



Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região - 1º Grau
Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região - 1º Grau

O documento a seguir foi juntado ao autos do processo de número 0100339-71.2018.5.01.0037 em 18/10/2018 11:27:16 e assinado por:

- VALDENICE AMALIA FURTADO

Consulte este documento em:

<http://pje.trt1.jus.br/primeirograu/Processo/ConsultaDocumento/listView.seam>
usando o código: **1810181127130000000083056027**



1810181127130000000083056027



MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO
Procuradoria Regional do Trabalho da 1ª Região

MM. JUIZ DO TRABALHO DA 37ª VARA DO TRABALHO DO RIO DE JANEIRO

Processo nº 0100339-71.2018.5.01.0037 - ACP
Autor: SINDICATO NACIONAL DOS TRABALHADORES
NA INDÚSTRIA MOEDEIRA
Ré: CASA DA MOEDA DO BRASIL - CMB

O MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO – Procuradoria Regional do Trabalho da 1ª Região, pela Procuradora do Trabalho signatária, nos autos do processo em epígrafe, vem à presença de V. Exa., apresentar PARECER, conforme fundamentos a seguir expostos:

1. RELATÓRIO

A título de breve relato, cuida-se de ação civil pública ajuizada pelo SINDICATO NACIONAL DOS TRABALHADORES NA INDÚSTRIA MOEDEIRA em face de CASA DA MOEDA DO BRASIL – CMB pleiteando, em síntese, o seguinte:

“1. imediata concessão da tutela de urgência para determinar a suspensão de quaisquer atos, inclusive exames médicos demissionais, que impliquem em prosseguimento, efetivação e finalização da rescisão dos 212 trabalhadores dessa categoria, devidamente relacionados, com a determinação de imediata reintegração, dos referidos 212 trabalhadores, para que não sofram descontos no salário desse mês e nos subsequentes, com o restabelecimento de todos os direitos e, sucessivamente, caso não seja concedida a reintegração liminarmente, que seja concedida a tutela de urgência para que seja determinada que a Demandada mantenha o Plano de Saúde para todos os 212 trabalhadores e os dependentes já anteriormente inscritos como beneficiários, com os custos exclusivos pela Demandada;

1. a final sentença, que seja confirmada a tutela de urgência, decretada a nulidade do ato de rescisão massiva, praticada com discriminação de idade, sem negociação coletiva, sem a presença, firme, robusta e contundente, da motivação declinada para a prática de



MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO
Procuradoria Regional do Trabalho da 1ª Região

tamanho ato, e, ainda, por se tratar de empresa monopolística, sem prévia audiência das entidades indica das nessa ação, conseqüentemente, com ordem sentencial de imediata reintegração dos 212 trabalhadores indicados na lista produzida pela Demandada e apresentada nos autos, com pagamento dos salários desde a ilegal e arbitrária dispensa até a efetiva reintegração, parcelas vencidas e vincendas, com os reajustes salariais espontâneos e convencionais do período de afastamento, FGTS, 13º salários, férias e adicional de 1/3, recolhimento para a CIPRÃO (empresa previdenciária da categoria), vale alimentação, auxílio escolar, PLR, anuênios, complementos salariais que existam, gratificações pagas na data da ilegal dispensa, enfim, todos os direitos, especialmente a manutenção do plano de saúde nas mesmas condições anteriores, cômputo do período de afastamento para todos os efeitos legais e contratuais e avanços de níveis.

3. dano moral coletivo: face a esse procedimento reprovável no seio da nossa sociedade, além do péssimo exemplo humanístico e democrático que dali advém, o que causa mal estar geral social, requer seja decretada condenação da Demandada em dano moral coletivo, em quantia a ser fixada pelo douto Juízo, na forma dos critérios já usados, com a sugestão de que seja em, pelo menos, quantidade de 1.000 cestas básicas entregues a entidades beneficentes;

4. multa diária, a ser fixada dentro dos critérios já adotados pelo MM Juízo para o descumprimento da ordem judicial, tanto na tutela de urgência, quanto na prolação da sentença;

5. rescisões massivas futuras: determinar a cessação de qualquer atividade, atitude ou providência que objetive o sentido de despedir outros trabalhadores sem justa causa **entre os considerados "el egí veis" ou "al vo", independente de ter mais de 49 anos ou mais de 59 anos de idade, também sob pena de cominação de multa diária."**

O MM. Juízo suspendeu, naquele momento processual, a apreciação do pedido de tutela de urgência e, no mesmo ato,



MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO
Procuradoria Regional do Trabalho da 1ª Região

designou audiência INICIAL para o dia 07/05/2018, às 15h, com a intimação das partes e do MPT.

O Ministério Público do Trabalho apresentou manifestação através da petição de ID 8d5b019, no qual informou que compareceria à audiência e que apresentaria parecer de forma conclusiva previamente à prolação da sentença, nos termos do artigo 179, I, do NCPC.

A reclamada apresentou defesa conforme ID 2cac574, alegando, em síntese, a juridicidade das demissões realizadas, a ausência de discriminação por idade, a prescindibilidade de negociação coletiva prévia com a entidade sindical, a grave crise financeira enfrentada, a inadimplência da Polícia Federal quanto ao pagamento da produção de passaportes.

A referida audiência foi realizada na data designada, sendo certo que o MM. Juízo deferiu prazo para as partes apresentarem manifestações e, ainda, deferiu prazo à ré para apresentar documentos. **Consignou, ainda, que** “os autos devem ser enviados ao MPT para manifestação no prazo de 30 dias, acompanhada mídia já referida nos autos, inclusive quanto à eventual realização de audiência pública”.

A reclamada se manifestou conforme petição de ID 314c66, requerendo a correção de informações contidas na peça de resistência, assim como prestou os seguintes esclarecimentos:

“(...) Em relação à manutenção do plano de saúde para os empregados demitidos, informa que, inobstante a existência de óbice expresso de manutenção de benefício saúde para pessoas sem contrato de trabalho ativo, constante da Resolução CGPAR nº23, a CMB compreende a premência do pleito, notadamente em razão da existência de ex-empregados acometidos por moléstias graves que poderiam experimentar sensível piora em suas condições de saúde, caso houvesse a interrupção do tratamento médico.

Desse modo, embora convicta da correção, necessidade e juridicidade da medida demissional, como demonstração de boa-fé, a CMB num primeiro momento logrou aprovação paramanutenção do plano de saúde para os empregados com doenças crônicas e graves, utilizando as informações da



MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO
Procuradoria Regional do Trabalho da 1ª Região

atual prestadora de plano de saúde bem como dados extraídos dos assentamentos funcionais dos empregados demitidos. Tal ação resultou na manutenção do plano de saúde para 112 ex-empregados (331 vidas), ao custo mensal de R\$ 293.871,11 (duzentos e noventa e três reais e onzentavos), conforme listagem ora anexada. Contudo, em razão dos elevados valores envolvidos, a CMB não terá disponibilidade financeira para manutenção do plano de saúde para esse extenso grupo.

Diante de tal impossibilidade, se fez necessária a revisão do critério inicialmente estabelecido de modo a garantir a manutenção do plano de saúde apenas para os ex-empregados que apresentassem condições de saúde ainda mais delicadas. Para tanto, a CMB utilizou como parâmetro o acometimento de doenças previstas no rol de isenção do Imposto de Renda, ora anexado. Tais situações também foram analisadas pela seção de medicina do trabalho e assistência social da CMB.

Contudo, do grupo acima identificado, 9 (nove) ex-empregados faziam jus ao plano de saúde na forma prevista na Resolução nº 279 da ANS. Desse modo, a CMB optou por não incluí-los, independente da adequação ao critério estabelecido, pois, uma vez realizada a opção na forma da Resolução da ANS, a manutenção do plano de saúde passa a ser regida pela referida Resolução, sensivelmente mais vantajosa para o ex-empregado. No caso, a manutenção do plano de saúde desses empregados pela CMB poderia frustrar-lhes o direito de manutenção do plano da forma da Resolução da ANS, pois os ex-empregados dispõem do prazo decadencial de 30 dias para optar pela benesse legal.

No mais, a CMB também não incluiu 8 (oito) empregados, que embora preencham os requisitos estabelecidos para a demissão, encontram-se licenciados por questões de saúde, de modo que seus contratos de trabalho permanecem hígidos, com a manutenção de todos os benefícios inerentes ao pacto laboral. Desse modo, caso a demissão se concretize pelo retorno de tais empregados ao labor, a CMB se compromete desde já a mantê-los no gozo do plano de saúde, eis que preenchem os critérios para a manutenção do mencionado benefício.



MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO
Procuradoria Regional do Trabalho da 1ª Região

Assim, em resumo, a CMB manterá o plano de saúde para 21ex-empregados (61 vidas), ao custo de 62.774,21 (sessenta e dois mil setecentos e setenta e quatro reais e vinte e um centavos), arcado integralmente pela CMB até o encerramento do processo em primeira instância, nos termos da relação em anexo.

A CMB informa ainda que, por questões operacionais, o plano de saúde para os 112ex-empregados será mantido até o dia 31/05/2018. A partir de 1º de junho de 2018, permanecerão apenas 21 ex-empregados, considerados **mais graves de acordo com o critério estabelecido.**”

O autor se manifestou nos termos da petição de ID 8c377c0, apresentando, inclusive, a íntegra de processos nos quais ex-empregados pleitearam a reintegração aos quadros da reclamada.

Por fim, o Ministério Público do Trabalho foi formalmente intimado, através de mandado de intimação recebido no dia 20/09/2018, para apresentação de parecer no prazo de 30 dias. Sendo assim, o prazo de 30 dias úteis (Art. 775, caput da CLT) teve início em 21/09/2018 (sexta-feira) e terminará no dia 02/11/2018 (sexta-feira).

É o breve Relatório.



MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO
Procuradoria Regional do Trabalho da 1ª Região

2. DISPENSA DISCRIMINATÓRIA

A reclamada confessou nas manifestações protocoladas e na contestação que utilizou-se de motivos discriminatórios (tanto por motivo de idade quanto por motivo de doença) para dispensar coletivamente 212 trabalhadores, senão vejamos:

3. O critério adotado para a seleção dos empregados elegíveis para o PDE considerou objetivamente a necessidade de mitigação do impacto social da medida, uma vez que os empregados dispensados já possuem ou preenchem os requisitos necessários para ter acesso ao benefício previdenciário da aposentadoria pelo INSS, situação que não se repete em relação aos demais empregados da empresa e que ainda não alcançaram a condição de aposentadoria. (OF.PRESI/031/2018 da Casa da Moeda, ID 84c0e34 - Pág. 1)

“Inicialmente, informa a CMB que as demissões foram realizadas na forma do artigo 477 da CLT mediante o integral e tempestivo adimplemento de todas as verbas rescisórias bem como a multa de 40% sobre o FGTS, devidas por ocasião de dispensas sem justa causa, conforme demonstram os comprovantes de depósito ora anexados. Importante o registro de que em razão de orientação prestada por representantes sindicais, ora anexada, alguns empregados recusaram a realização do exame demissional. Nessa situação, encontram-se 50 empregados, conforme listagem. No entanto, cumpre informar que as verbas rescisórias restaram adimplidas tempestivamente, independentemente das recusas. (Contestação, ID 2cac574 - Pág. 4)

Cumpre ainda esclarecer que até o dia 03/05/2018, 188 das 212 rescisões já haviam sido homologadas, na forma estabelecida no artigo 477 da CLT, conforme demonstram os Termos de Rescisão em anexo. Algumas rescisões encontram-se pendentes em razão de situações específicas, conforme planilha em anexo.” (Contestação, ID 2cac574 - Pág. 4)



MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO
Procuradoria Regional do Trabalho da 1ª Região

“(. . .) Em relação à manutenção do plano de saúde para os empregados demitidos, informa que, inobstante a existência de óbice expresso de manutenção de benefício saúde para pessoas sem contrato de trabalho ativo, constante da Resolução CGPAR n°23, a CMB compreende a premência do pleito, notadamente em razão da existência de ex-empregados acometidos por moléstias graves que poderiam experimentar sensível piora em suas condições de saúde, caso houvesse a interrupção do tratamento médico.

Desse modo, embora convicta da correção, necessidade e juridicidade da medida demissional, como demonstração de boa-fé, a CMB num primeiro momento logrou aprovação para manutenção do plano de saúde para os empregados com doenças crônicas e graves, utilizando as informações da atual prestadora de plano de saúde bem como dados extraídos dos assentamentos funcionais dos empregados demitidos. Tal ação resultou na manutenção do plano de saúde para 112 ex-empregados (331 vidas), ao custo mensal de R\$ 293.871,11 (duzentos e noventa e três reais e onze centavos), conforme listagem ora anexada. Contudo, em razão dos elevados valores envolvidos, a CMB não terá disponibilidade financeira para manutenção do plano de saúde para esse extenso grupo.

Diante de tal impossibilidade, se fez necessária a revisão do critério inicialmente estabelecido de modo a garantir a manutenção do plano de saúde apenas para os ex-empregados que apresentassem condições de saúde ainda mais delicadas. Para tanto, a CMB utilizou como parâmetro o acometimento de doenças previstas no rol de isenção do Imposto de Renda, ora anexado. Tais situações também foram analisadas pela seção de medicina do trabalho e assistência social da CMB.

Contudo, do grupo acima identificado, 9 (nove) ex-empregados faziam jus ao plano de saúde na forma prevista na Resolução n° 279 da ANS. Desse modo, a CMB optou por não incluí-los, independente da adequação ao critério estabelecido, pois, uma vez realizada a opção na forma da Resolução da ANS, a manutenção do plano de saúde passa a ser regida pela referida Resolução, sensivelmente mais vantajosa para o ex-empregado. No caso, a manutenção do plano de saúde desses empregados pela CMB poderia



MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO
Procuradoria Regional do Trabalho da 1ª Região

frustrar-lhes o direito de manutenção do plano da forma da Resolução da ANS, pois os ex-empregados dispõem do prazo decadencial de 30 dias para optar pela benesse legal.

No mais, a CMB também não incluiu 8 (oito) empregados, que embora preencham os requisitos estabelecidos para a demissão, encontram-se licenciados por questões de saúde, de modo que seus contratos de trabalho permanecem hígidos, com a manutenção de todos os benefícios inerentes ao pacto laboral. Desse modo, caso a demissão se concretize pelo retorno de tais empregados ao labor, a CMB se compromete desde já a mantê-los no gozo do plano de saúde, eis que preenchem os critérios para a manutenção do mencionado benefício.

Assim, em resumo, a CMB manterá o plano de saúde para 21 ex-empregados (61 vidas), ao custo de 62.774,21 (sessenta e dois mil setecentos e setenta e quatro reais e vinte e um centavos), arcado integralmente pela CMB até o encerramento do processo em primeira instância, nos termos da relação em anexo.

A CMB informa ainda que, por questões operacionais, o plano de saúde para os 112 ex-empregados será mantido até o dia 31/05/2018. A partir de 1º de junho de 2018, permanecerão apenas 21 ex-empregados, considerados mais graves de acordo com o critério estabelecido." (petição de ID 314c66)

Conforme visto, a reclamada dispensou os empregados por dois motivos discriminatórios, ou seja, tanto por motivo de idade quanto por motivo de doença, sendo certo que entre os 212 empregados dispensados, passem, 112 (frise-se, conforme confissão da reclamada) possuíam à época da demissão "doenças crônicas e graves", conforme demonstra a petição de ID 314c66.

Atente-se, de antemão, que a confissão é a rainha das provas (artigos 389 do NCPC c/c 769 da CLT) e deve, portanto, servir de fundamento para que a reclamada seja condenada a reintegrar, inclusive em sede de tutela evidência ou urgência, os 212 empregados dispensados de forma discriminatória.



MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO
Procuradoria Regional do Trabalho da 1ª Região

Além da confissão da reclamada (artigos 389 do NCPC c/c 769 da CLT), há nestes autos cópia da petição inicial ajuizada pelo ex-empregado Arnaldo de Oliveira, tombada sob o n° 0100471-11.2018.5.01.0076 (ID 0dec6f8), na qual pleiteia, dentre outros pedidos, a reintegração aos quadros da referida empresa, pois, além de possuir mais de 65 anos, ainda estava à época da demissão (e permanece) realizando tratamento médico de adenocarcinoma (câncer de estômago).

Cabe consignar que a dispensa discriminatória por motivo de doença é uma das mais perversas e abala de forma irreparável o psicológico dos empregados dispensados neste contexto, pois rompe o vínculo abruptamente e suprime direitos, inclusive o plano de saúde, no momento em que estes empregados mais precisam de cuidados, especialmente médicos.

Não é crível, portanto, que tais empregados sejam dispensados por motivo de doença, no momento em que estão realizando tratamentos médicos, e que esta situação não seja reparada pelo Poder Judiciário.

Nessa linha de raciocínio, cumpre trazer à colação o entendimento uníssono do C. TST, consubstanciado na Súmula n° 443 do TST, in verbis:

“DISPENSA DISCRIMINATÓRIA. PRESUNÇÃO. EMPREGADO PORTADOR DE DOENÇA GRAVE. ESTIGMA OU PRECONCEITO. DIREITO À REINTEGRAÇÃO - Res. 185/2012, DEJT divulgado em 25, 26 e 27.09.2012. Presume-se discriminatória a despedida de empregado portador do vírus HIV ou de outra doença grave que suscite estigma ou preconceito. Inválido o ato, o empregado tem direito à reintegração no emprego.”

Ultrapassada a questão da demissão por motivo de doença, ainda há outro motivo relevante que deve ser levado em consideração quando da prolação da sentença, qual seja, que as dispensas foram discriminatórias também em relação à idade.

Nesse sentido, ainda que o critério da dispensa por idade fosse correto e aceito pelo Poder Judiciário - o que será demonstrado exatamente o contrário -, indaga-se: qual foi o critério de distinção e escolha entre os idosos?



MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO
Procuradoria Regional do Trabalho da 1ª Região

A resposta salta aos olhos: mera e simples determinação do “gestor”, violando de morte o princípio da impessoalidade (artigo 37, caput da Constituição Federal). Tanto é assim que, dentre as 212 pessoas “idosas” dispensadas, há 112 portadores de “doenças crônicas e graves”, conforme confessado pela reclamada.

É relevante destacar que o artigo 37, caput da Constituição da República é plenamente aplicável à reclamada, por ser Empresa Pública e fazer parte da Administração Pública Indireta, senão vejamos:

“Art. 37. A administração pública direta e indireta de qualquer dos Poderes da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios obedecerá aos princípios de legalidade, impessoalidade, moralidade, publicidade e eficiência e, também, ao seguinte: (...)”

A previsão legal visa resguardar justamente que o Administrador Público atue de forma impessoal, de modo a evitar, por exemplo, decisões como a que levaram à demissão de 212 pessoas por motivo de idade e doenças, pois no contexto deste total de 212 pessoas, passem, 112 possuem “doenças crônicas e graves”.

Vê-se, portanto, que a demissão dos 212 empregados foi discriminatória, pois o Presidente da reclamada simplesmente escolheu a seu bel prazer alguns empregados “idosos” para serem dispensados coletivamente, inclusive, repita-se, empregados portadores de “doenças crônicas e graves” (no caso, 112).

Ao contrário do que a ré argumenta, os empregados com mais idade normalmente são casados, têm filhos, são arrimos de família e necessitam – mais do que os novos – do plano de saúde ativo e de trabalho para justamente arcarem com as despesas de casa e de remédios, sendo certo que a comprovação destes argumentos pode ser visualizada através da confissão da ré de que 112 ex-empregados (do total de 212) possuem “doenças crônicas e graves”.

Não houve, pois, qualquer estudo para a realização das referidas demissões e tampouco para minimização do impacto social destas demissões! Ao contrário, tendo em vista que além



MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO
Procuradoria Regional do Trabalho da 1ª Região

de ter dispensado por motivo de idade 212 ex-empregados, 112 destes, repita-se, **possuem** “doenças crônicas e graves”.

