



PODER JUDICIÁRIO ||| JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 2ª REGIÃO
61ª Vara do Trabalho de São Paulo ||| ACP 1000446-88.2018.5.02.0061
AUTOR: MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO, SINDICATO DOS JORNALISTAS PROFISSIONAIS NO EST DE SAO PAULO
RÉU: ABRIL COMUNICACOES S.A.

PROCESSO Nº 1000446-88.2018.5.02.0061

O Juiz do Trabalho Eduardo José Miotto proferiu a seguinte:

SENTENÇA

RELATÓRIO

MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO - PROCURADORIA REGIONAL DO TRABALHO DA 2ª REGIÃO e SINDICATO DOS JORNALISTAS PROFISSIONAIS NO ESTADO DE SÃO PAULO (assistente litisconsorcial) já qualificados, apresentou AÇÃO CIVIL PÚBLICA em face da reclamada **ABRIL COMUNICAÇÕES S/A - EM RECUPERAÇÃO JUDICIAL**, também qualificada, postulando os pedidos de fls. 50-52. Juntou documentos. Deu à causa o valor de R\$ 1.338.000,00.

Antecipação de tutela indeferida às fls. 806.

Às fls. 1465, após regular notificação e diante da negativa de composição amigável, a reclamada apresentou defesa. Juntou documentos.

Manifestação sobre defesa e documentos às fls. 1468-81 pelo Sindicato e às fls. 1482-1512 pelo MPT.

Noticiado nos autos deferimento de recuperação judicial, com manifestação da parte autora.

Sem mais provas, encerrada a instrução processual.

Conciliação final prejudicada.

É o Relatório. Decido:

FUNDAMENTAÇÃO

Retificação do Polo Passivo

Tendo em vista a documentação juntada, proceda-se a retificação do polo passivo para constar como reclamada **ABRIL COMUNICAÇÕES S/A - EM RECUPERAÇÃO JUDICIAL**.

Recuperação Judicial - Suspensão do feito

Segundo dispõe o artigo 6º, §4º, da Lei 11.101/06 o deferimento da recuperação judicial implica na suspensão da execução pelo prazo de 180, sendo que após esse prazo é possível dar continuidade à execução, independentemente de pronunciamento judicial.

Assim, não cabe qualquer suspensão da demanda neste momento processual.

Ilegitimidade Ativa

O Ministério Público do Trabalho tem legitimidade ativa para ajuizar Ação Civil Pública no âmbito da Justiça do Trabalho para a defesa de interesses difusos, coletivos e individuais homogêneos, consoante inciso III, do artigo 83, da LC 75/93, c/c artigo 5º, inciso I e 21 da lei 7347/85.

O último artigo mencionado remete expressamente à aplicação do Título III do Código de Defesa do Consumidor.

No caso em comento o MPT não postula direito individual decorrente de um específico contrato de trabalho, mas sim procura amparar direitos coletivos e individuais homogêneos relativos a uma determinada coletividade, qual seja, todos os trabalhadores empregados da reclamada.

São direitos individuais homogêneos ao se referir a pessoas determináveis, cujas lesões têm origem comum.

São direitos coletivos, pois poderão atingir futuros trabalhadores que estão em potencial de sofrer os efeitos da demissão em massa ou coletiva, atingindo interesses coletivos indivisíveis.

Além do mais, os efeitos de demissões coletivas extrapolam o âmbito do contrato de emprego individualmente considerado e atingem toda a coletividade em que se insere determinado empregador, causando impactos sociais e econômicos no ambiente geográfico em que se localiza.

Com efeito, o Ministério Público do Trabalho é parte legítima para o manejo desta ação.

Rejeito.

Ilegitimidade Ativa - limites geográficos

Sem razão ao requerido.

Os limites da coisa julgada em ação civil pública não se confundem com a restrição disciplinada no artigo 16 da Lei 7.347/85.

Não há que se confundir competência com limites da coisa julgada.

Tratando-se de ação civil pública os efeitos erga omnes da decisão alcançam todas as vítimas.

Mérito

Trata-se de Ação Civil Pública promovida pelo Ministério Público do Trabalho com pedido liminar em face da ré sob a alegação de que ela - em dezembro de 2017, promoveu a demissão de 100 trabalhadores, o que foi noticiado através de denúncia apresentada em 08/01/2018.

Aduz que a requerida manifestou sua intenção em demitir trabalhadores e iniciou negociação com o sindicato da categoria, porém, formulando propostas ilegais para parcelamento das verbas rescisórias, indenização de 1 salário, concessão de 1 mês de plano de saúde após esgotado prazo do aviso prévio e fornecimento de vale refeição por 6 meses.

Informa que após analisar as características dos trabalhadores demitidos chegou à conclusão de que o ato patronal é discriminatório em razão da idade.

