

Ação Cautelar

Proc. nº.: 0000128-87.2017.5.21.0010

Autor: Ministério Público do Trabalho

Ré: Urbana Companhia de Serviços Urbanos De Natal

Vistos, etc.

O **Ministério Público do Trabalho**, por meio da Procuradoria Regional do Trabalho da 21ª Região, ajuizou a presente ação cautelar antecedente em face da **Urbana Companhia de Serviços Urbanos de Natal**, requerendo tutela de urgência objetivando a expedição de mandado de cumprimento à ré, a título de medida liminar "*inaudita altera pars*", obrigando-a a, no prazo de 48 horas, convocar todos os empregados dispensados em janeiro de 2017 sem justa causa, para serem reintegrados ao quadro de empregados, com restabelecimento do pagamento de sua remuneração, inclusive pelos dias de afastamento.

Alega violação à Constituição da República Federativa do Brasil de 1988, em especial, aos princípios da impessoalidade e da valorização do trabalho, em face da dispensa de empregados públicos sem motivação, haja vista tratar-se a reclamada de sociedade de economia mista.

Acresce que a demandada agiu de forma discriminatória, pois, ao selecionar os empregados a serem dispensados, elegeu os de mais idade, que já recebiam benefício previdenciário de aposentadoria.

Aduz, ainda, ter a acionada se omitido em proceder a negociação com o sindicato profissional como precedente obrigatório ao desligamento objeto da presente lide, à luz da jurisprudência dominante dos Tribunais Superiores.

Instada pelo juízo a se manifestar acerca do pedido de tutela de urgência, ID f7ff0c4, a ré ratificou a dispensa de 241 empregados, sob o argumento de grave crise financeira e inviabilidade de manutenção de sua atividade no caso de reintegração de tais funcionários.

Decido.

Ao ensejo da vigência do novo Código de Processo Civil (Lei 13.105/2015), há esclarecer mesmo que rapidamente o panorama atual das chamadas tutelas emergenciais.

De plano, diferentemente do extinto Código Buzaid (1973), que topologicamente as separava em compartimentos (livros) distintos ao longo de seu leito (arts. 273 e 796 e segs, do CPC/1973), o CPC/2015 centraliza todas as medidas emergenciais no seu Livro V, intitulado de tutela provisória, gênero do qual são espécies as tutelas de evidência e as de urgências, estas, por seu turno, subdivididas em cautelares ou antecipadas, cabendo ambas nas modalidades antecedentes ou incidentais.

As tutelas de urgência, conforme se infere da própria nomenclatura, têm em comum visar impedir que o nefasto elemento tempo incida sobre o objeto litigado causando seu perecimento ("*periculum in mora*") pelo aguardo da regular e integral tramitação da demanda, sendo despiciendo tal fator relativamente às tutelas de evidência, a teor do art. 311, do NCPC.

O legislador de 2015 reuniu os pressupostos para a concessão de ambas as modalidades de tutelas de urgência no art. 300, donde se extrai "a probabilidade do direito e o perigo de dano ou o risco ao resultado útil do processo."

Sem dúvidas, a atual codificação potencializa o denominado sincretismo ou fungibilidade processuais, rótulos que identificam a possibilidade de conjugação, num mesmo feito judicial, de tutelas de cunho cognitivo, executivo e cautelar, tudo com o objetivo de conferir maior economia e efetividade.

A propósito, **Cândido Rangel Dinamarco**:

"Apesar das diferenças conceituais relacionadas com a destinação de umas e outras, as antecipações de tutela e as medidas cautelares têm um fortíssimo elemento comum de agregação, que induz a integrá-las numa categoria só - a saber, na categoria das medidas de urgência. No estágio atual do pensamento processualístico, que se endereça a resultados sem se deter em desnecessários pormenores conceituais e puramente acadêmicos, o que importar é pensar nas medidas cautelares e nas antecipatórias de tutela jurisdicional como modos de combate a esse inimigo dos direitos, que é o tempo. Daí legitimar-se o destaque à categoria medidas de urgência, pondo em plano inferior as distinções entre as duas espécies. " (In "Instituições de Direito Processual Civil", Volume I, Malheiros, 2005, págs. 181/183).