Nesse viés, importante consignar que a Constituição da República dispõe, logo em seu artigo 1º, caput, que “**a República Federativa do Brasil**”, “constitui-se em Estado Democrático de Direito e tem como fundamentos:”, dentre outros, “**a dignidade da pessoa humana, inciso III**” e “**os valores sociais do trabalho, inciso IV**”.

Prossegue consignando a Constituição da República, **especificamente em seu artigo 3º, que** “Constituem objetivos fundamentais da República Federativa do Brasil: I - construir uma sociedade livre, justa e solidária; II - garantir o desenvolvimento nacional; III - erradicar a pobreza e a marginalização e reduzir as desigualdades sociais e regionais; IV - promover o bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação”.

A importância da premissa de se evitar práticas discriminatórias, calcada, inclusive, no artigo 3º, IV da Constituição da República, deu ensejo à edição da Lei nº 9.029/95, que desde o longínquo ano de 1995 “proíbe a exigência de atestados de gravidez e esterilização, e outras práticas discriminatórias, para efeitos admissionais ou de permanência da relação jurídica de trabalho, e dá outras providências”.

O artigo 1º da referida lei dispõe que “é proibida a adoção de qualquer prática discriminatória e limitativa para efeito de acesso à relação de trabalho, ou de sua manutenção, por motivo de sexo, origem, raça, cor, estado civil, situação familiar, deficiência, reabilitação profissional, idade, entre outros, ressalvadas, nesse caso, as hipóteses de proteção à criança e ao adolescente previstas no inciso XXXIII do art. 7º da Constituição Federal”.

O legislador, atento ao comando constitucional, ressaltou tão somente o artigo 7º, XXXIII da Constituição da República, **que prevê a** “proibição de trabalho noturno, perigoso ou insalubre a menores de dezoito e de qualquer trabalho a menores de dezesseis anos, salvo na condição de aprendiz, a partir de quatorze anos”.



MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO
Procuradoria Regional do Trabalho da 1ª Região

A Lei 9.029/95, em seu artigo 4º, dispõe que “o rompimento da relação de trabalho por ato discriminatório, nos moldes desta Lei, além do direito à reparação pelo dano moral, faculta ao empregado optar entre: I - a reintegração com ressarcimento integral de todo o período de afastamento, mediante pagamento das remunerações devidas, corrigidas monetariamente e acrescidas de juros legais;” ou “II - a percepção, em dobro, da remuneração do período de afastamento, corrigida monetariamente e acrescida dos juros legais”.

Observa-se, porém, que a opção dos trabalhadores, manifestada pelo sindicato autor na petição inicial foi pela reintegração, isto é, pelo inciso I do artigo 4º da Lei 9.029/95.

Cumpra-se, porém, que há, ainda, tratados e convenções internacionais de direitos humanos, devidamente ratificados pelo Brasil, que proíbem a discriminação por motivo de idade, conforme bem ressaltado na petição inicial da lavra da Procuradora do Trabalho Lorena Vasconcelos Porto, nos autos do Processo ACP nº 1000446-88.2018.5.02.0061, ajuizado pelo Ministério Público do Trabalho de São Paulo (PRT-2ª Região) contra a empresa Abril Comunicações S/A, in verbis:

“Devem ser mencionados, ainda, os tratados e convenções internacionais de direitos humanos ratificados pelo Brasil que proíbem a discriminação por motivo de idade. Esses diplomas possuem, no mínimo, hierarquia supralegal, consoantes o entendimento firmado pelo Supremo Tribunal Federal (RE n. 466.343/SP). Podem ser citados: arts. 2º, 7º e 23 da Declaração Universal dos Direitos Humanos da ONU, de 1948; art. 26 do Pacto Internacional de Direitos Civis e Políticos de 1966, da ONU (aprovado pelo Decreto Legislativo n. 226, 1991, e promulgado pelo Decreto n. 592, de 1992); arts. 2, 5º e 7º Pacto Internacional de Direitos Econômicos, Sociais e Culturais de 1966, da ONU (aprovado pelo Decreto Legislativo n. 226, 1991, e promulgado pelo Decreto n. 591, de 1992); itens I, II, III da Declaração Referente aos Fins e Objetivos da OIT (“Declaração de Filadélfia”), de 1944, anexada à Constituição da OIT; itens 1, 2 e 3 da Declaração da OIT sobre os Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho, de 1998; artigos 2º e 14 da Declaração Americana sobre Direitos e Deveres do Homem de 1948, da OEA; artigos 1º



MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO
Procuradoria Regional do Trabalho da 1ª Região

e 24 da Convenção Americana sobre Direitos Humanos de 1969 (“Pacto de São José da Costa Rica”), da OEA (promulgada pelo Decreto n. 678, de 1992); e artigos 3º, 4º, 5º e 7º do Protocolo Adicional à Convenção Americana sobre Direitos Humanos em matéria de Direitos Econômicos, Sociais e Culturais (“Protocolo de San Salvador”), de 1988, da OEA (aprovado pelo Decreto Legislativo n. 56, de 1955, e promulgado pelo Decreto n. 3.321, de 1999).

Destaca-se, em particular, a Convenção n. 111, que é uma das Convenções fundamentais da OIT e trata da Discriminação em Matéria de Emprego e Ocupação, tendo sido aprovada pelo Decreto Legislativo n. 104, de 1964 e promulgada pelo Decreto n. 62.150, de 1968. Essa Convenção prevê o seguinte:

‘Art. 1 – 1. Para os fins da presente convenção o termo ‘discriminação’ compreende:

a) toda distinção, exclusão ou preferência fundada na raça, cor, sexo, religião, opinião política, ascendência nacional ou origem social, que tenha por efeito destituir ou alterar a igualdade de oportunidade ou de tratamento em matéria de emprego ou profissão;

b) qualquer outra distinção, exclusão ou preferência que tenha por efeito destruir ou alterar a igualdade de oportunidades ou tratamento em matéria de emprego ou profissão que poderá ser especificada pelo Membro interessado depois de consultas as organizações representativas de empregados e trabalhadores, quando estas existam, e outros organismos adequados.

Art. 2 – Qualquer Membro para o qual a presente convenção se encontre em vigor compromete-se a formular e aplicar uma política nacional que tenha por fim promover, por métodos adequados às circunstâncias e aos usos nacionais, a igualdade de oportunidades e de tratamento em matéria de emprego e profissão, com o objetivo de eliminar toda discriminação nessa matéria.



MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO
Procuradoria Regional do Trabalho da 1ª Região

Art. 3 – Qualquer Membro para o qual a presente convenção se encontre em vigor deve por métodos adequados às circunstâncias e aos usos nacionais:

(...)

c) revogar todas as disposições legislativas e modificar todas as disposições ou práticas administrativas **que sejam incompatíveis com a referida política;**”
(original grifado)

E, ainda, conclui a sua explanação, dando conta que “A dispensa coletiva promovida pela ré causou prejuízos a várias centenas de trabalhadores, lançados no desemprego. Muitos trabalhavam na reclamada há décadas, e em razão da idade terão, previsivelmente, grandes dificuldades em obter a reinserção no mercado de trabalho, não obstante sejam profissionais muito qualificados”.

Tanto é verdade que há no Congresso Nacional, o Projeto de **Lei nº 6930/2006, que** “institui o programa nacional de estímulo ao emprego de trabalhadores experientes - PNETE”, com vistas à (re)inclusão no mercado de trabalho de pessoas com idade a partir de 45 anos de idade e, em contrapartida, receberão subvenção econômica.

Sendo assim, restou comprovado, inclusive através de confissão (artigos 389 do NCPC c/c 769 da CLT), que reclamada praticou discriminação por idade quando da dispensa dos 212 ex-empregados e discriminação por motivo de doença em relação aos 112 ex-empregados (do total de 212), sendo devida, portanto, a reintegração de todos estes 212 ex-empregados, com o ressarcimento integral de todo o período de afastamento, inclusive em sede de tutela de evidência ou urgência, mediante pagamento das remunerações devidas, corrigidas monetariamente e acrescidas de juros legais, conforme prevê o artigo 4º, I da Lei 9.029/95.



MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO
Procuradoria Regional do Trabalho da 1ª Região

3. DISPENSA COLETIVA. IMPRESCINDIBILIDADE DE NEGOCIAÇÃO PRÉVIA COM O SINDICATO DOS TRABALHADORES.

Não entendendo o MM. Juízo que as dispensas foram discriminatórias – o que só se admite por amor aos debates –, requer seja reconhecida a nulidade da dispensa coletiva dos 212 empregados da reclamada por outro motivo, qual seja, a imprescindibilidade de negociação prévia com o sindicato dos trabalhadores – que, por certo, não foi observada pela referida empresa.

Pois bem. Não há nos autos qualquer discussão de que as dispensas realizadas pela ré não possuem natureza coletiva; restando esta questão, portanto, incontroversa, conforme artigo 389 do NCPC c/c 769 da CLT.

Partindo dessa premissa, cumpre consignar que a ré entendeu que a alteração da CLT, através da inserção do artigo 477-A por meio da Lei 13.467/2017, além de ter equiparado as dispensas individuais, plúrimas e coletivas, ainda desobrigou o empregador de negociar com o sindicato da categoria, senão vejamos:

“Ocorre que no presente caso concreto, a CMB deixou de realizar a negociação coletiva prévia não por estar abaixo do percentual jurisprudencial acima mencionado. Não. No presente caso, a CMB deixou de realizar a negociação coletiva prévia em razão da absoluta e indiscutível alteração legal advinda da Lei 13.467/17 que expressamente desobrigou todo e qualquer empregador desse requisito para conferir validade as demissões, independentemente se individuais, plúrimas ou coletivas.

Art. 477-A. 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.

Assim, a exigência jurisprudencial de negociação coletiva prévia com a Entidade Sindical, como pressuposto de



MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO
Procuradoria Regional do Trabalho da 1ª Região

validade da dispensa coletiva restou superada pela edição da Lei 13.467/17, que incluiu o artigo 477-A na CLT. O mencionado dispositivo legal afasta expressamente a dita exigência de modo que a anulação das demissões com base em entendimento jurisprudencial pretérito acarretaria verdadeira violação aos princípios da legalidade e separação dos poderes.

