

## Relatório

Vistos.

**SINDICATO NACIONAL DOS TRABALHADORES NA INDUSTRIA MOEDEIRA** ajuizou Ação Civil Pública em face de **CASA DA MOEDA DO BRASIL CMB** pleiteando a declaração de nulidade da dispensa de 212 empregados e a reintegração destes.

Contestação escrita e com documentos.

Alçada fixada no valor da inicial.

Parecer do MPT de IDs. 0741e26 e d27367b.

Sem mais provas, foi encerrada a instrução processual.

Rejeitada a derradeira proposta de acordo.

Razões finais escritas.

É o relatório.

Passo a decidir.

## Fundamentação

O sindicato autor narra que recebeu a notícia da dispensa de 212 empregados da reclamada, em 06.04.2018, por meio ofício enviado por esta, acompanhado de cópias do processo administrativo, em que expunha como fundamento a sua situação econômico financeira, em decorrência de sucessivas perdas de receitas, e adoção dos critérios de idade e de aposentadoria já em curso ou com requisitos para a obtenção já implementados.

Alega o autor que houve discriminação na metodologia de escolha dos trabalhadores a serem dispensados, sendo apontados como público elegível aqueles com mais de 49 anos e como público alvo os que possuíam mais de 59 anos.

Acrescenta que a hipótese não se enquadra na previsão do artigo 477-A da CLT, por se tratar de dispensa motivada, entendendo ser obrigatória a prévia negociação coletiva com o sindicato profissional, e prévia comunicação ao o Ministério Público do Trabalho, a Ordem dos Advogados do Brasil, os Sindicatos pertinentes às categorias envolvidas, a AGU bem como que a motivação com base em grave crise financeira não se evidenciaria na realidade.

Pretende, assim, a reintegração dos 212 trabalhadores, o pagamento dos salários e direitos do período de afastamento, a manutenção do plano de saúde, e ainda a condenação ao pagamento de dano moral coletivo e à obrigação de não dispensar outros trabalhadores com base em critérios de idade.

A reclamada alega em contestação que "as rescisões foram realizadas em razão da necessidade de manutenção da sustentabilidade empresarial, fartamente comprovada no bojo do Processo Administrativo 18750.000580/2018-55" e que os empregados foram "escolhidos a partir da adoção de critério de equidade e justiça social", expondo a motivação do ato, em razão da pendência de julgamento dos embargos de declaração no RE 589.998/PI.

Nega que tenha havido discriminação por idade e que "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". Ressalta que ainda restaram empregadas centenas de pessoas com idades superior a 49 anos.

Alega, ainda, que houve prévia divulgação de plano de demissão voluntária, mas que se manteve a necessidade de redução dos quadros.

Por fim, defende que, a partir da vigência do artigo 477-A da CLT, não há qualquer requisito de validade para as dispensas coletivas, sendo desnecessária a prévia negociação.

Parecer do MPT de ID. 0741e26, nos seguintes termos:

*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.*

*(...)restou comprovado, inclusive através de confissão (artigos 389 do NCPD 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.*

*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.*

*(...)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 conseqüente reintegração*

*destes trabalhados 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.*

*(...)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.*

*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.*

#### **(...)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.*

Pois bem.

O artigo 477-A da CLT teve por objetivo equiparar as dispensas individuais com as coletivas, quando no campo fático, da realidade social e econômica, seus efeitos são evidentemente diversos.

Não há como disciplinar juridicamente da mesma forma a dispensa de um trabalhador, que poderá buscar nova colocação no mercado, em que pese o inegável desconforto que a perda

do posto de trabalho possa causar em um primeiro momento, com a de dezenas ou centenas de empregados em uma mesma atividade econômica, integrantes de uma mesma categoria profissional, que em alguns casos compõem uma comunidade em espaço geográfico delimitado, o que por certo gerará dificuldades de recolocação no mercado e estagnação da economia local ou setorial.

Enquanto na dispensa individual há maior liberdade de exercício do poder diretivo, sendo desnecessária a exposição dos motivos que a ensejaram (tese amplamente aceita pela jurisprudência, ainda que haja forte discussão doutrinária quanto ao caráter arbitrário da dispensa sem fundamentação técnica, financeira, econômica ou disciplinar), nas hipóteses de dispensa coletiva devem ser observados os limites impostos pelos seus fins econômicos e sociais e pela boa-fé, sob pena de se caracterizar como ato abusivo, passível de nulidade, na forma do artigo 187 do Código Civil, lembrando, ainda que a livre iniciativa deve se pautar por seus valores sociais, conforme artigo 1º, IV, e que atividade econômica exercida em território nacional tem por princípios, expostos no rol do artigo 170 da CRFB, entre outros, a valorização do trabalho humano, a função social da propriedade, a redução das desigualdades sociais e regionais e a busca do pleno emprego.

