



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 24ª REGIÃO
2ª Vara do Trabalho de Três Lagoas
ACPCiv 0024484-68.2020.5.24.0072
AUTOR: MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO
RÉU: METALFRIO SOLUTIONS S.A.

Vistos.

Trata-se de Ação Civil Pública ajuizada pelo Ministério Público do Trabalho em face de Metalfrío Solutions S.A., na qual postula, *inaudita altera pars*, tutela de urgência para que seja determinado que a reclamada se abstenha de realizar dispensa coletiva de seus funcionários sem prévia negociação coletiva com o respectivo sindicato da categoria profissional, bem como que proceda a imediata reintegração dos empregados que sofreram dispensa coletiva a partir de 23 de março de 2020 e pagamento da remuneração devida no período da dispensa até a efetiva reintegração, sob pena de multa pecuniária.

O artigo 300, caput e § 3º, do CPC, dispõe que a tutela de urgência de natureza antecipada exige a coexistência de três requisitos (probabilidade do direito invocado, perigo de dano ou risco ao resultado útil do processo e reversibilidade dos efeitos do provimento jurisdicional).

A prova deve ser contundente o bastante para ser capaz de convencer o julgador da probabilidade do direito quanto ao "perigo de dano ou o risco ao resultado útil do processo".

Assim, enquanto no processo de cognição se exige a prova plena, o juízo cautelar deve satisfazer-se tão somente com a plausibilidade do direito ameaçado, concedendo-se a pretensão liminar de modo a evitar o risco do dano, cuja urgência dá margem ao julgador para decidir sem a necessidade de aprofundar a cognição.

Com a vigência do CPC/2015, a concessão da tutela de urgência não mais constitui faculdade do magistrado, mas sim, poder-dever quando presentes os requisitos legais. É o que se infere da recente alteração da Súmula 418 do TST que, ao excluir a menção ao poder geral de cautela como faculdade do magistrado, passou a entender que a concessão da medida de urgência é direito subjetivo da parte se presentes os pressupostos específicos.

Pois bem.

Em primeiro lugar, é importante ressaltar que a presente demanda trata de tema de grande relevância e repercussão social e econômica, uma vez que diz respeito a direitos fundamentais do ser humano, como saúde, trabalho, alimentação e moradia.

No presente caso, a documentação encartada com a inicial comprova que a reclamada promoveu a dispensa de 220 funcionários no período de 16/3/20 a 17/4/20 e outros 56, no dia 4/5/20, totalizando 276 funcionários conforme documentos de fls. 52 e 1241.

Ainda, na audiência realizada nos autos do PP 000077.2020.24.002/5 perante o MPT, o preposto da reclamada deixou entrever que ocorrerão novas dispensas em razão da pandemia.

A dispensa coletiva de trabalhadores, dadas suas peculiaridades e a dimensão das repercussões de ordem econômica e social, deve ser compreendida como ato inerente ao Direito Coletivo do Trabalho, sendo imprescindível, portanto, a comunicação da entidade sindical para se estabelecer um diálogo a fim de buscar alternativas que possam amenizar as consequências nefastas dessa modalidade demissional. É inegável a precipitação do empregador que durante uma pandemia rompe contrato de trabalho de centenas de trabalhadores sem antes buscar alternativas viáveis que possam contornar essa situação.

Ainda que se possa alegar que a literalidade do artigo 477-A da CLT informe que não há exigência de autorização prévia da entidade sindical ou a necessidade de celebrar convenção coletiva ou acordo coletivo para a efetivação das dispensas coletivas, os limites do alcance desse dispositivo legal não afastam, por outro lado, a necessidade de instauração do diálogo social e da consulta prévia à entidade sindical para sua validade, interpretação essa que está em conformidade com ditames constitucionais, tais como a proteção da relação de emprego contra a dispensa arbitrária (art. 7º, I, CF), o respeito à dignidade da pessoa humana (art. 1º, III, CF), a valorização do trabalho e do emprego (arts. 1º, IV, 6º e 170, VIII, CF), intervenção sindical nas questões coletivas trabalhistas (art. 8º, III e VI, CF).

É importante ressaltar que o TST consolidou o entendimento de que a negociação coletiva é imprescindível para a dispensa em massa de trabalhadores em respeito à ordem constitucional.

As recentes decisões do TST continuam aplicando o entendimento de que a dispensa coletiva de trabalhadores deve ser precedida de negociação coletiva, conforme revelam os seguintes julgados proferidos em 2018 e 2019:

[...] a decisão regional está em harmonia com o entendimento vigente nesta Corte, no sentido de que a negociação coletiva é imprescindível para a dispensa em massa de trabalhadores. (AIRR 281-23.2012.5.05.0631. 4ª Turma do TST. Relator: Caputo Bastos. Julgamento em 27-6-2018).

AGRAVO. AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA INTERPOSTO NA VIGÊNCIA DA LEI 13.015/2014. DISPENSA TRABALHISTA COLETIVA. NEGOCIAÇÃO COLETIVA. Esta Corte tem firmado jurisprudência no sentido de que a dispensa trabalhista coletiva deve ser sempre precedida de negociação coletiva, com a finalidade de minimizar o impacto social negativo e de proteger o hipossuficiente. Ademais, este Tribunal Superior tem entendido que não há critério objetivo quanto ao número ou percentual de trabalhadores dispensados que caracterizariam a dispensa em massa. Desse modo, o acórdão regional, em

que mantida a sentença, na qual consignado que se faz necessário que a Reclamada submeta as dispensas trabalhistas coletivas à negociação coletiva, sem fixar o número ou percentual certo de trabalhadores dispensados para caracterizar a dispensa em massa, encontra-se em conformidade com o entendimento desta Corte Superior. Decisão monocrática mantida com acréscimo de fundamentação. Agravo não provido. (Ag-AIRR-10012-46.2013.5.15.0076, 5ª Turma do TST. Relator: Douglas Alencar Rodrigues. Julgamento em 27-2-2019).