Ainda nesse contexto, temos que a CMB por integrar a Administração Pública deve total obediência ao princípio da legalidade estrita segundo o qual somente poderá agir quando devidamente autorizado por lei. Assim, considerando a presunção de legalidade e legitimidade dos atos normativos, não há como imputar antijuridicidade a qualquer ato administrativo praticado em estrita observância com os ditames legais vigentes, sob pena de severo comprometimento da segurança jurídica.

Cabe ainda observar que a presunção de constitucionalidade do mencionado artigo 477-A da CLT não restou sequer abalada, tendo em vista que, passados quase seis meses de sua vigência, inexistente qualquer provimento liminar proferido em Ação Direta de Inconstitucionalidade capaz de sustar eficácia do referido dispositivo.” (ID 2cac574 – Págs. 16 e 17, grifou-se)

A reclamada se apega à eventual arguição de inconstitucionalidade por meio do sistema de controle concentrado, porém esqueceu-se que também é dado aos julgadores a apreciação da inconstitucionalidade pela via DIFUSA, incidentalmente nos processos.

Nesse enfoque, cumpre salientar que a Seção Especializada em Dissídios Coletivos do Colendo Tribunal Superior do Trabalho fixou entendimento no sentido de que a negociação coletiva é imprescindível para a dispensa coletiva de trabalhadores, senão vejamos:

“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,



MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO
Procuradoria Regional do Trabalho da 1ª Região

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



MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO
Procuradoria Regional do Trabalho da 1ª Região

trabalhador es”. 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.” (Processo nº TST-RODC-309/2009-000-15-00.4, julgado pela Seção Especializada em Dissídios Coletivos do Tribunal Superior do Trabalho, Relator: Mauricio Godinho Delgado, data de julgamento: 10/08/2009, data de publicação: 04/09/2009, grifo nosso).

Ademais, é imperioso rememorar que o Colendo Tribunal Superior do Trabalho, em acórdão publicado no Diário Oficial do dia 11/12/2017 (após o advento da reforma trabalhista, inclusive), reafirmou o seu posicionamento, senão vejamos:

“ (...) 3. DISPENSAS COLETIVAS TRABALHISTAS. CRITÉRIOS PREVISTOS EM NORMA COLETIVA. DESCUMPRIMENTO. REINTEGRAÇÃO. A ordem constitucional e



MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO
Procuradoria Regional do Trabalho da 1ª Região

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 se 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. Assim, havendo norma coletiva prevendo ordem de preferência para a seleção de trabalhadores que serão dispensados, e constatado o descumprimento dos requisitos nela previstos, conforme consignado pelo TRT, deve ser mantida a decisão que considerou nula a dispensa e determinou a reintegração da Reclamante. Recurso de revista não conhecido.” (Processo nº TST-RR-670-63.2011.5.09.0006, Relator: Mauricio Godinho Delgado, data de julgamento: 29/11/2017, 3ª Turma, data de publicação: 11/12/2017, grifo nosso).

Nesse enfoque, é importante trazer à colação os termos da manifestação apresentada pelo Ministério Público do Trabalho, da lavra da Procuradora do Trabalho Cinthia Passari Von Ammon, nos autos da Ação Civil Pública nº 0011978-27.2017.5.15.0004, dando conta de que a CLT não alterou a matriz jurídica para as dispensas coletivas e tampouco desobrigou as empresas de negociarem com o sindicato da categoria para formalizarem dispensa coletiva, nos termos seguintes:

A introdução do artigo 477-A da CLT não alterou a matriz jurídica para casos de conflitos demassa, de modo que, da leitura do mencionado dispositivo, observa-se que



MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO
Procuradoria Regional do Trabalho da 1ª Região

apenas se estatui a não necessidade de autorização prévia de entidade sindical. Em momento algum veda ou proíbe a prévia negociação com entidade sindical.

Da própria literalidade do mencionado dispositivo, resta evidente que a nova regra não se incompatibiliza, em absoluto, com quaisquer dos precedentes jurisprudenciais acima mencionados.

O artigo 477-A da CLT estabelece que não há necessidade de autorização prévia da entidade sindical, o que nunca foi exigido antes e não está sendo pleiteado na presente ação.

Ressalte-se que os pedidos formulados nas ações coletivas que conduziram aos precedentes da matéria em questão não se referem à impossibilidade de demissões em massa sem prévia celebração de acordo coletivo ou convenção, mas sim à exigência de prévia negociação coletiva. Nunca houve exigência, seja do TST ou dos Tribunais Regionais, de acordo ou convenção coletivos.

Ora, negociação coletiva não é, em absoluto, exatamente o mesmo que a assinatura de um acordo ou uma convenção. Por vezes a negociação redundando na produção de uma norma coletiva, e em outras vezes, não. Aliás, com frequência as negociações relacionadas a dispensas em massa não se encerram com a celebração de um acordo ou convenção, que seria de resto providência inútil quando, por exemplo, a empresa está encerrando atividades. As negociações costumam envolver a concessão de benefícios aos trabalhadores demitidos, a reversão de parte das demissões, o aproveitamento dos trabalhadores em outras unidades, a definição de critérios de preferência social, tais como a despedida dos mais jovens em benefício dos mais velhos, dos que não tenham encargos familiares em benefício dos que tenham, etc., ou seja, redundam em ações concretas, e não em uma norma coletiva que irá disciplinar situações jurídicas futuras.



MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO
Procuradoria Regional do Trabalho da 1ª Região

Acrescente-se que a Lei nº 13.467/17, conhecida popularmente como “Reforma Trabalhista”, teve como finalidades precípua, conforme propalado pelo Congresso Nacional e divulgado centenas de vezes por todas as mídias deste país: contribuir para criação de milhares de empregos e fazer com que empregados e empregadores resolvam diretamente seus conflitos por meio de negociação coletiva. Assim, com a Lei 13.467/17, houve um inequívoco incentivo a negociação coletiva, tanto que estabeleceu a prevalência do negociado sobre o legislado (art. 611-A da CLT).

Portanto, entender como válida a dispensa em massa sem qualquer negociação coletiva mostra-se contrário ao espírito da dita “Reforma Trabalhista”, em seu objetivo de fomentar e privilegiar a negociação coletiva. Afinal, se a intenção do legislador foi o de fomentar a negociação coletiva, não é concebível que em um dos momentos mais relevantes da relação de emprego, ou seja, na sua extinção, em termos coletivos e não meramente individuais, a negociação não seja elemento chave, imprescindível e necessário.

Induvidoso, pois, que o propósito maior da Reforma Trabalhista, insistentemente mencionado pelos seus defensores, é o de valorizar e fortalecer o papel das negociações coletivas, o que coincide, à perfeição, com os fundamentos da jurisprudência produzida pelos Tribunais Trabalhistas com relação ao tema dispensas em massa.

Logo, a única interpretação possível para o dispositivo legal, compatível com os propósitos do novo diploma, é o condicionamento das dispensas coletivas à prévia negociação coletiva, a fim de que o impacto negativo do desaparecimento em massa dos empregados seja atenuado.

E, ainda que assim não fosse, vale dizer, se a redação do novel dispositivo legal fosse outra, e ele de fato afastasse a necessidade de prévia negociação coletiva, isso apenas conduziria, forçosamente, ao reconhecimento de sua incompatibilidade



MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO
Procuradoria Regional do Trabalho da 1ª Região

com os postulados da Constituição Federal, do Direito Internacional e do Direito do Trabalho.

Não se pode admitir uma leitura do dispositivo legal a ponto de permitir a dispensa coletiva de trabalhadores ao arrepio das normas de maior hierarquia de nosso ordenamento, as quais também disciplinam a questão, mais notadamente tratados e convenções de que o Brasil seja parte ou signatário e, principalmente, a nossa Constituição Federal, norma ápice de nosso sistema jurídico.

Ao interpretar o artigo 477-A, da CLT, é necessário sejam prestigiados os princípios constitucionais relativos à dignidade da pessoa humana (CF, art. 1º, inc. III); a valorização do trabalho e especialmente do emprego (CF, arts. 1º, inc. IV; 6º e 170, inc. VIII); a subordinação da propriedade à sua função socioambiental (CF, art. 5º, inc. XXIII e 170, inc. III) e a intervenção sindical nas questões coletivas trabalhistas (CF, art. 8º, incs. III e VI), sendo que, historicamente, a jurisprudência sedimentada pelo TST é nesse sentido, objetivando que o empregador atue no mercado econômico pautado na responsabilidade social e com atendimento da função social da propriedade, tudo em defesa da dignidade da pessoa humana.

No plano internacional, as convenções internacionais do trabalho também levam à interpretação da imprescindível necessidade de prévia negociação coletiva para resolução de conflitos de natureza coletiva.

A Convenção nº 98 da Organização Internacional do Trabalho (OIT), ratificada pelo Brasil em 1952, impôs aos Estados signatários em seu art. 4º, o dever de tomar medidas voltadas para o fomento da negociação coletiva. E, a Convenção nº 154, igualmente ratificada em 1992, prevê em seu art. 5º que as medidas voltadas ao estímulo à negociação coletiva devem **prover que “a negociação coletiva seja possibilitada a todos os empregadores e a todas as categorias de trabalhadores dos ramos de atividade a que aplique a**



MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO
Procuradoria Regional do Trabalho da 1ª Região

presente Convenção”; “a negociação coletiva não seja impedida devido à inexistência ou ao caráter impróprio de tais normas”; “os órgãos e procedimentos de resolução dos conflitos trabalhistas sejam concedidos de tal maneira que possam contribuir para o estímulo à negociação coletiva”.

