévia, na forma do artigo 300, §2º, do CPC. A intimação da presente decisão (a partir da qual será contado o prazo de 48 horas para comunicação do restabelecimento do contrato) e a citação da CHURRASCARIA FOGO DE CHÃO BARRA LTDA. deverão ser realizadas por mandado, com urgência.*

*A apreciação dos itens 3 a 7 do tópico 4, e o tópico 5 da inicial de id. e5513ca (ratificada no aditamento de id. 7ca8c79, que se ateve à alteração do polo passivo), bem como a determinação de eventual dedução dos valores pagos pela reclamada a título de verbas rescisórias, serão objeto da sentença a ser proferida nos autos.*

*Por fim, não há falar em reconsideração da decisão que manteve a publicidade dos atos processuais, pois não houve alteração do cenário fático-jurídico em relação à data de sua*

*prolação.*

*Intime-se o MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO e a reclamada CHURRASCARIA FOGO DE CHÃO LTDA., e cite-se CHURRASCARIA FOGO DE CHÃO BARRA LTDA. (por mandado urgente) e FDC PARTICIPAÇÕES LTDA, com cópia desta decisão.*

*RIO DE JANEIRO/RJ, 16 de junho de 2020.*

*ANA LARISSA LOPES CARACIKI*

*Juiz do Trabalho Substituto"*

Este juízo adere integralmente aos fundamentos utilizados nesta decisão, que deferiu a tutela de urgência, declarando a nulidade das dispensas e deferindo a reintegração daqueles empregados demitidos após 20/03/2020. E acresce:

É necessário ter em mente que nenhuma norma legal pode ser interpretada sem o parâmetro constitucional.

Portanto, não basta que o art. 477-A da CLT disponha 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."

Considerando-se que as dispensas coletivas superam o âmbito individual de um trabalhador, atingindo uma coletividade de empregados que, junto com suas famílias, perdem sua fonte de sobrevivência, estamos falando, sim, de um ato coletivo, inerente ao direito coletivo do trabalho e não apenas do direito individual do trabalho.

Sendo assim, a disposição do art. 477-A da CLT agride diversos princípios constitucionais, tais como o da justiça social; da subordinação da propriedade à sua função social; da proporcionalidade; da valorização do trabalho e do emprego; da centralidade da pessoa humana na ordem jurídica e na vida socioeconômica, além do princípio da dignidade da pessoa humana.

Quanto à função social da propriedade, transcreve-se a doutrina de Inocêncio Martires Coelho, in Curso de Direito



Constitucional: *"Sendo a função social da propriedade, como sabemos, um princípio jurídico e não uma regra de direito, a sua implementação insere-se no jogo concertado de complementações e restrições recíprocas em que consiste o processo de aplicação /concretização dessas pautas axiológicas - por natureza abertas, indeterminadas e plurissignificativas - enquanto mandados de otimização.*

*Essa qualificação, por conseguinte, remete-nos à idéia de que a função social da propriedade é um tipo de norma que não se implementa em termos absolutos e excludentes de outras - antes opera gradualmente e dentro do possível -, a depender tanto de condições fáticas, que são impostas pela realidade extranormativa, quanto de condições jurídicas, a serem determinadas pelos princípios e regras contrapostos.*

*Posta a questão nestes termos, evidencia-se desde logo ou prima facie, uma tensão, para não dizer um conflito - porque de conflito efetivamente não se trata - entre o núcleo essencial do direito de propriedade e a submissão do seu interesse social, um e outro dotados de igual proteção constitucional, porque inseridos - no art. 5º, XXII e XXIII, da Constituição de 1988 - entre os direitos e garantias fundamentais.*

...