Diante desse contexto normativo, não se pode reconhecer a validade de ato de dispensa coletiva com objetivo apenas de maximizar os lucros, em detrimento dos postos de trabalho, gerando impactos sociais, profissionais e econômicos, que ultrapassam os indivíduos que sofrem diretamente com a extinção contratual.

Por tais fundamentos, a jurisprudência passou a reconhecer, a partir do julgamento do Recurso Ordinário em Dissídio Coletivo de nº 309001220095150000 30900-12.2009.5.15.0000, a necessidade de prévia negociação com o sindicato profissional, pela qual se analisariam todas as alternativas à dispensa, como, por exemplo, a redução de carga horária ou o lançamento de plano de demissão voluntária, e ainda assim, caso se concluísse pela realização das dispensas, fossem observados critérios e benefícios com o objetivo de reduzir os impactos sociais e econômicos das dispensas.

E é esse entendimento jurisprudencial que o artigo 477-A da CLT pretendeu sepultar, ao dispor no sentido de não haver necessidade de autorização prévia de entidade sindical ou de celebração de convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho para efetivação da dispensa coletiva.

Não se atentou, contudo, para o fato de que nunca foi exigida a autorização do sindicato para a realização da dispensa coletiva, mas, sim, que a entidade sindical fosse informada quanto à intenção de realizá-la e os seus motivos, e que fosse instaurado um debate sobre possíveis soluções. Evidenciando-se a postura inflexível da entidade sindical em participar do debate propositivo, o que não é incomum, ou que, realizadas as tratativas, tivessem restado infrutíferas, e ainda assim a dispensa coletiva fosse realizada, caberia eventual análise judicial dos efeitos de tais acontecimentos.

Da mesma forma, não era exigido como requisito de validade da dispensa coletiva que a negociação com a entidade sindical resultasse em acordo ou convenção coletiva, sendo suficiente a demonstração, por atas de reuniões ou assembleias, ou por outros meios, de que houve espaço para a atuação do sindicato, ainda que este a tenha recusado.

Resta evidente que intenção do legislador foi afastar a atuação do sindicato na defesa dos interesses coletivos e individuais da categoria e, dessa forma, violou o previsto no artigo 8º, inciso III, da CRFB.

Assim, sequer é possível defender a possibilidade de interpretação do artigo 477-A da CLT, conforme a Constituição, no sentido de que ainda as dispensas coletivas deveriam ser precedidas de negociação coletiva, apenas sendo desnecessária a autorização ou redução de

seus termos em acordo ou convenção coletiva, pois um dos limites dessa modalidade de controle de constitucionalidade é não alterar a vontade do legislador, o que ocorreria no presente caso.

Pelos mesmos motivos, não é possível atribuir ao artigo 477-A da CLT a interpretação que pretende o sindicato autor, no sentido de que "a dispensabilidade de celebração de convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho haveria, exclusivamente, para os casos de dispensas imotivadas", pois não foi esta a intenção do legislador, e nem se sustenta em interpretação sistêmica.

Portanto, do artigo 477-A da CLT nada se aproveita, pois, em sua primeira parte, equipara juridicamente hipóteses que não possuem qualquer semelhança fática, e em sua segunda parte, viola a Constituição da República.

O artigo 477-A da CLT não tornou inexigível a prévia negociação com o sindicato profissional, seja em razão de sua inconstitucionalidade, seja porque tal vedação não deflui do seu texto.

Todavia, este juízo entende que a declaração de inconstitucionalidade do artigo 477-A da CLT, em sede difusa ou concentrada, por si só, não torna imperiosa a negociação com o sindicato em qualquer hipótese de dispensa coletiva, a fim de ser judicialmente considerada válida.

A prévia negociação não deve ser entendida como o único critério de validade para a dispensa coletiva, mas como um dos elementos de análise da compatibilidade da atuação empresarial com os princípios constitucionais e legais, incluindo-se as convenções internacionais, que norteiam o ordenamento jurídico brasileiro.

A negociação coletiva é um instrumento para a redução da litigiosidade e de busca da pacificação social, alcançada pelos atores que conhecem profundamente a realidade do mercado em que se inserem, reduzindo a necessidade de intervenção do Poder Judiciário, trazendo maior segurança jurídica do que a previsão do artigo 477-A da CLT, que ainda será objeto de extensos debates.

Como já foi ressaltado anteriormente, a dispensa coletiva com objetivo apenas de maximização dos lucros, é eivada de presunção de má-fé e tem por destino a declaração de sua nulidade, principalmente se puderem ser verificados de plano os efeitos nocivos da medida, como a precarização de determinado setor, a intenção de recontratar os mesmos profissionais com salários mais baixos e por contratos precários, a desintegração de uma comunidade estruturada em volta do referido setor, etc.

Neste caso, a negociação coletiva prévia, em que o sindicato da categoria profissional possa participar propondo alternativas à dispensa, ou, ao menos, indenizações ou benefícios superiores aos previstos em lei para a mera dispensa imotivada, pode evidenciar a boa-fé empresarial e afastar o caráter abusivo e prejudicial da dispensa coletiva.