Além disso, a Convenção 158 da OIT sobre o Término da Relação de Trabalho por Iniciativa do Empregador - sem prejuízo da polêmica acerca da integração ou não ao ordenamento pátrio, pois ao menos serve como fonte formal do direito do trabalho (art. 8º, da CLT; art. 5º, §2º, CF) - dispõe no artigo 13 que quando o empregador prever términos da relação de trabalho comunicará, em tempo oportuno, aos representantes dos trabalhadores interessados, a informação pertinente, na qual oferecerá aos representantes dos trabalhadores interessados, uma oportunidade para realizarem consultas sobre as medidas que deverão ser adotadas para evitar ou limitar os términos e as medidas para atenuar as consequências adversas de todos os términos para os trabalhadores interessados.

E não é outro o posicionamento dos doutrinadores sobre o tema dispensa coletiva. Veja-se:

I) A leitura gramatical e literalista do novo preceito normativo apenas demonstra a compulsão da Lei n. 13.467/2017 no sentido de enxergar, no mundo do trabalho, estritamente os interesses unilaterais dos empregadores. (DELGADO, Maurício Godinho; DELGADO, Gabriela Neves. A reforma trabalhista no Brasil: com comentários à lei n. 13.467/2017. 2. ed. São Paulo: LTr, 2018. p. 203)

Demonstra também, lamentavelmente, a depreciação do diploma legal ordinário com respeito ao Estado Democrático de Direito construído no País pela Constituição de 1988, com seus pilares normativos estruturantes de natureza democrática e inclusiva – todos manifestamente negligenciados pelo recém aprovado art. 477-A da Consolidação das Leis do Trabalho. (DELGADO, Maurício Godinho; DELGADO, Gabriela Neves. A reforma



MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO
Procuradoria Regional do Trabalho da 1ª Região

trabalhista no Brasil: com comentários à lei n. 13.467/2017. 2. ed. São Paulo: LTr, 2018. p. 203)

Ademais, todo o universo de princípios humanísticos e sociais da Constituição da República é desrespeitado pela nova regra legal, sob qualquer perspectiva que se queira examinar a matéria. Princípios como da centralidade da pessoa humana na ordem socioeconômica e jurídica, da dignidade da pessoa humana, do bem-estar individual e social, da inviolabilidade física e psíquica do direito à vida, da igualdade em sentido material, da segurança em sentido amplo e social (ao invés de apenas em sua antiga acepção patrimonial), além do princípio da valorização do trabalho e emprego – este em paridade e simetria (ao contrário de sujeição) com o princípio da livre iniciativa –, sem contar, ainda, o princípio da subordinação da propriedade à sua função social; todos esses princípios e normas constitucionais de 1988 são descurados pela literalidade da regra inserida no recente art. 477-A da CLT. (DELGADO, Maurício Godinho; DELGADO, Gabriela Neves. A reforma trabalhista no Brasil: com comentários à lei n. 13.467/2017. 2. ed. São Paulo: LTr, 2018. p. 203/204)

II) Ocorre que uma coisa são as despedidas individuais, cuja rotina e prática permitiam a terminação do contrato sem justa causa, por ato do empregador, com compensações indenizatórias, em especial a multa de 40% do FGTS, art. 10, I, da ADCT. Outra coisa, diversa, são despedidas coletivas, com impacto social, econômico e humano, que podem afetar significativamente um bairro, uma cidade ou até mesmo uma região. É evidente que são coisas diversas e que o TST, quando do julgamento do tema pautou-se, além dos princípios e regras-princípio e fundamentos da República constantes da CF/88, a saber dignidade humana, valor social do trabalho e da livre-iniciativa, art. 1º, III e IV, da CF/88; sociedade livre, justa e solidária, desenvolvimento nacional e erradicação da pobreza e da marginalização com a redução das desigualdades sociais e regionais, art. 3º, I, II e III, da CF/88; trabalho como fundamento da ordem econômica art. 170, caput, da CF/88 e como primado da ordem social na busca do bem-estar e da justiça social, art. 193 da CLT, pelo fato de haver significativa diferença entre as duas situações e os dois



MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO
Procuradoria Regional do Trabalho da 1ª Região

institutos, um de direito individual e outro ligado ao direito coletivo. (OLIVEIRA, Maria Teresa Vieira da Silva; MARQUES, Rafael da Silva. in SOUZA, Rodrigo Trindade de (coord.). CLT comentada: pelos juízes do Trabalho da 4ª Região. LTr: 2018. p. 365/366)

De outro lado, ainda que assim não fosse, por simples hermenêutica, não há como a lei ordinária suplantiar norma constitucional, mesmo que se entenda necessária lei complementar para a regulamentação desta. Ora, como a lei ordinária poderia permitir de forma expressa a despedida coletiva sem justa causa, se a Constituição Federal, no art. 7º, I, preceitua de forma expressa o contrário – A legislação sobre o tema apenas poderia ser uma: aquela que regulamentasse o dito dispositivo constitucional, garantindo a impossibilidade da despedida arbitrária ou sem justa causa. Não caberia à lei ordinária prever o contrário (possibilidade desta forma de rescisão em especial para situações diversas da despedida individual), sob pena de inconstitucionalidade. (OLIVEIRA, Maria Teresa Vieira da Silva; MARQUES, Rafael da Silva. in SOUZA, Rodrigo Trindade de (coord.). CLT comentada: pelos juízes do Trabalho da 4ª Região. LTr: 2018. p. 367)

E não se diga que as regras são as mesmas. Como visto supra, há grandes diferenças entre os dois institutos, um de direito individual e outro coletivo. De outro lado, a indenização de que trata o art. 10, I, da ADCT, como o nome diz, é provisória. Se é provisória, a regulamentação, para ter potencial conforme a Constituição, apenas poderia prever a impossibilidade da despedida arbitrária ou sem justa causa, consoante caput e inciso I do art. 7º da CF/88. Do contrário, seria (e é!) inconstitucional. (OLIVEIRA, Maria Teresa Vieira da Silva; MARQUES, Rafael da Silva. in SOUZA, Rodrigo Trindade de (coord.). CLT comentada: pelos juízes do Trabalho da 4ª Região. LTr: 2018. p. 367)

III) Ao dispensar, o legislador, cláusula em norma coletiva (acordo coletivo de trabalho ou convenção coletiva de trabalho) autorizando/regulando as dispensas imotivadas individuais, plúrimas ou coletivas, por certo,



MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO
Procuradoria Regional do Trabalho da 1ª Região

quis desburocratizar o procedimento. Todavia, essa tentativa prevista na lei de reforma trabalhista fere, acintosamente, os preceitos contidos nos incs. III e VI do art. 8º da Carta Magna, bem como a convenção da OIT n. 98, ratificada pelo Brasil e em plena vigência, que, em seu art. 4º, dispõe: “Art. 4º - Deverão ser tomadas, se necessário for, medidas apropriadas às condições nacionais, para fomentar e promover o pleno desenvolvimento e utilização dos meios de negociação voluntária entre empregadores ou organizações de empregadores e organizações de trabalhadores com o objetivo de regular, por meio de convenções, os termos e condições de emprego”. (MALFUSSI, Julieta Elizabeth Correia de. in MUNHOZ, DANIEL LISBÔA, JOSÉ LUCIO (org.). Reforma trabalhista comentada por juízes do trabalho: artigo por artigo. LTr: 2018. p. 237)

A inconstitucionalidade do art. 477-A foi reconhecida no enunciado n. 57, aprovado na 2ª Jornada de Direito Material e Processual do Trabalho, realizada dias 09 e 10 de outubro de 2017, em Brasília/DF: “DISPENSA COLETIVA: INCONSTITUCIONALIDADE. O art. 477-A da CLT padece de inconstitucionalidade, além de inconveniência, pois viola os arts. 1º, III, IV, 6º, 7º, I, XXVI, 8º, III, VI, 170, caput, III e VIII, 193, da Constituição Federal, como também o art. 4º da Convenção n. 98, o art. 5º da Convenção n. 154 e o art. 13 da Convenção n. 158, todas da OIT. Viola, ainda, a vedação de proteção insuficiente e de retrocesso social. As questões relativas à dispensa coletiva deverão observar: A) o direito de informação, transparência e participação da entidade sindical; B) o dever geral de boa-fé objetiva; e C) o dever de busca de meios alternativos às demissões em massa”. (MALFUSSI, Julieta Elizabeth Correia de in MUNHOZ, DANIEL LISBÔA, JOSÉ LUCIO (org.). Reforma trabalhista comentada por juízes do trabalho: artigo por artigo. LTr: 2018. p. 237)

O entendimento fixado pelo C. TST também pode ser extraído através dos informativos n. 17 e 34 do TST, que, respectivamente, dispõem:



MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO
Procuradoria Regional do Trabalho da 1ª Região

“Informativo 17: DC. Greve. Abusividade. Não configuração. Dispensa coletiva. Exigência de negociação com o sindicato profissional. Ao contrário da dispensa individual, que se insere no poder potestativo do empregador, a dispensa coletiva tem relevante impacto econômico, social e jurídico sobre os trabalhadores, seus familiares, a comunidade empresarial, a população regional e o mercado econômico interno, configurando-se matéria própria da negociação coletiva mediante a imprescindível participação do sindicato profissional, nos termos do art. 8º, III e VI, da CF. Caberá à negociação ou à sentença normativa proferida nos autos de dissídio coletivo, caso as partes não cheguem a um acordo, fixar as condutas para o enfrentamento da crise econômica empresarial, amortizando o impacto da dispensa massiva sobre o conjunto dos trabalhadores afetados. Com esse entendimento, e não vislumbrando abusividade na greve deflagrada pelos empregados da CAF Brasil Indústria e Comércio S.A. com o objetivo de tentar regulamentar a despedida em massa, a SDC, por unanimidade, conheceu do recurso ordinário, no tópico, e no mérito, negou-lhe provimento.” (TST-RO-173-02.2011.5.15.0000, SDC, rel. Min. Mauricio Godinho Delgado, 13.8.2012).