*Em conclusão, não tendo a Constituição de 1988 estabelecido nenhuma hierarquia entre os valores consubstanciados no direito de propriedade e na sua função social, resta ao intérprete/aplicador resolver seus eventuais 'conflitos' à luz do caso concreto, mediante judiciosa ponderação, optando, afinal, por aquele cuja prevalência, nas circunstâncias, conduzir a uma decisão correta e justa e, assim, realizar a justiça em sentido material como referente fundamental da idéia de direito."*

Pois bem, o caso concreto na hipótese dos autos se constitui na dispensa de cerca de 100 empregados na cidade do Rio de Janeiro, pouco mais de 15 dias depois da declaração da pandemia no Brasil, por uma empresa sólida, com lojas espalhadas no Brasil e no exterior. Ou seja, em período que os efeitos econômicos da pandemia ainda não tinham se agudizado, não para uma sociedade que tem a solidez da reclamada. Não se ignora que seus lucros caíram no período, mas, certamente, tinha mais capital para administrar a crise do que 100 famílias que, abruptamente, perderam sua fonte de renda e o importantíssimo benefício do plano de saúde, num momento em que o bem mais precioso e mais atingido pela pandemia, foi, justamente, a saúde.

Saliente-se que a dispensa abrupta ocorreu com o pagamento pela metade da multa de 40% sobre o FGTS e sem a indenização do aviso prévio.

Somente depois, durante a tramitação desta ação, a reclamada resolveu complementar as rescisórias, abrindo mão da tese do 'fato do príncipe' e concedendo um plano de saúde por 60 dias, com limite de R\$ 150,00 para utilização.

Com certeza, a reclamada não precisava de autorização sindical para dispensar seus empregados. Mas, conforme fundamentos já analisados, precisava dialogar com o ente sindical, buscando uma saída menos injusta para os empregados, negociando algumas questões. Se tivesse aberto este canal, dificilmente, teria feito as rescisões com corte de direitos como o fez, inicialmente. Teria evitado tanto sofrimento para seus empregados.

Um exemplo de ponderação de princípios, a que se refere Inocência Mártires Coelho, também foi citado em sua obra e que muito se assemelha ao caso em exame, quanto a princípios confrontados:

*"Ilustrativa dessa situação-problema ou, se preferirmos, dessa tensão hermenêutica, a demandar, como demandou, um complexo juízo de ponderação entre princípios contrapostos, foi a sempre lembrada decisão do STF no julgamento da ADI 319/DF, relator o Ministro Moreira Alves, quando restou assentado, como dissemos anteriormente, que em face da Constituição de 1988, para conciliar o fundamento da livre iniciativa e o princípio da livre concorrência com os princípios da defesa do consumidor e da redução das desigualdades sociais, em conformidade com os ditames da justiça social - valores inconciliáveis, se vistos em abstrato ou tomados em sentido absoluto -, pode o Estado, por via legislativa, regular a política de preços de bens e de serviços, abusivo que é o poder econômico que visa ao aumento arbitrário dos lucros."*

Vale lembrar que a Constituição Federal do Brasil, enumerou como princípios fundamentais, "a dignidade da pessoa humana e os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa" - artigo 5º, III e IV. Também estabeleceu como objetivos fundamentais da República Federativa do Brasil, "construir uma sociedade livre, justa e solidária; erradicar a pobreza e a marginalização e reduzir as desigualdades sociais e regionais." - art. 3º, I e III.

Também não se pode reconhecer a força maior, seja porque não houve a extinção da sociedade, seja porque não houve comprovação de que sua situação econômica e financeira foi afetada substancialmente.

Por todos estes fundamentos, afasta-se a legalidade das dispensas sustentada na defesa, reafirmando-se a decisão em tutela de urgência quanto à nulidade das dispensas, ante a inoccorrência da indispensável e prévia negociação prévia.

Ante o exposto, julga-se procedente o pedido de reintegração dos empregados dispensados coletivamente, pelas reclamadas no Rio de Janeiro (Barra e Botafogo), a partir de 20/03

/2020, considerando-se como dispensa coletiva o número de 10 ou mais empregados, no espaço de um mês.

Em conseqüência, defere-se o pagamento de salários, férias + 1/3, 13º salários e FGTS durante todo o período de afastamento até a efetiva reintegração.