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

Não se está a desprezar o entendimento do C.TST, nas decisões proferidas nos autos do Dissídio Coletivo de nº 309001220095150000 30900-12.2009.5.15.0000, no sentido de que a negociação coletiva é imprescindível para validade da dispensa coletiva, *in verbis*:

No caso em exame, é de se entender e acatar as justificavas alegadas pela suscitada de que uma crise econômica mundial afetou brusca e profundamente o mercado e a produção de aeronaves, com o cancelamento de encomendas e a falta de perspectiva de uma retomada para breve dos níveis de produção, como vinha ocorrendo até o último semestre do ano passado, mormente considerando que sua atividade empresarial é totalmente dependente de um mercado internacional que se encontra em profunda retração e sem sinais de recuperação para os próximos meses, ou talvez anos.

Este quadro desaguou inevitavelmente na demissão de 4.200 trabalhadores, a ponto de torná-las irreversíveis.

Embora a contundência destes fatos configure-se inarredável e torne a situação irreversível, na medida em que o número de postos de trabalho ofertados pelas empresas estão sempre atrelados ao seu potencial produtivo, que dependem, por outro lado, do desenvolvimento da estabilidade da economia de cada país e, no caso, como em muitas outras atividades empresariais, dependente também da estabilidade do mundo globalizado, por isso, oscilações econômicas locais e no mundo são sempre fatores inevitáveis de maior emprego ou desemprego, **o condenável foi a forma como a demissão coletiva foi conduzida e efetivada, sem que se tenha buscado formas efetivas de suavização dos seus efeitos, como medidas alternativas, e o que é pior, como já ressaltado acima, não houve anúncio prévio, nem manifestação de disposição de negociar uma demissão coletiva de modo a causar um impacto menor nas famílias e na comunidade.**

(...) **É que a negociação coletiva ou a sentença normativa fixarão as condutas para o enfrentamento da crise econômica empresarial, atenuando o impacto da dispensa coletiva, com a adoção de certas medidas ao conjunto dos trabalhadores ou a uma parcela deles, seja pela adoção da suspensão do contrato de trabalho para participação do empregado em curso ou programa de qualificação profissional oferecido pelo empregador (art. 476-a da CLT), seja pela criação de Programas de Demissão Voluntária (PDVs), seja pela observação de outras fórmulas atenuantes instituídas pelas partes coletivas negociadas.**

Além disso, para os casos em que a dispensa seja inevitável, critérios de preferência social devem ser eleitos pela negociação coletiva, tais como a despedida dos mais jovens em benefício dos mais velhos, dos que não tenham encargos familiares em benefício dos que tenham, e assim sucessivamente. Evidentemente que os trabalhadores protegidos por garantias de emprego, tais como licença previdenciária, ou com debilidades físicas reconhecidas, portadores de necessidades especiais, gestantes, dirigentes

*sindicais e diretores eleitos de CIPAs, além de outros casos, se houver, deverão ser excluídos do rol dos passíveis de desligamento.*

*(...)Na hipótese dos autos, segundo o entendimento deste Relator, é **incontroverso que as dispensas foram efetivadas sem nenhuma negociação prévia com o sindicato obreiro, e sem o necessário estabelecimento de critérios objetivos e sociais para escolha dos trabalhadores diretamente prejudicados, pelo que a conduta empresarial afronta a ordem jurídica pátria.***

Tal decisão foi primordial para se evitar a perpetração de injustiças sociais em um momento sensível da economia nacional, que oscilou entre grande crescimento e rápido declínio, em que alguns empregadores buscam equalizar mais rapidamente suas perdas em detrimento da dignidade e segurança jurídica dos empregados.

Porém a decisão em epígrafe não possui caráter vinculante, e de seus termos se extrai que o principal objetivo da imposição é a minimização dos impactos da dispensa coletiva na vida dos empregados e no meio social em que se inserem.

Portanto, restando evidente por outros meios que houve razoabilidade na escolha dos critérios de dispensa e que foram envidados esforços no sentido de reduzir as suas consequências negativas, se atinge a intenção primordial do entendimento jurisprudencial.

No presente caso, há que se reconhecer que a ré demonstrou o preenchimento dos requisitos para o reconhecimento da validade do ato de dispensa.

Inicialmente, no que se refere às dificuldades financeiras enfrentadas, o balanço patrimonial de 2017, divulgado através do Diário Oficial (ID. e46bd2f), noticia a brusca diminuição do ativo circulante e dos serviços executados a faturar, em relação ao fechamento de 2016.