“Informativo 34: DC. Natureza jurídica. Cabimento. Encerramento da unidade industrial. Dispensa em massa. Prévia negociação coletiva. Necessidade. A SDC, por maioria, entendendo cabível o ajuizamento de dissídio coletivo de natureza jurídica para se discutir a necessidade de negociação coletiva, com vistas à efetivação de despedida em massa, negou provimento ao recurso ordinário no tocante à preliminar de inadequação da via eleita, vencidos os Ministros Antônio José de Barros Levenhagen, Maria Cristina Irigoyen Peduzzi e Maria de Assis Calsing. No mérito, também por maioria, vencidos os Ministros Maria Cristina Irigoyen Peduzzi e Fernando Eizo Ono, a Seção negou provimento ao recurso, mantendo a decisão recorrida que declarou a ineficácia da dispensa coletiva e das suas consequências jurídicas no âmbito das relações trabalhistas dos empregados envolvidos. No caso, reafirmou-se o entendimento de que



MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO
Procuradoria Regional do Trabalho da 1ª Região

a exigência de prévia negociação coletiva para a dispensa em massa é requisito essencial à eficácia do ato empresarial, pois as repercussões econômicas e sociais dela advindas extrapolam o vínculo empregatício, alcançando a coletividade dos trabalhadores, bem com a comunidade e a economia locais. Ressaltou-se, ademais, que o fato de a despedida coletiva resultar do fechamento da unidade industrial, por questões de estratégia empresarial e redução dos custos de produção, não distingue a hipótese dos outros casos julgados pela Seção, pois a obrigatoriedade de o empregador previamente negociar com o sindicato da categoria profissional visa ao encontro de soluções que minimizem os impactos sociais e os prejuízos econômicos resultantes da despedida coletiva, os quais se mostram ainda mais graves quando se trata de dispensa da totalidade dos empregados do estabelecimento, e não apenas de mera redução do quadro de pessoal.” (TST-RO-6-61.2011.5.05.0000, SDC, rel. Min. Walmir Oliveira da Costa, 11.12.2012).

O Ministério Público do Trabalho, através da Coordenadoria Nacional de Promoção da Liberdade Sindical – CONALIS, aprovou, na reunião realizada em 11/04/2013, a orientação n° 6°, que prevê:

“Dispensa coletiva. **DI SPENSA COLETI VA.** “**Consi der ando os** princípios constitucionais da dignidade da pessoa humana (art. 1°, III), da democracia nas relações de trabalho e da solução pacífica das controvérsias (preâmbulo da Constituição Federal de 1988), do direito à informação dos motivos ensejadores da dispensa massiva e de negociação coletiva (art. 5°, XXXIII e XIV, art. 7°, I e XXVI, e art. 8°, III, V e VI), da função social da empresa e do contrato de trabalho (art. 170, III e Cód. Civil, art. 421), bem como os termos das Convenções ns. 98, 135, 141 e 151, e Recomendação n° 163 da Organização Internacional do Trabalho (OIT), a dispensa coletiva será nula e desprovida de qualquer eficácia se não se sujeitar ao prévio procedimento da negociação coletiva de trabalho com a entidade sindical representativa da categoria profissional.”



MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO
Procuradoria Regional do Trabalho da 1ª Região

Nesse enfoque, ao contrário do que sustenta a ré, a questão está sendo levada ao Poder Judiciário, tendo os Tribunais reconhecido sistematicamente a nulidade das dispensas coletivas que não observaram a necessidade de prévia negociação com o sindicato da categoria, inclusive após o advento da reforma trabalhista, conforme exemplos que serão mencionados abaixo.

O primeiro caso é o da ação nº 0011778-65.2017.5.03.0000 (MS), apreciada pela 1ª Seção de Dissídios Individuais (1ª SDI) do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região (MG), de Relatoria do Des. José Eduardo de Resende Chaves Júnior, através do julgamento realizado em 26/04/2018 e do Acórdão publicado em 30/04/2018, in verbis:

“MANDADO DE SEGURANÇA. TUTELA DE URGÊNCIA. PRESENÇA DOS REQUISITOS DA PROBABILIDADE DO DIREITO E DO PERIGO DE DANO OU RISCO AO RESULTADO ÚTIL DO PROCESSO. DIREITO LÍQUIDO E CERTO À SUA CONCESSÃO. INTERPRETAÇÃO CONFORME ACONVENCIONALIDADE INTERNACIONAL. DISPENSACOLETIVA. 1. Nos termos do art. 300 do novo CPC, "A tutela de urgência quando houver elementos que evidenciem a probabilidade do direito e o perigo de dano ou o risco ao resultado útil do processo". Dispõe ainda o seu § 3º que: "A tutela de urgência de natureza antecipada não será concedida quando houver perigo de irreversibilidade dos efeitos da decisão" (grifei). Ou seja, uma vez presentes os requisitos legais (probabilidade do direito e perigo de dano ou risco ao resultado útil do processo), e inexistindo perigo de irreversibilidade dos efeitos da decisão, a tutela de urgência deverá ser concedida pelo Magistrado. Note-se que a lei não diz que a tutela de urgência poderá ser concedida. Não se trata, aqui, de uma faculdade do Juízo, mas de um poder-dever, a ser exercido sempre que presentes os pressupostos legais para a concessão da tutela de urgência pretendida. 2. O disposto no art. 477-A da CLT, introduzido pela Lei n. 13.467/17, em sua própria literalidade, a despeito de esclarecer não ser necessária a "autorização prévia de entidade sindical ou de celebração de convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho para sua efetivação", quedou-se silente a respeito da necessidade da instauração da consulta prévia para sua validade, no que bem andou o legislador, pois não poderia mesmo avançar mais e derrogar os



MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO
Procuradoria Regional do Trabalho da 1ª Região

preceitos internacionais que tratam da necessidade do diálogo social no âmbito coletivo. 3. As normas de direitos humanos sobre o trabalho, quando internalizadas no ordenamento nacional, asseguram um patamar mínimo (não um teto) de garantias que dirigem a interpretação das normas emanadas do legislador ordinário. 4. O juiz brasileiro não é apenas um juiz nacional, mas um garante do sistema internacional de proteção aos direitos humanos.” (grifou-se)

O segundo é o caso apeciado nos autos do processo nº 0001656-73.2017.5.12.0054, pelo Juiz do Trabalho da 3ª Vara do Trabalho de São José (TRT-12ª Região - SC), conforme aresto a seguir transcrito:

“(...) Os efeitos da dispensa coletiva ou em massa atingem a comunidade como um todo, e não só os trabalhadores diretamente envolvidos. Em uma escala um pouco maior, os membros da família dos dispensados são afetados. Em escala ainda maior, também pode ser afetada a economia da região em que vive a massa de trabalhadores abruptamente dispensados, consumidores que, de uma hora para outra, perdem a fonte de renda. Assim, o impacto econômico-social que a dispensa em massa provoca justificaria a participação do sindicato dos trabalhadores, que tem como missão tutelar o interesse coletivo.

Por tudo isso, a partir do julgamento do processo 309/2009-000-15-00.4, o TST firmou entendimento de que a dispensa coletiva deve ser justificada pelo empregador e precedida de uma negociação coletiva (ou de um dissídio coletivo), sob pena de ser considerada arbitrária, nula, sem produção de efeitos.

Ocorre que a Lei 13.467/2017 (conhecida como Reforma Trabalhista) incluiu o artigo 477-A na CLT, que autoriza a dispensa coletiva unilateral, ou seja, sem necessidade de participação sindical.

Diante disso, ações têm sido ajuizadas Brasil afora questionando a constitucionalidade/convenionalidade desse novo dispositivo legal, caso da presente ação.



MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO
Procuradoria Regional do Trabalho da 1ª Região

Entendo que as premissas usadas pelo TST no paradigmático acórdão (processo 309/2009-000-15-00.4) continuam válidas mesmo após a chamada Reforma Trabalhista. Com efeito, o TST firmou entendimento de que a dispensa em massa sem intervenção sindical contraria a Constituição, portanto a previsão contida no artigo 477-A da CLT é inconstitucional.

Como dito pelo TST, a Constituição de 1988 consagrou a subordinação da propriedade - inclusive dos empreendimentos empresariais - à função social (artigo 170, III, da CRFB/88), bem como apreponderância da valorização do trabalho humano, quando em conflito com o exercício da livre iniciativa (artigo 170, caput, da CRFB/88).

Pela Constituição também foi definida a finalidade da ordem econômica, que é assegurar a existência digna (artigo 170, CRFB/88), e foram consagrados os fundamentos do Estado todos os caput, Brasileiro, entre eles a dignidade da pessoa humana e o valor social do trabalho e da livre iniciativa (artigo 1º, III e IV, CRFB/88).

A propriedade e a livre iniciativa são, pois, direitos garantidos constitucionalmente, mas a Constituição também prevê que eles devem ser exercidos considerando a sociedade como um todo, e não o interesse privado puro e simplesmente.

No mais, a Constituição prevê a necessária intervenção sindical nas questões coletivas trabalhistas (Incisos III e VI do seu artigo 8º), caso das dispensas em massa, um ato/fato coletivo.

Destarte, para o TST a dispensa coletiva/em massa unilateral viola valores constitucionais ao fazer preponderar, sem a necessária participação sindical, o interesse individual sobre o interesse da coletividade.

Ainda na linha do TST, o artigo 477-A da CLT contraria tratados internacionais ratificados pelo Brasil, caso da Convenção 98 da Organização Internacional do Trabalho - OIT, que prevê o uso da negociação coletiva para regular os termos e as condições de emprego, e da Convenção 154



MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO
Procuradoria Regional do Trabalho da 1ª Região

da OIT, que também prevê a negociação coletiva como instrumento para fixar as condições de emprego e regular as relações entre os empregadores e trabalhadores.

As expressões acima são abrangentes - termos, condições de emprego e relação entre empregadores e trabalhadores - , portanto compreendem assuntos relacionados ao rompimento contratual, sobretudo aqueles relacionados aos interesses coletivos.

Lembro que o STF já definiu no RE 466.343-SP que os tratados internacionais de direitos humanos (dentre os quais os de Direito do Trabalho) ratificados pelo Brasil têm natureza supralegal, salvo se aprovados pelo quórum definido no §3º do artigo 5º da CRFB/88, caso em que têm força de emendas constitucionais.