Positivação emblemática nesse sentido era o agora extinto § 7º, do art. 273, do CPC/1973., segundo o qual, se "o autor, a título de antecipação de tutela, requerer providência de natureza cautelar, poderá o juiz, quando presentes os respectivos pressupostos, deferir a medida cautelar em caráter incidental do processo ajuizado."

Outro traço que aproxima as diversas tutelas provisórias no novo Código de Processo Civil é que ambas se inserem no poder geral de cautela, podendo ser concedidas a requerimento do interessado ou "ex officio", "inaudita altera pars" ou mediante justificação prévia.

A despeito de tal unificação, para fins de concessão, não há confundir as duas modalidades de provimentos emergenciais.

A tutela antecipada é medida judicial provisória, porém satisfativa, cabível em qualquer tipo de procedimento e grau de jurisdição, incluindo a ação rescisória, mas que exige profundidade cognitiva beirando a exauriente, pois, na medida em que são adiantados os próprios efeitos do provimento jurisdicional final, requerem que o acervo probatório pré-constituído seja capaz de provocar no magistrado a firme convicção na futura coincidência de resultados entre o provimento provisório e o veredicto de mérito.

Já as cautelares, para as quais basta a mera aparência do direito, não são, de regra, por isso mesmo, satisfativas e se notabilizam por seu caráter instrumental, haja vista se prestarem a garantir a futura utilidade do provimento jurisdicional principal, de cognição ou executivo, sem necessidade de identidade de resultados, podendo atingirem decisões distintos.

O caso em apreço inequivocamente, a despeito da nomenclatura empregada, veicula pleito de tutela provisória antecipatória, haja vista que pretende, não a garantia da utilidade do futuro processo principal, e sim o próprio bem da vida litigado, isto é, a reabsorção dos empregados dispensados aos quadros da empresa ré e pagamento de sua remuneração, incluindo a dos dias de afastamento.

O fundamento da tutela de urgência pleiteada pelo *parquet* reside no fato de que, "sendo entidade integrante da Administração Pública Municipal, não poderia a empresa realizar um procedimento tão socialmente impactante quanto a despedida massiva, sem que fossem adotados critérios impessoais, morais, transparentes e que realizassem, sobretudo, o princípio da eficiência, com o menor impacto econômico e operacional possível".

Conclui seu raciocínio informando que deveria a direção da empresa ter discutido com a categoria e com a sociedade para demonstração da necessidade de reestruturação e consecução da solução de menor impacto social, econômico e ambiental.

Quanto à dispensa imotivada ou arbitrária, não tendo o art. 7º, I, da CF/88 sido regulamentado até a presente data, prevalece na doutrina e jurisprudência deter o empregador direito potestativo à denúncia vazia do contrato de seu empregado, individualmente analisado.

Porém, sendo direito, não é absoluto, sofrendo limitações, notadamente quando em conflito com direitos fundamentais como o valor social do trabalho e a dignidade da pessoa humana, ou em situações de dispensas coletivas.

Em que pese o Brasil não ser signatário da Convenção 158 da OIT, em face do vácuo normativo na espécie, essa norma internacional pode ser utilizada como fonte integrativa do sistema. Assim, junto com a força normativa dos princípios constitucionais, é plenamente possível a exigência de negociação coletiva prévia a dispensa coletiva, fato incontroverso no presente feito.

O TST, com o fito de conceituar o que seria uma dispensa coletiva, afirma que é necessária uma causa comum entre as demissões dos trabalhadores, como uma crise econômica, a extinção de um setor ou linha de produção, entre outros. Além disso, deve-se observar o critério temporal, ou seja, o lapso de tempo entre as demissões. É preciso que ocorram em um período curto de tempo.