O processo administrativo de ID. 3d83b8e juntado com a inicial noticia:

*1.1. Em 08 de setembro de 2016, foi promulgada a EC nº 93, que definiu nova redação ao artigo 76 do ADCT, com efeitos a partir de 01/01/2019, incidindo sobre a Receita da Casa da Moeda do Brasil - CMB, proveniente de taxa de prestação de serviços decorrente da utilização de selos de controle e dos equipamento contadores de produção de Bebidas e Cigarros. O montante de valor monetário retido em 2016 foi de cerca de R\$ 550 milhões e em 2017, de 261 milhões, fato que vem impactando negativamente no fluxo de caixa da empresa.*

*1.2. Agravado pela interrupção da prestação de serviços relativos ao SICOBE, que desobrigou os estabelecimentos industriais envasadores de bebidas de utilizarem o referido sistema, impactando negativamente a CMB em 2017, em face da perda de Receita Operacional, estimada de R\$ 1,4 bilhão para o exercício.*

*1.3. Inadimplência no recebimento pelos Passaportes fornecidos ao DPF na ordem de R\$ 39,3 milhões.*

*1.4. Pagamento de empréstimo junto ao Banco do Brasil com finalidade de financiar o seu Capital de*

*Giro no montante de R\$ 50.000.000,00.*

*2.1. Em função da expressiva redução de faturamento, o resultado do exercício de 2017, registra um prejuízo líquido de R\$ 117,5 milhões (contra um lucro líquido de R\$ 60,2 milhões no exercício anterior), consignando uma lucratividade final de -12,3% (contra 2,5% do ano anterior).*

*3.3. Em virtude da disparidade apresentada, o Lucro Bruto Operacional totalizou R\$ 261,9 milhões, o que representou uma redução de 51,2% comparativamente ao ano anterior.*

*3.4. As despesas operacionais se mantiveram estáveis em comparação com o exercício anterior, totalizando R\$ 451 milhões, o que representa 47,1% da Receita Líquida do exercício.*

*Em decorrência do visível desbalanceamento entre Recebimentos e Desembolsos no decorrer do Exercício de 2017 e como forma de mitigar riscos financeiros relacionados a obrigações fiscais, tributárias, trabalhistas e sociais, bem como evitar "default" financeiro em seu Caixa, foram adotadas as seguintes providências, pela Diretoria Colegiada:*

*4.1. Assinatura dos contratos de fornecimento de Cédulas e Moedas Brasileiras para o Banco Central do Brasil - BCB, ocorrida em 13/04/2017, integralmente atendidos pela CMB, em prazo inferior ao estabelecido contratualmente, o que possibilitou aceitar demandas adicionais do BCB, também integralmente atendidos pela CMB;*

*4.2. Implementação de uma nova estrutura organizacional, proposta pela Diretoria*

*Executiva e aprovada pelo Conselho de Administração, ocorrida ao longo do 3º trimestre de*

*2017, impactando na redução de 102 funções comissionadas e economia mensal na folha de pagamento na ordem de R\$ 528,9mil (gratificação e encargos), resultando em economia de aproximadamente R\$3,2 milhões em 2017;*

*4.3. Implantação de ações focadas na eficiência dos processos de fornecimento de insumos e prestação de serviços, apoio as unidades da CMB em seus projetos, promoção de medidas de melhoria na gestão de contratos de serviços administrativos, em busca da otimização dos recursos materiais e logísticos da CMB;*

*4.4. Implementação de ações de redução de custos, que gerarão economia de cerca de R\$110,2 milhões em 12 meses, com destaque para o Programa de Demissão Voluntária - PDV, implantado no 2º semestre de 2017, na ordem de R\$70,2 milhões/ano, Ações de Gestão para contenção de consumo e redução de gastos, na ordem de R\$6,5 milhões/ano e Renegociação de contratos com fornecedores e prestadores de serviços, na ordem de R\$33,5*

milhões/ano;

4.5. Em relação ao ano anterior, houve uma redução de 350 empregados, destes 333 aderiram ao Plano de Desligamento Voluntário e foram desligados entre julho e novembro de 2017, reduzindo em 12% o quadro de pessoal, e redução mensal da folha de pagamento na ordem de R\$5,4 milhões, equivalente a R\$70,2 milhões após 12(doze) meses, não impactando a força de trabalho da empresa.

4.6. Cumprimento de 100% de atendimento contratual nos quatro departamentos do segmento de produção e serviços.

4.7. Acordo de Parcelamento de Dívida com a SICPA decorrente da Prestação de Serviços ao Programa SICOBE em 48 parcelas fixas e sem juros no montante de R\$ 6,9 milhões mensais.

4.8. Sem a adoção das ações descritas anteriormente, seria impossível que o Resultado Líquido da CMB encerrasse o exercício de 2017 com prejuízo MENOR do que o Orçado para ano.

exercício de 2017 o cenário permaneceu crítico. Podemos assegurar que as disponibilidades do caixa CMB foram consideravelmente reduzidas em função direta da acentuada queda verificada no "resultado operacional de caixa" se comparado com o mesmo período de 2016.

III- Das Perspectivas de Evolução do CAIXA até o Final do Exercício de 2018.