Pelo caráter supralegal, as normas internacionais citadas estão hierarquicamente acima do artigo 477-A da CLT, razão pela qual prevalecem sobre ele.

Em suma, na linha do que tem decidido o TST, o artigo 477-A da CLT, norma legal infraconstitucional, merece ser invalidado por contrariar a Constituição da República e normas supralegais de direito internacional.

Feito o necessário panorama jurisprudencial, registro que a matéria é tormentosa, complexa, multifacetada. De um lado temos o empresário, que invoca a livre iniciativa e a propriedade privada, ainda mais em momentos de crise, quando costumam ser necessários ajustes - às vezes drásticos - no organograma das empresas; do outro lado temos o interesse coletivo, não só dos trabalhadores dispensados em massa, não só da família deles, mas também da coletividade em que estão inseridos, que é impactada pelo desemprego repentino de um grupo expressivo de pessoas.

Diante de tantos interesses em conflito, prestigiar a saída encontrada pelo TST: dispensa em massa sem intervenção sindical é inconstitucional e inconveniente. O TST levou anos para firmar esse entendimento. Foram anos de discussões e amadurecimento de ideias. Cabe agora



MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO
Procuradoria Regional do Trabalho da 1ª Região

prestigiar todo esse trabalho de sedimentação jurisprudencial, que, repito, permanece imaculado mesmo depois da edição do recentíssimo artigo 477-A da CLT.

Considerando tudo o que foi dito, confirmo em caráter definitivo a decisão proferida liminarmente, e assim declaro a nulidade da dispensa coletiva praticada na Unidade de ESTÁCIOS São José sem intervenção sindical. Por consequência, acolho o pedido de reintegração dos respectivos professores dispensados, com cancelamento dos atos rescisórios, inclusive da baixa do contrato no CAGED, obrigação a ser cumprida no prazo de 10 dias úteis (prazo que fixo na forma do artigo 852, §1º, da CLT), sob pena multa diária no valor de R\$10.000,00 por substituído prejudicado, limitada a R\$300.000,00, valor que pode ser posteriormente revisto, caso necessário. Acolho também o pedido de pagamento dos salários e demais vantagens devidos desde a data da dispensa, em parcelas vencidas evincendas (para tanto, fixo que o salário será calculado com base na quantidade média de aulas dadas por cada substituído no ano de 2017).”

Vale dizer, ademais, que, conforme ressaltado posteriormente na sentença prolatada em sede de embargos **decl ar at ó r i o s**, “o TRT, ao se manifestar, manteve a decisão que antecipou os efeitos da tutela (através do processo MS-0000981-78.2017.5.12.0000), apenas confirmada na Sentença ora atacada; e o TST, em Correição (nos autos do processo 1000011-60.2018.5.00.0000), primeiro cassou a decisão que antecipou os efeitos da tutela (decisão monocrática do Ministro TST Ives Gandra, no exercício eventual da Corregedoria-Geral da Justiça do Trabalho), mas, proferida a Sentença, julgou prejudicada uma segunda Correição (decisão proferida pelo Ministro Lélío Bentes Corrêa, corregedor-Geral da Justiça do Trabalho)”.

Cabe consignar, ainda, que o posicionamento ora sustentado – conforme mencionado anteriormente por Julieta Elizabeth Correia de Malfussi – pode ser extraído do enunciado nº 57 da 2ª Jornada de Direito Material e Processual do Trabalho da ANAMATRA, realizada dias 09 e 10 de outubro de 2017, em Brasília/DF:



MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO
Procuradoria Regional do Trabalho da 1ª Região

“DISPENSA COLETIVA: INCONSTITUCIONALIDADE. O ART. 477-A DA CLT PADECE DE INCONSTITUCIONALIDADE, ALÉM DE INCONVENCIONALIDADE, POIS VIOLA OS ARTIGOS 1º, III, IV, 6º, 7º, I, XXVI, 8º, III, VI, 170, CAPUT, III E VIII, 193, DA CONSTITUIÇÃO FEDERAL, COMO TAMBÉM O ARTIGO 4º DA CONVENÇÃO Nº 98, O ARTIGO 5º DA CONVENÇÃO Nº 154 E O ART. 13 DA CONVENÇÃO Nº 158, TODAS DA OIT. VIOLA, AINDA, A VEDAÇÃO DE PROTEÇÃO INSUFICIENTE E DE RETROCESSO SOCIAL. AS QUESTÕES RELATIVAS À DISPENSA COLETIVA DEVERÃO OBSERVAR: A) O DIREITO DE INFORMAÇÃO, TRANSPARÊNCIA E PARTICIPAÇÃO DA ENTIDADE SINDICAL; B) O DEVER GERAL DE BOA FÉ OBJETIVA; E C) O DEVER DE BUSCA DE MEIOS ALTERNATIVOS ÀS DEMISSÕES EM MASSA.”

Ou seja, a necessidade de negociação (e não de autorização) prévia com o sindicato permanece, inclusive, após a alteração da CLT, sendo condição sine qua non para a efetivação da dispensa perquirida.

Sendo assim, considerando que a reclamada confessou que entende desnecessária a negociação com o sindicato da categoria, requer o Ministério Público do Trabalho a declaração de nulidade das 212 demissões realizadas pela CASA DA MOEDA DO BRASIL, com a consequente reintegração destes trabalhadores aos quadros da referida empresa, inclusive em sede de tutela de evidência ou urgência, com o ressarcimento integral de todo o período de afastamento, mediante pagamento das remunerações devidas, corrigidas monetariamente e acrescidas de juros legais, conforme prevê o artigo 4º, I da Lei 9.029/95.



MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO
Procuradoria Regional do Trabalho da 1ª Região

4. SUCESSIVAMENTE – TEORIAS DOS MOTIVOS DETERMINANTES – NULIDADE DA MOTIVAÇÃO QUE SUPOSTAMENTE DEU AZO ÀS DEMISSÕES

Ultrapassados os argumentos expendidos nos tópicos anteriores, no caso de o MM. Juízo entender pela inaplicabilidade da dispensa coletiva à ré, por conta da necessidade de motivação dos atos administrativos, em observância à dialeticidade, importa mencionar que se faz necessária a apreciação pelo Poder Judiciário da real existência da “grave crise financeira” enfrentada pela empregadora, utilizada como motivo para as 212 demissões.

Antes de adentrar ao mérito da questão, se faz necessário consignar, em breve síntese, a teoria dos motivos determinantes.

Uma vez motivadas às demissões dos empregados, urge relatar que a referida motivação pode ser apreciada pelo Poder Judiciário, podendo este manter ou anular os atos administrativos.

Trata-se, portanto, da teoria dos motivos determinantes, que, no escólio do administrativista Rafael Carvalho Rezende **Oliveira**, “a motivação representa um instrumento fundamental para a ampliação e a efetividade do controle externo do ato, especialmente aquele exercido pelo Judiciário por meio da teoria dos motivos determinantes”. (OLIVEIRA, Rafael Carvalho Rezende. Curso de direito administrativo. 3. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2015. p. 282)

O mencionado doutrinador prossegue em sua explanação, afirmando **que** “de acordo com essa teoria, a validade do ato administrativo depende da correspondência entre os motivos nele expostos e a existência concreta dos fatos que ensejaram a sua edição”. (OLIVEIRA, Rafael Carvalho Rezende. Curso de direito administrativo. 3. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2015. p. 282)

Por outro lado, apenas para favorecer à dialética, cabe consignar que, ainda que não houvesse necessidade de motivação das demissões por parte da ré, a sua realização, uma vez efetuada, também poderá ser apreciada pelo Poder Judiciário.



MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO
Procuradoria Regional do Trabalho da 1ª Região

Na mesma linha de raciocínio, caminha o entendimento do doutrinador Rafael Carvalho Rezende Oliveira, ao mencionar que “mesmo naquelas situações excepcionais em que a lei não exige a motivação (exteriorização dos motivos), caso o agente exponha os motivos do ato, a validade da medida dependerá da citada correspondência com a realidade”. (OLIVEIRA, Rafael Carvalho Rezende. Curso de direito administrativo. 3. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2015. p. 283)

Resta, pois, indene de dúvidas que o Poder Judiciário poderá apreciar a validade da motivação utilizada pela reclamada para demitir 212 empregados.

Pois bem. De plano, é importante rememorar que os riscos da atividade econômica necessariamente devem ser suportados exclusivamente pelo empregador, conforme dicção do artigo 2º, caput da CLT, ao assentar que “Considera-se empregador a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviço.”.

Nesse sentido, é o escólio de Mauricio Godinho Delgado:

“A presente característica é também conhecida pela denominação alteridade (alter: outro; -i-; dade: qualidade – isto é, qualidade do outro ou que está no outro). Sugere a expressão que o contrato de trabalho transfere a uma única das partes todos os riscos a ele inerentes e sobre ele incidentes: os riscos do empreendimento empresarial e os derivados do próprio **trabalho prestado**”. (DELGADO, Mauricio Godinho. Curso de Direito do Trabalho. 12 ed. São Paulo: LTr, 2013, p. 404)

Ademais, o referido doutrinador assenta o seguinte:

“A regra da assunção dos riscos pelo empregador leva a que não se autorize distribuição de prejuízos ou perdas aos empregados, ainda que verificados reais prejuízos e perdas no âmbito do empreendimento dirigido pelo respectivo empregador ”. (DELGADO, Mauricio Godinho.



MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO
Procuradoria Regional do Trabalho da 1ª Região

Curso de Direito do Trabalho. 12 ed. São Paulo: LTr, 2013, p. 405)

O ilustre Ministro do TST salienta, por fim, que é vedado transferir os riscos da atividade econômica aos empregados, in verbis:

“Ao se referir à ideia de riscos, o que pretende a ordem justralhista é traduzir a ideia de responsabilização do empregador pelos custos e resultados do trabalho prestado, além da responsabilização pela sorte de seu próprio empreendimento”. (DELGADO, Mauricio Godinho. Curso de Direito do Trabalho. 12 ed. São Paulo: LTr, 2013, p. 405)

Ou seja, ainda que a ré estivesse passando por uma crise financeira – o que não há qualquer comprovação nestes autos – não poderia transferir os riscos do empreendimento aos 212 empregados dispensados coletivamente, o que, por si só, fundamenta a reintegração destes empregados aos quadros da empresa.