É justamente a situação dos presentes autos, considerando a dispensa de 241 empregados no mesmo dia.

A jurisprudência da SDC do TST, a partir do **RODC-309/2009-000-15-00.4** assim preconiza:

"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 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.". (TST - TST-RODC-309/2009-000-15-00.4 - Relator Ministro: Mauricio Godinho Delgado, SDC, Data de Publicação: DEJT 04/09/2009).

"DISSÍDIO COLETIVO DE NATUREZA JURÍDICA. DISPENSA COLETIVA. ENCERRAMENTO DA UNIDADE FABRIL. NEGOCIAÇÃO COLETIVA. 1. Ao interpretar o sistema constitucional vigente, como também as Convenções da OIT, firmou-se a jurisprudência desta Seção de Dissídios Coletivos no sentido de que a dispensa coletiva não constitui mero direito potestativo do empregador, uma vez que, para sua ocorrência e a definição de seus termos, tem de ser objeto de negociação com o correspondente sindicato de trabalhadores. 2. Na hipótese vertente, a empresa suscitada encerrou suas atividades no município de Aratu-BA, procedendo à dispensa de todos os empregados dessa unidade industrial, alegando questões de estratégia empresarial e redução dos custos de produção. 3. Nesse contexto, a negociação coletiva prévia com a entidade sindical dos trabalhadores fazia-se ainda mais necessária, tendo em vista que não se tratava de mera redução de pessoal, mas de dispensa da totalidade dos empregados do estabelecimento, com consequências mais graves para os trabalhadores desempregados. 4. Impõe-se, portanto, a manutenção da decisão recorrida que declarou a ineficácia da dispensa coletiva, e suas consequências jurídicas no âmbito das relações trabalhistas dos empregados envolvidos. Recurso ordinário a que se nega provimento." (RO - 6-61.2011.5.05.0000 , Relator Ministro: Walmir Oliveira da Costa, Data de Julgamento: 11/12/2012, SDC, Data de Publicação: DEJT 22/02/2013)

O conceito de função social da empresa engloba a idéia de que esta não deve visar somente o lucro, mas também preocupar-se com os reflexos que suas decisões têm perante a sociedade, seja de forma geral, incorporando ao bem privado uma utilização voltada para a coletividade; ou de forma específica, trazendo realização social ao empresário e para todos aqueles que colaboraram para alcançar tal fim.

Para uma despedida em massa de trabalhadores, em face da sua gravidade e da repercussão no meio social, exige-se que sejam adotadas certas cautelas, de modo a conciliar o direito do empregador com o seu dever de promover a justiça e o bem-estar social. Nesse diapasão, é o entendimento da SDC, ao exigir, na hipótese de dispensa coletiva, negociação com a categoria, representada por sindicato, não se tratando, no caso, de mero direito potestativo do empregador.

A decisão empresarial produziu evidentes prejuízos aos trabalhadores, haja vista que o critério eleito pela ré para os desligamentos atingiu preponderantemente pessoas de faixa etária elevada, com presumível dificuldade de recolocação.

Ante o exposto, **defiro** o pedido de tutela de urgência para que seja expedido mandado de cumprimento à Urbana - Companhia de Serviços Urbanos de Natal obrigando-a, no prazo de 72 horas, a convocar os 241 empregados dispensados, em janeiro de 2017, sem justa causa, para serem reintegrados ao quadro de empregados, caso assim desejem, com restabelecimento do pagamento de sua remuneração, inclusive pelos dias de afastamento, sob pena de multa diária no valor de R\$ 1.000,00 por trabalhador que deixar de ser reintegrado.

A reclamada deverá comprovar no presente feito a convocação dos empregados acima determinada em até 10 dias da ciência desta decisão.

Cumpra-se com urgência.

Intimem-se.

Inclua-se o feito em pauta.

Natal, 14 de fevereiro de 2017.

José Maurício Pontes Júnior

Juiz do Trabalho