1. O fluxo de caixa ORÇADO constante do Programa de Dispêndios Globais - PDG da Casa da Moeda do Brasil, aprovado para o exercício de 2018 apresenta saldo final do caixa CMB em 31/12/2018 na ordem de R\$150.068.955 milhões.

Acresce ao Resultado Operacional deficitário a Previsão de Investimentos de R\$ 76,6 milhões conforme Orçamento de Investimento aprovado no PDG 2018 e pagamento de uma parcela de R\$50,0 milhões de empréstimo com o Banco do Brasil.

Deste modo para cobrir o déficit Operacional demonstrado está contemplado no Orçamento de Fluxo de Caixa constante no PDG de 2018 tomada de endividamento bancário na Ordem de R\$150,00 milhões.

Não obstante a previsão de queda de faturamento aventada para o exercício de 2018, as ações adotadas pela CMB nos itens 2.4 e 2.5 para mitigar os riscos de caixa para o exercício só irão dar retorno "PAYBACK", a partir do 2º semestre de 2018.

Cabe ressaltar também que a despesa com pessoal configura a parcela mais relevante de desembolso da CMB em 2018, equivalente a 44,8%, R\$540,1 milhões, do total previsto de R\$1.204,6 milhões.

3. A partir desse cenário econômico para a CMB em 2018, o DECOF apurou que a perspectiva orçamentária é de prejuízo em função direta da quebra de faturamento e ingressos financeiros de aproximadamente R\$1,4 bilhão, decorrentes do Negócio "Selos de Rastreabilidade SICOBEB" e 2017, descontinuado em função do cumprimento da ADE RFB 75/2016, além da falta de concretização de novos contratos, aliados a manutenção da estrutura de custos/despesas não adequadas ao nível de faturamento atual.

Se mantida para o final do exercício de 2018 a tendência de ineficácia na realização de recebimentos, decorrentes da falta de repasse do ressarcimento referentes ao SICOBEB/SCORPIOS, no montante de R\$ 261,05 milhões, de atrasos dos clientes, especificamente a Polícia Federal, combinado com a reincidência de desembolsos no mesmo patamar do exercício de 2017, é muito provável que a CMB venha a apresentar expressivo DEFICIT DE CAIXA ao final do exercício de 2018.

4. Agravam ainda às circunstâncias, que a esse "saldo negativo" de será necessário crescer o "piso mínimo de caixa operacional" da CMB, na ordem de R\$150,0 milhões, conforme praticado em

2017, resultando em uma necessidade líquida de Caixa da ordem de R\$434,1 milhões.

#### IV- Da Conclusão

I. Finalmente, considerando os fatos e informações relatados anteriormente, é entendimento técnico do DECOF recomendar a adoção das seguintes providências:

a. Continuar a envidar esforços no processo de recebimento dos valores retidos pela STN/MF do ressarcimento referentes ao SICOBEB/SCORPIOS, no montante de R\$ 261,05 milhões;

b. Continuar a envidar esforços no intuito de aumentar o portfólio de clientes/contratos da CMB;

c. Adequar a estrutura de Custos/Despesas com Pessoal ao nível de faturamento atual da CMB;

d. Restringir o processo de compras;

e. Rever os critérios de nível de re-suprimento de estoques;

f. Consumir o atual montante de estoque de matérias primas;

g. Alongar os prazos de pagamento à fornecedores;

h. Alterar cláusulas de condições de pagamento, de modo a concentrar os pagamentos em apenas 1(uma) data por quinzena;

i. Cortar Despesas significativas;

*j. Cortar Gastos dispensáveis;*

*l. Reduzir prazos contratuais de recebimentos dos clientes.*

O balanço patrimonial foi submetido à análise de auditoria independente, e a ré é submetida ao controle externo pelo TCU.

Houve a adoção de diversas medidas comerciais de forma concomitante ao tratamento interno da questão de pessoal, que culminou com a dispensa ora impugnada.

Não há qualquer mínimo indício de que as informações contábeis expostas nos relatórios não sejam compatíveis com a realidade.

Anteriormente à dispensa, houve a divulgação de plano de demissão voluntária, e a adoção de diversas medidas de redução de custos de pessoal:

*7. O resultado deste Plano foi satisfatório se comparado ao último plano realizado em 2014/2015, quando 15,70% do público alvo aderiu. No Plano de 2017 obteve-se a adesão de 80,43% do público alvo.*

*8. Mesmo com o sucesso relativo do Plano, com o desligamento de 333 empregados, a Casa da Moeda ainda não estava dentro de um limite confortável de manutenção de caixa.*

*9. Cumpre esclarecer que o PDV não foi a única ação tomada pela Gestão da CMB para redução das despesas. Além de intensificar o trabalho de prospecção de novos negócios, internamente, todos os contratos foram revistos, visando redução do valor global, ou até mesmo o encerramento de alguns.*