No entanto, caso assim não entenda o MM. Juízo – o que se admite para favorecer os debates –, se faz necessário verificar se a reclamada está passando de fato por esta suposta crise financeira, partindo da premissa a verificação dos últimos e não apenas do ano de 2017.

Cabe consignar, inicialmente, que a UNIÃO FEDERAL é a única sócia da CASA DA MOEDA.

Vale dizer, ademais, que a reclamada obteve lucro líquido considerável durante os anos de 2010 a 2016, senão vejamos:



MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO
Procuradoria Regional do Trabalho da 1ª Região

Ano	Receita Bruta	Lucro Líquido
2010	R\$ 2,233 bilhões	R\$ 415,6 milhões
2011	R\$ 2,756 bilhões	R\$ 502,7 milhões
2012	R\$ 2,726 bilhões	R\$ 533 milhões
2013	R\$ 2,984 bilhões	R\$ 783,6 milhões
2014	R\$ 2,164 bilhões	R\$ 223,1 milhões
2015	R\$ 2,411 bilhões	R\$ 311,3 milhões
2016	R\$ 2,408 bilhões	R\$ 60,2 milhões

Fonte: Casa da Moeda

Arte/UOL

(planilha retirada no sítio
<<https://noticias.uol.com.br/confere/ultimas-noticias/2017/08/29/ministro-diz-que-casa-da-moeda-da-sucessivos-prejuizos-e-verdade.htm>>)

Portanto, a UNIÃO FEDERAL obteve lucro líquido entre os anos de 2010 e 2016 no valor aproximado de 3 bilhões de reais.

A referida reportagem denuncia, ainda, as supostas causas dessa redução drástica do lucro líquido, como a má-gestão e corrupção no âmbito da reclamada, in verbis:

“Suspeitas de má gestão e corrupção

A Casa da Moeda do Brasil já foi alvo de pelo menos três operações da Polícia Federal (PF) devido a supostas fraudes em licitações e contratos superfaturados.

O primeiro escândalo foi em 2005, quando o então presidente da estatal, Manoel Severino dos Santos, teria recebido R\$ 2,7 milhões em propinas no chamado esquema do Mensalão.

Em 2015, a operação Vícios da PF apontou supostas fraudes em contratos da estatal para implantação do Sistema de Controle de Produção de Bebidas (Sicobe). Funcionários



MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO
Procuradoria Regional do Trabalho da 1ª Região

teriam recebido R\$ 100 milhões em propinas. O então presidente, Luiz Felipe Denucci, foi demitido.

Em junho de 2016, outra operação da PF, a Esfinge, considerou ter havido fraudes em licitações no valor de R\$ 6 bilhões, também relacionadas à instalação do Sicobe. Funcionários teriam embolsado R\$ 70 milhões em propinas.”

Há, ainda, uma dívida da POLÍCIA FEDERAL com a reclamada, que até a apresentação de sua defesa estava fixada no montante de 39,3 milhões, referente à emissão de passaportes, confessada na peça de resistência, **especificamente no tópico “DA INADIMPLÊNCIA DA POLÍCIA FEDERAL QUANTO AO PAGAMENTO DA PRODUÇÃO DE PASSAPORTES, ID 2cac574 - Pág. 30”**, que não foi paga pela Polícia Federal e tampouco pela União Federal. Eis o teor da confissão:

“Assim muito embora a CMB tenha adotado diversas medidas para a cobrança dos valores devidos, fato é que até a presente data a dívida persiste e, objetivamente, a Empresa não pode dispor do valor de 39,3 milhões referente à totalidade do débito do DPF.”

É importante consignar que a CASA DA MOEDA continua emitindo os passaportes para a POLÍCIA FEDERAL, razão porque o montante da dívida que até então estava no importe de 39,3 MILHÕES, deve ser, pois, atualizado mensalmente.

Rememore-se que a POLÍCIA FEDERAL é um órgão permanente, organizado e mantido pela UNIÃO FEDERAL, conforme o artigo 144, § 1º da Constituição da República, e atualmente integra a estrutura básica do Ministério da Segurança Pública.

Infere-se das peças deste processo, portanto, que inexplicavelmente as atividades da reclamada estão sendo esvaziadas para a realização de privatização – que, conforme extraído da matéria jornalística, é a posição do atual Governo –, sendo certo que tais atos foram realizados pela única sócia da CASA DA MOEDA, isto é, pela UNIÃO FEDERAL.

A UNIÃO FEDERAL passou, então, a adquirir moedas brasileiras de outros Países, esvaziando ou reduzindo as



MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO
Procuradoria Regional do Trabalho da 1ª Região

atividades da CASA DA MOEDA para, com isso, fundamentar a sua privatização.

Fica cristalino, então, que a “crise financeira” carece de comprovação fática, eis que o ônus da prova competia exclusivamente à reclamada, conforme artigo 818, II da CLT, do qual não se desincumbiu.

E mais: nos últimos anos a UNIÃO FEDERAL – repita-se, única sócia da CASA DA MOEDA DO BRASIL –, antes da suposta crise, obteve um lucro líquido aproximado de 3 bilhões de reais.

Ou seja, retirou o lucro de aproximadamente 3 bilhões de reais como dividendos da CASA DA MOEDA, até que esvaziou suas atividades, deixou de repassar o orçamento devido, além dos problemas de má-gestão e da suposta corrupção, sendo esta última conforme a denúncia feita na matéria jornalística, anteriormente mencionada.

Tanto é assim que o “TCU instalou uma auditoria especial para investigar a Casa da Moeda. Ou, mais precisamente, os motivos de o Tesouro Nacional ter retido recursos para a estatal que já somam quase R\$ 1 bilhão nos últimos dois anos”, conforme mencionado pelo sindicato-autor no sítio <https://sindicatodosmoedeiros.org.br/a-casa-da-moeda-no-tcu/>.

Não é demais consignar que a reclamada não demonstrou e tampouco comprovou ter tomado qualquer outra medida para sair dessa suposta crise financeira, como corte de funções comissionadas, cargos (empregos) comissionados, redução de despesas, por exemplo.

Tanto é assim que na peça defensiva a reclamada afirma ter reduzido apenas 25% das funções de confiança existentes na CASA DA MOEDA, senão vejamos:

“Redução de 25% das funções de confiança existentes na CMB, o que correspondeu a uma economia de aproximadamente R\$ 520.000,00 por mês”.

Indaga-se, então: há razoabilidade na demissão de 212 empregados, mesmo que nos últimos anos a reclamada tenha sido lucrativa (aproximadamente 3 bilhões de reais) e só não



MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO
Procuradoria Regional do Trabalho da 1ª Região

permaneceu sendo lucrativa por conta da própria UNIÃO FEDERAL e da má-gestão?

As provas coligidas aos autos demonstram exatamente o contrário: que não há qualquer razoabilidade!

Não há, portanto, qualquer comprovação da suposta grave crise, mas sim ausência de gestão eficiente, ausência de cobrança das dívidas e de repasse orçamentário-financeiro por parte da UNIÃO FEDERAL – que, repita-se, é a sua única sócia.

Dessa forma, não há que se reconhecer, portanto, qualquer validade à motivação utilizada pela reclamada para demitir 212 empregados, razão pela qual requer, pois, a declaração da nulidade dos atos administrativos praticados, de modo que todos estes obreiros sejam reintegrados aos quadros da reclamada, inclusive em sede de tutela de evidência ou urgência, com o ressarcimento integral de todo o período de afastamento, mediante pagamento das remunerações devidas, corrigidas monetariamente e acrescidas de juros legais, conforme prevê o artigo 4º, I da Lei 9.029/95.

5. DANO MORAL COLETIVO

A reclamada alega, em síntese, inexistir fundamento para a sua condenação em dano moral coletivo. Ledo engano.

A aplicação de indenização por danos causados à coletividade, no caso dos autos, terá dupla função: punitiva (uma vez que já configurado o ato lesivo não só a coletividade de trabalhadores, mas, também ao ordenamento jurídico) e preventiva (com vistas a evitar que a prática seja repetida no futuro).

Busca-se, aqui, a reparação do dano jurídico social emergente da conduta ilícita da Ré, cuja responsabilidade pode e deve ser apurada através de ação civil pública (Lei, nº 7.347/85, art. 1º, IV), bem como – e especialmente – a imediata cessação do ato lesivo (art. 3º), através da imposição de obrigação pagar (consistente na assunção pela Ré da responsabilidade para com os seus empregados que foram



MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO
Procuradoria Regional do Trabalho da 1ª Região

dispensados indevidamente, prevista nos artigos 1º, III e IV, 5º, V e X, 127 e 129, III e IX, ambos da Constituição Federal.

Sendo assim, considerando que restou comprovado nestes autos a abusividade da dispensa massiva de 212 trabalhadores pela ré, é urgente tanto a declaração de nulidade dos atos que decretaram a demissão destes trabalhadores, com a consequente reintegração, quanto à condenação da ré ao pagamento de dano moral coletivo.

6. DESNECESSIDADE DE AUDIÊNCIA PÚBLICA

Considerando que a reclamada afirmou na audiência inicial, realizada em 07 de maio de 2018, que eventual audiência pública não redundaria em reintegração dos empregados dispensados, o Ministério Público do Trabalho entende, nesse momento processual, ser desnecessária a sua realização.

7. CONCLUSÃO

Impugna os documentos colacionados pela reclamada, eis que em nada corroboram com suas alegações.

No mérito, requer a procedência dos pedidos vindicados na petição inicial, de modo que os 212 empregados sejam reintegrados aos quadros da reclamada, inclusive em sede de tutela evidência ou urgência.

Outrossim, requer que as parcelas pagas pelo empregador e devidamente comprovadas sejam deduzidas, em observância à boa-fé e ao enriquecimento sem causa dos empregados.

Rio de Janeiro, 18 de outubro de 2018.

Valdenice Amália Furtado
Procuradora do Trabalho