Defere-se, ainda, o pedido de que as reclamadas se abstenham, no Rio de Janeiro, de realizar dispensa coletiva de empregados (10 ou mais no período de um mês), sem a prévia negociação coletiva com o respectivo sindicato profissional, e interrompa eventuais dispensas coletivas que estejam em andamento, garantindo a continuidade dos contratos de trabalho e, portanto, a percepção de salários pelos empregados, até a conclusão da negociação coletiva com o sindicato.

O descumprimento destas obrigações de fazer importará em multa diária de R\$ 10.000,00 por trabalhador atingido, a ser revertida à Fundação Oswaldo Cruz - FIOCRUZ.

#### **DO DANO MORAL COLETIVO:**

Pleiteia o Ministério Público a condenação da ré ao pagamento de indenização por dano moral coletivo no valor de R\$ 70.000.000,00 (setenta milhões de reais), a título de reparação pelo dano extrapatrimonial sofrido, em razão da ofensa ao patrimônio social assegurado pela ordem jurídica, em prejuízo da coletividade, atingindo direitos coletivos e difusos.

O dano moral coletivo pode ser conceituado como aquele que decorre da ofensa do patrimônio moral de uma

coletividade, ou seja, exsurge da ocorrência de fato grave capaz de lesar a personalidade de um grupo, classe ou comunidade de pessoas e, por conseguinte, de toda a sociedade em potencial, no dizer de José Affonso Dallegrave Neto, in Responsabilidade Civil no Direito do Trabalho.

Ainda, segundo o mesmo autor, a Constituição Federal de 1988 inaugurou um novo e importante paradigma: o solidarismo, capaz de reconhecer o outro, assegurando dignidade a toda pessoa humana. Nesse quadro, ganha importância fundamental o papel das ações coletivas como forma de tutela aos direitos transindividuais e as macrolesões próprias de um tempo em que as relações se massificam, sobretudo nos grandes centros urbanos. É nessa conjuntura que se incluem as tutelas dos danos morais coletivos.

E como observa a procuradora Thereza Gosdal, a condenação do dano causado à coletividade pode contribuir para a formação de uma mentalidade mais ética no empresariado, ainda que por temor da eficácia de uma tutela coletiva, em vez de conscientização acerca da função social da empresa.

Pois bem. Restou comprovado nesta decisão que a ré promoveu dispensa coletiva de aproximadamente 100 empregados, menos de 15 dias depois da declaração da pandemia pelo COVID-19, sem promover um diálogo prévio com os sindicatos profissionais, pagando aos empregados demitidos metade da multa do FGTS e sem indenização do aviso prévio, o que foi sanado apenas posteriormente, quando em curso esta ação.

Por tudo que se analisou anteriormente, conclui-se que a atitude da ré violou diversos princípios constitucionais, o que caracteriza um dano coletivo, eis que de natureza indivisível, já que tais princípios constituem o próprio Estado Democrático de Direito, que deve abranger a todos, dispersamente considerados na coletividade. Sendo assim, a lesão de um constitui ofensa a toda à coletividade. Portanto, restou caracterizado o dano moral coletivo praticado pela ré.

Ante o exposto, restou caracterizado o dever da reclamada de indenizar o dano moral coletivo.

Quanto ao valor da reparação deixa-se de aplicar os parâmetros estabelecidos no art. 223-G, § 1º da CLT, eis que não atendem aos comandos Constitucionais que prevêm a reparação proporcional ao agravo - CF, art. 5º, V e X.

Assim, julgando-se procedente o pedido, arbitra-se a condenação no valor de R\$ 17.000.000,00, considerando-se que esta ação teve sua abrangência limitada ao Rio de Janeiro.

Tal valor será revertido ao FUNDO DE AMPARO AO TRABALHADOR - FAT, na falta do fundo específico estabelecido na Lei 7.347/85, artigo 13 e em razão de ser ele destinado ao custeio de programas assistenciais dos trabalhadores.

#### **DO GRUPO ECONÔMICO:**

O contrato social da Churrascaria Fogo de Chão RJ Ltda, em Botafogo, às fls. 239 e seguintes, aponta o capital social de 470.000 quotas, das quais 469.999 pertencem à sócia FDC PARTICIPAÇÕES LTDA.