*10. Outras medidas administrativas vem sido tomadas ao longo do tempo, como restrição de realização de horas extras, diminuição do 1° e 3° turnos, adoção de nova metodologia de pagamento de férias, antecipação do 13° com as férias somente para os empregados que se manifestarem, redução do quantitativo de estagiários, revisão do normativo para facilitar o pleito de licenças sem remuneração por parte dos empregados, bem como a possibilidade de demissão consensual, acompanhando a alteração da legislação trabalhista.*

*11. Mais ações, em âmbito de Diretoria, foram tomadas, como oferecer reajuste salarial zero em negociação de Acordo Coletivo de Trabalho, junto ao Sindicato Nacional dos Moedeiros. A Diretoria solicitou ainda estudos ao DEGEP com relação ao*

*teletrabalho e redução da jornada de trabalho com proporcional redução de salário, temas abordados na reforma trabalhista. Este Departamento já fez levantamento sobre os temas, e sobre o teletrabalho, foi identificado que é necessário primeiro que a empresa consiga mensurar a produtividade de seus empregados. O trabalho para isso já se iniciou em 2018, com a implantação de metas individuais, portanto, caso o recurso \,*

*tecnológico esteja disponível, poderia ser viável uma implantação não muito distante.*

*12. Já com relação a redução da jornada de trabalho, o Departamento de Pessoas, informalmente, iniciou uma conversa com o Sindicato sobre o tema, que se opôs veementemente achando que esta ferramenta traz prejuízos aos trabalhadores. Porém, considerando que a partir da reforma trabalhista foi permitido negociação direta entre empregados com salários mais altos e a CMB, este DEGEP está propondo normativo para regular o assunto.*

*13. Em meados de 2017 houve também uma reestruturação organizacional, onde foram reduzidas cerca de 100 funções de confiança, auxiliando a empresa na redução da despesa com pessoal.*

*14. Outro passo dado pela Gestão, talvez o mais importante, foi a criação de uma Diretoria de Inovação e Mercado, com metas arrojadas de aumentar o faturamento da CMB. Desde sua criação até os dias atuais, a CMB, por intermédio do seu Diretor, já fez diversas prospecções.*

O critério de idade não foi o único adotado na escolha dos empregados a serem dispensados, tendo sido considerada ainda o preenchimento concomitante dos requisitos da aposentadoria por tempo de contribuição, menos desvantajosa que a aposentadoria por idade, bem como a remuneração e cargo desempenhado, ao contrário do alegado no parecer do MPT quanto à subjetividade da escolha dos empregados dispensados:

*19. Desta forma, como diretriz a ser seguida, e ainda, observando o que já fora exposto pela Diretoria Executiva, sugere-se utilizar parâmetros objetivos, que estejam em consonância com os mesmos princípios utilizados no PDV: empregados já aposentados ou aposentáveis pleno (que tenham cumpridos os critérios para aposentadoria integral, utilizando o fator de 95/85 com 35/30 anos de contribuição).*

***Tais critérios foram desenhados, pensando num menor impacto para a rotina familiar dos desligados, já que os mesmos possuem ou podem possuir uma renda adicional.***

*20. A parte social foi o ponto de partida para as*

*sugestões apresentadas. Não foram considerados empregados que pudessem requerer a aposentaria proporcional, nem empregados aposentados por invalidez.*

*21. A questão social foi bastante discutida, já que diversos critérios poderiam ter sido utilizados. Qualquer forma de desligamento por iniciativa da empresa pode ser traumática para uma organização. Um clima de tensão pode pairar nos que continuam na empresa, trazendo desconfiança por parte dos empregados. Um clima organizacional*

*ruim pode trazer prejuízos para a produção. Por isso, a ideia de se utilizar um critério já*

*amplamente divulgado, onde todos já tivessem tido a oportunidade de se desligarem pelo Plano de Desligamento Voluntário, entendeu-se menos impactante para o clima da empresa.*

*24. Após levantamento realizado, chegou-se a uma listagem de 269 empregados, sendo que 12 possuem uma condição de estabilidade que não podem ser desligados, seja por exercerem ou terem exercido no último ano, cargo no Sindicato, no Conselho da Cifrão ou ainda na CIPA. Destes, 3 empregados respondem a processo junto à CGU, motivo pelo qual também não podem ser desligados antes da apuração final.*

*25. O critério objetivo aqui apresentado, tem um motivo para grande preocupação:*

*alguns empregados constantes da listagem dos 257 nomes, hoje ocupam função de confiança, ou seja, exercem hoje um papel estratégico para a CMB, alinhados com o planejamento estratégico e responsáveis por equipes, projetos ou processos que visam trazer à CMB uma nova realidade de negócios. São pessoas designadas pelo Presidente*

*que detêm sua confiança no exercício de um protagonismo neste momento de retomada de crescimento que a empresa deseja e caminha em sua direção.*

*26. Dos 257 nomes que cumprem os critérios estabelecidos, 45 se enquadram no exposto acima. Destes, 6 possuem função de 1º nível gerencial ou equivalente, ocupando funções estratégicas, 4 possuem função de 2º nível gerencial, ocupando funções táticas, 16 possuem função de 3º nível gerencial, ocupando função operacional, e 19 possuem funções específicas, ocupando funções técnicas mais especializadas em áreas voltadas para o negócio fim da empresa.*