AGRAVO DE INSTRUMENTO. RECURSO DE REVISTA. PROCESSO ANTERIOR À LEI Nº 13.467/2017. 1) INDENIZAÇÃO POR DANO MORAL. TRANSPORTE DE VALORES. EXPOSIÇÃO DO EMPREGADO A RISCO. NÃO COMPROVAÇÃO. SÚMULA 126/TST. 2) 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. INEXISTÊNCIA DE MASSIVIDADE NO CASO CONCRETO, CONFORME CONSIGNADO PELO TRT. SÚMULA 126/TST. 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, pessoas com deficiência, gestantes, dirigentes sindicais e diretores eleitos

de CIPAs, além de outros casos, se houver, deverão ser excluídos do rol dos passíveis de desligamento. Inclusive a Seção de Dissídios Coletivos deste Tribunal, 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. Contudo, no caso concreto, o Tribunal Regional consignou que não houve comprovação de ocorrência de dispensa em massa na empresa, porquanto foram dispensados cerca de 10 a 12 empregados do setor de distribuição apenas. Outrossim, não há nos autos elementos fáticos suficientes para se verificar qual o percentual representativo desses 12 empregados no conjunto de todos os empregados da Reclamada a fim de se concluir pela existência de dispensa em massa. Dessa maneira, na presente hipótese, não há como pressupor a ocorrência da despedida massiva, ressaltando que é defeso nesta Instância Extraordinária de jurisdição o revolvimento do conjunto fático-probatório dos autos, conforme o disposto na Súmula 126/TST." Agravo de instrumento desprovido. (AIRR - 2236-95.2011.5.05.0511 Data de Julgamento: 28/02/2018, Relator Ministro: Mauricio Godinho Delgado, 3ª Turma, Data de Publicação: DEJT 09/03/2018).

Portanto, a interpretação literal da disposição contida no artigo 477-A da CLT revela que não está em conflito com a fundamentação dos precedentes do TST sobre a matéria (a negociação coletiva é imprescindível para a dispensa em massa de trabalhadores), porquanto o requisito da prévia negociação coletiva é diferente do requisito da prévia autorização ou da pactuação de instrumento coletivo.

Considerando que a Lei 13.467/17 (Reforma Trabalhista) deu maior destaque à autonomia coletiva e a resolução consensual de conflitos, a interpretação do artigo 477-A da CLT deve ser no sentido de garantir o diálogo social entre as partes através da negociação previa entre seus representantes a fim de minimizar os efeitos deletérios da demissão em massa sobre os trabalhadores, seus familiares e toda a sociedade.

Oportuno salientar que a observância da função social da propriedade emerge com maior ênfase no caso em tela, porquanto a documentação acostada com a inicial demonstra que a reclamada obteve incentivo fiscal junto ao Estado de Mato Grosso do Sul com a expectativa de gerar 2.788 postos de emprego (fl. 1310), o que gera uma expectativa de contraprestação, socialmente falando, ainda maior por parte da reclamada.

Assim, diante do exposto, em observância ao valor social do trabalho adotado como fundamento da República, à valorização do trabalho humano como um dos fundamentos da ordem econômica, à busca do pleno emprego e ao primado do trabalho como base da ordem social, acol

ho o pedido de tutela de urgência para determinar que a reclamada se abstenha de proceder qualquer dispensa coletiva de empregados sem a prévia negociação coletiva com o respectivo sindicato da categoria profissional, sob pena de multa de R\$ 15.000,00 por infração verificada.

Em relação à reintegração dos funcionários dispensados a partir de 23 de março de 2020, entendo que os elementos constantes dos autos não são suficientes ao convencimento do Juízo acerca do direito pleiteado. Destaco, ainda, que no procedimento instaurado pelo MPT, a ré se manifestou no sentido de que adotou algumas das medidas previstas na MP 927/2020. Tal tese confronta a probabilidade do direito alegado pelo autor.

Enfim, a análise da questão relativa à reintegração demanda maior dilação probatória para que sejam garantidos os direitos dos trabalhadores e da reclamada, em razão dos princípios constitucionais do contraditório e da ampla defesa (art. 5.º, inc. LV, CF/88).

Desse modo, mesmo diante dos elementos e documentos apresentados com a petição inicial, não vislumbro, no momento, os requisitos que autorizam a antecipação dos efeitos da tutela de mérito, razão pela qual, indefiro o pedido de reintegração dos funcionários dispensados a partir de 23 de março de 2020, bem como as pretensões elencadas nos itens **A** a **D** da fl. 41 da petição inicial.

Anote-se que o decurso de tempo até a realização da audiência não acarreta receio de ineficácia do provimento final e nem que a citação da reclamada poderá inviabilizar a medida no futuro.

A presente decisão, não impede que este juízo, posteriormente, diante de novas provas, volte a analisar os pedidos.

Inclua-se o feito na pauta de audiência e notifique-se a ré.

Intime-se o MPT.

TRES LAGOAS/MS, 30 de julho de 2020.

BEATRIZ MAKI SHINZATO CAPUCHO
Juíza do Trabalho Titular