Da mesma forma, o contrato social da Churrascaria Fogo de Chão Barra Ltda, às fls. 3813 e seguintes, aponta o capital social de 1.180.000 quotas, das quais 1.179.999 pertencem à sócia FDC PARTICIPAÇÕES LTDA.

Nas audiências realizadas, em que houve comparecimento de preposto, as três rés foram representadas sempre pelo mesmo e único preposto, PAULO CESAR DE AZEVEDO ANTUNES, além de apresentarem uma única peça de defesa

Por estas simples constatações, em que se verifica o domínio da FDC PARTICIPAÇÕES LTDA na Churrascaria Fogo de Chão, em suas lojas no Rio de Janeiro, além da mesma defesa e mesma representação legal em juízo, afastam qualquer dúvida sobre o interesse integrado, a efetiva comunhão de interesses e a atuação conjunta das empresas e caracterizar o grupo econômico pelas três reclamadas, nos termos do art. 2º, § 2º e 3º da CLT, dispensando maiores análises.

Desta forma, reconhece-se o grupo econômico formado pelas reclamadas CHURRASCARIA FOGO DE CHÃO RJ LTDA, CHURRASCARIA FOGO DE CHÃO BARRA LTDA e FDC PARTICIPAÇÕES LTDA. Em consequência, defere-se o pedido de condenação solidária das três quanto às condenações de pagar.

#### **DA COMPENSAÇÃO, DEDUÇÃO E OUTRAS QUESTÕES:**

Ficam excluídos desta decisão os empregados demitidos nesta condição e que se manifestarem por escrito quanto à intenção de não serem reintegrados.

Também ficam excluídos desta decisão os empregados demitidos nesta condição, cujo estabelecimento tenha sido fechado e caso outro não tenha sido aberto na cidade do Rio de Janeiro. Nesta hipótese, o pagamento das verbas deferidas será limitado à data de fechamento da unidade.

Os valores pagos a título de aviso prévio, férias + 1/3 e 13º salários serão deduzidos, sendo que a multa de 40% sobre o FGTS será compensada em futuro e eventual rompimento contratual regular.

Os valores recebidos a título de seguro desemprego não serão compensados com qualquer verba, mas informado

à CEF em futuro rompimento contratual, a percepção do benefício antecipadamente.

A reintegração ora deferida não se constitui em estabilidade no emprego, o que não impede eventual dispensa do empregado, desde que não se caracterize como dispensa coletiva (10 ou mais no mês), sem a prévia negociação com o sindicato profissional.

#### **DOS JUROS E CORREÇÃO MONETÁRIA:**

O indexador para atualização do crédito e a taxa de juros serão aqueles vigentes no momento do trânsito em julgado da sentença.

#### **Dispositivo**

Ante o exposto, em decisão definitiva, julga-se PROCEDENTE EM PARTE o pedido, RATIFICANDO a tutela de urgência concedida e suspensa, por ora, em razão da decisão do TST, sob o id da51599, condenando-se as rés, CHURRASCARIA FOGO DE CHÃO RJ LTDA, CHURRASCARIA FOGO DE CHÃO BARRA LTDA e FDC PARTICIPAÇÕES LTDA, a cumprirem as obrigações de fazer e não fazer, bem como de pagar, conforme parâmetros e critérios estabelecidos na fundamentação supra e que integra este decisum.

Custas pelas rés no valor de R\$ 23.357,80, calculados sobre R\$ 20.000.000,00, valor fixado à condenação na forma do art. 789, I da CLT.

**Intimem-se.**



E, para constar, foi lavrada a presente ata que vai assinada na forma da lei.

RIO DE JANEIRO/RJ, 05 de março de 2021.

MIRNA ROSANA RAY MACEDO CORREA  
Juíza do Trabalho Titular



Assinado eletronicamente por: MIRNA ROSANA RAY MACEDO CORREA - Juntado em: 05/03/2021 14:57:26 - 407da2f  
<https://pje.trt1.jus.br/pjekz/validacao/21030514550303700000127239428?instancia=1>  
Número do processo: 0100413-12.2020.5.01.0052  
Número do documento: 21030514550303700000127239428