*27. Importante ressaltar que não se trata de excepcionalizar um critério objetivo, mas sim, resguardar os futuros negócios da empresa, mantendo pessoas chaves que possam acrescentar neste momento de transição, trazendo experiência nos processos.*

*28. Não se pode esquecer que é necessário verificar se o levantamento feito e a proposição ora apresentada é suficiente para que se ganhe fôlego no caixa da empresa, a ponto de justificá-la, já que esta ação é desconfortável para qualquer gestor. Para isso, é necessário demonstrar os números levantados:*

*\* 212 empregados que cumprem o critério estabelecido;*

*\* Remuneração total de R\$ 2.493.965,73*

*Remuneração média de R\$ 11.763,99;*

*Maior remuneração: R\$ 26.151,63;*

Menor remuneração: R\$ 3.566,79.

29. Deste total, **192 empregados já possuem a condição de aposentado e 20 estão na condição de aposentáveis pleno.** Esta informação está considerando tanto as informações constantes no cadastro da CMB quanto as informações fornecidas pelo INSS.

30. Os aposentáveis já possuem a seguinte condição de aposentadoria: os homens somam, tempo de contribuição na CMB mais a idade, o total de 95, considerando um tempo mínimo de contribuição de 35 anos. Já as mulheres somam 85, com **tempo mínimo de contribuição de 30 anos.**

31. Visando uma maior análise do grupo elegível, é sabido que dos 212 relacionados, 187 foram contratados antes da realização do primeiro Processo Seletivo Público. Somente 25 empregados são concursados. Dos 187, 20 foram contratados após a promulgação da Constituição Federal, quando se exigia concurso público para o

ingresso em empresas públicas. Houve um questionamento judicial sobre a legalidade destas contratações, porém o desfecho foi favorável para os empregados, fazendo com que a CMB os mantivesse no quadro de pessoal até a data de hoje.

32. A idade dos empregados abarcados varia de 50 a 80 anos, tendo como média 62,53 anos.

Firmino Alves Lima, na conclusão de sua obra *Teoria da Discriminação nas Relações de Trabalho*, vaticina que:

*É possível afirmar que discriminação nas relações de trabalho é o tratamento diferenciado menos favorável que o dispensado a outra pessoa ou grupo, em decorrência de uma relação de trabalho, praticado por qualquer pessoa ou resultante de afinidade pessoal de qualquer natureza, antes de sua celebração, durante seu transcurso ou depois de seu término, por qualquer motivo que não possa ser justificado mediante critérios de proporcionalidade e que tenha por objeto ou resultado prejudicar ou anular o reconhecimento, gozo ou exercício dos direitos laborais ou os direitos humanos e as liberdades fundamentais de qualquer natureza, em qualquer campo e aspecto da vida laboral, privada ou pública (Elsevier, 2011, p. 311).*

Em absoluto se pode enquadrar a conduta da ré no conceito acima exposto, uma vez que a idade não foi utilizada isoladamente como critério, mas, sim, aliado ao fator social e econômico no sentido de que os trabalhadores dispensados, em tese, não mais necessitariam buscar recolocação no mercado e não ficariam sem qualquer rendimento, em razão da percepção de aposentadoria.

Ainda que a escolha de palavras como "elegíveis", "alvo" e "suscetíveis" não prime pela delicadeza, há que se reconhecer que são termos comuns no âmbito corporativo da administração de empresas, e considerou o que ordinariamente acontece ao afirmar quanto à

suscetibilidade de pessoas com maior tempo de carreira e maior idade à aceitação do plano de demissão, ou seja, acharem mais interessante encerrar desta forma sua carreira, pelo exercício de uma manifestação de vontade voluntária e de uma participação pessoal importante na decisão sobre os rumos de sua própria vida.

Tampouco se evidenciou o objetivo de suprimir direitos, pois a dispensa imotivada não possui esta finalidade, tanto mais quando são adimplidas as verbas rescisórias dela decorrentes, de forma tempestiva, o que ocorreu no presente caso.

Em decisão recente, o STF restringiu a necessidade de motivação das dispensas à Empresa Brasileira de Correios e Telégrafos - ECT, desobrigando as demais empresas públicas deste *mister* (ID. e9b5ec6). Portanto, a ré não estava obrigada a tal motivação, mas o fez, com fundamentos que se mostraram reais.

No curso do processo, a própria ré trouxe aos autos a informação de que dentre os trabalhadores dispensados havia alguns em tratamento de doenças crônicas. Porém, tal fato não foi apresentado como fundamento do pedido de nulidade da dispensa, e por isso não foi contestado, limitando a cognição do juízo, mas é evidente que tal critério não foi utilizado para a escolha dos empregados a serem dispensados.

A existência de doença crônica, que não tem nexo de causalidade com as condições de trabalho, não gera garantia de emprego, se o contrato não estiver suspenso para tratamento de saúde.

Ademais, a ré envidou esforços para que o plano de saúde dos referidos empregados fosse mantido.

Por fim, foi feito estudo prévio sobre o impacto da medida nas atividades da ré, que atua em setor estratégico para a economia nacional, ao que se concluiu que:

*33. Considerando que a atual proposição deva ser feita sem nenhum alarde prévio, percebe-se que há um risco de descontinuidade de algumas atividades ou ainda de algumas áreas. Para mapear esse risco, apresenta-se o perfil do público alvo:*

*\* 23,22% são de nível superior;*

*\* 20,85% são de nível médio da área administrativa;*

*48,81% são de nível médio e técnico da área produtiva;*

*7,12% são de nível médio da área de segurança patrimonial.*

*35. Com relação ao risco apontado no item 33, é importante destacar que a CMB não tem um programa de gestão do conhecimento onde possam ser mapeados processos ou conhecimentos chaves para a continuidade do negócio. Ocorre que o atual cenário nos mostra um novo caminho a ser seguido, com novas perspectivas de negócios, necessitando assim uma mudança de perfil. Desta forma, considerando o critério utilizado, os empregados elegíveis, em sua grande maioria, são pessoas de idade mais avançada, com um grande conhecimento no negócio da empresa no formato*

*antigo, ou seja, para que a empresa retome caminhos vindouros será necessária uma ação massiva de capacitação por parte do DEGEP. Primeiro será necessário arrumar o caixa, para depois fazer uma gestão de mudança para novos negócios que a empresa possa vir a focar.*

**36. A perda de pessoas nas áreas de forma abrupta, que é o que irá acontecer, poderá no primeiro momento trazer desconforto, porém, como a sugestão aqui apresentada não contempla os ocupantes de função de confiança, entende-se que os negócios serão preservados.** Os conhecimentos dos empregados devem também ser dos seus gestores, logo mantendo estes gestores, a CMB conseguirá manter seu atual negócio.

47. Após a tomada final de decisão, o DEGEP precisará reorganizar a Gestão de Pessoas na empresa. Algumas ações a serem tomadas, visando mitigar os riscos:

*Levantamento de perfil de todos os empregados, bem como de todas as áreas, visando assim que cada área possa ter seus empregados de acordo com os perfis/talentos compatíveis;*

*Revisão do PCCS, para que os empregados possam ser remanejados de acordo com suas habilidades, formação, conhecimento, visando trazer maior contribuição para a empresa;*

*Definição do dimensionamento de cada área, considerando o trabalho já existente e os novos perfis levantados;*

*Mapeamento das trilhas de competências e de conhecimento neste novo contexto;*

*Mapeamento dos processos internos e gestão de conhecimento baseado nesta nova estrutura e novas pessoas;*

*Revisão do processo de promoção, tendendo para metas individuais;*

*Implementação de um processo de sucessão gerencial;*

*Revisão de normativos internos.*

De todo o exposto, se conclui que as dispensas ora questionadas não decorreram de um ato de maldade e irresponsabilidade, mas como ponto culminante de um processo de estudo, ponderado e cuidadoso.

O juízo não vislumbra que fosse necessária a intervenção das instituições mencionadas pelo sindicato autor para validar a decisão tomada pela ré.

Assim, há que se reconhecer a validade do ato e se manter as dispensas realizadas, ainda que não tenha havido prévia negociação com a entidade sindical, uma vez que a farta documentação constante nos autos demonstra que não houve abuso no exercício do poder diretivo.

Não há falar em reintegração, pois os empregados públicos não são detentores de garantia de emprego.

Diante da ausência de ato ilícito, não há falar em indenização por danos morais coletivos.

Como não houve ilícito, não há falar em perigo de reiteração, razão pela qual não se justifica a tutela inibitória requerida.

**Julgo improcedentes os pedidos.**

**Com base no artigo 18 da Lei nº 7.347/85, não há falar em condenação ao pagamento de custas, honorários advocatícios e despesas processuais.**

## Dispositivo

PELO EXPOSTO, julgo **improcedentes** os pedidos formulados por **SINDICATO NACIONAL DOS TRABALHADORES NA INDUSTRIA MOEDEIRA** em face de **CASA DA MOEDA DO BRASIL CMB**.

Custas dispensadas, na forma do artigo 18 da Lei nº 7.347/85.

**Intimem-se as partes e o Ministério Público do Trabalho.**

RIO DE JANEIRO, 20 de Maio de 2019

ANA LARISSA LOPES CARACIKI  
Juiz do Trabalho Substituto



Assinado eletronicamente.  
A Certificação Digital  
pertence a:  
**[ANA LARISSA LOPES  
CARACIKI]**



19050810263919100000092744635

<http://pje.trt1.jus.br/primeirograu/Processo/ConsultaDocumento/listView.seam>



Documento assinado pelo Shodo