Pretende a reintegração dos trabalhadores demitidos ou indenização dobrada na forma da Lei 9.029/95; condenação do requerido em dano moral coletivo, bem como que a ré se abstenha de demitir trabalhadores sem prévia negociação coletiva e de forma discriminatória.

Em contestação a reclamada refuta o pedido sob a alegação de as demissões ocorreram após tentativas infrutíferas de negociação em razão de grave crise financeira.

Relatou que a atual legislação não exige prévia negociação coletiva, não havendo qualquer ato de ilegalidade.

Defendeu que muito embora o ordenamento jurídico não exija negociação coletiva sempre se dispôs a negociar, o que poderia ser percebido pelos próprios termos da petição inicial.

Nega que tenha havido dispensa coletiva, tendo em vista que o número de trabalhadores desligados não atinge 7% do número de empregados em seus estabelecimentos, bem como defende não haver provas de dispensa discriminatória.

Vejamos:

Em primeiro lugar, convém analisar se a situação relatada nos autos se enquadra no que se chama de demissão coletiva.

O artigo 8º da CLT dispõe que "as autoridades administrativas e a Justiça do Trabalho, na falta de disposições legais ou contratuais, decidirão, conforme o caso, pela jurisprudência, por analogia, por equidade e outros princípios e normas gerais de direito, principalmente do direito do trabalho, e, ainda, de acordo com os usos e costumes, o direito comparado, mas sempre de maneira que nenhum interesse de classe ou particular prevaleça sobre o interesse público" (g.n.)

O ordenamento jurídico brasileiro não disciplina os exatos limites do que seria considerada dispensa coletiva, estando o magistrado apto a utilizar o direito comparado por força do artigo acima destacado.

No presente caso, plenamente possível tomar emprestado os ensinamentos do Código do Trabalho Português, que regula a questão no artigo 359:

". Considera-se despedimento coletivo a cessação de contratos de trabalho promovida pelo empregador e operada simultânea ou sucessivamente no período de três meses, abrangendo, pelo menos, dois ou cinco trabalhadores, conforme se trate, respetivamente, de microempresa ou de pequena empresa, por um lado, ou de média ou grande empresa, por outro, sempre que aquela ocorrência se fundamente em encerramento de uma ou várias secções ou estrutura equivalente ou redução do número de trabalhadores determinada por motivos de mercado, estruturais ou tecnológicos"

As demissões de trabalhadores podem ser classificadas da seguinte forma levando-se em consideração o sujeito a que ela é dirigida:

A rescisão contratual individual é aquela dirigida a um empregado isoladamente considerado.

A rescisão plúrima se caracteriza pela demissão de vários trabalhadores por motivos relacionados à conduta de cada empregado individualmente considerado.

Por sua vez, a dispensa coletiva se caracteriza pela demissão de diversos trabalhadores de forma simultânea ou sucessiva por motivo único e geral, ou seja, sem que seja apurada a conduta de cada trabalhador individualmente considerado.

Restou incontroverso nos autos o fato de que a requerida promoveu a demissão de número considerável de trabalhadores em razão de ato único e geral, o que revela tratar-se efetivamente de demissão coletiva, independente do percentual de empregados que fazem parte do seu quadro de pessoal.

Superada a premissa de que a questão controvertida envolve demissão coletiva ou em massa, passa-se a analisar a necessidade de prévia negociação coletiva.

O artigo 477-A, da CLT, introduzido pela Lei 13.467/2017, disciplina que:

"As dispensas imotivadas individuais, plúrimas ou coletivas equiparam-se para todos os fins, não havendo necessidade de autorização prévia de entidade sindical ou de celebração de convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho para sua efetivação".

À primeira vista pode-se chegar à equivocada conclusão de que não se faz necessária prévia negociação coletiva para validade de demissões coletivas.

Ocorre que toda legislação infra constitucional deve ser interpretada à luz da Lei Maior, levando-se em consideração a unidade e coerência de todo o ordenamento jurídico.

O artigo 8º da Constituição Federal enaltece o papel dos sindicatos na defesa dos direitos e interesses coletivos da categoria, nos seguintes termos:

"Artigo 8º: É livre a associação profissional ou sindical, observado o seguinte:

III - ao sindicato cabe a defesa dos direitos e interesses coletivos ou individuais da categoria, inclusive em questões judiciais ou administrativas

VI - é obrigatória a participação dos sindicatos nas negociações coletivas de trabalho;"

O artigo 7º da Lei Maior também destaca a importância das negociações coletivas, nos incisos VI, XIII, XIV e XXVI.

Do mesmo modo, a Constituição Federal deixa claro que o Brasil tem por fundamento a dignidade humana e o valor social do trabalho (artigo 1º, III e IV), sendo certo que a propriedade deve cumprir sua função social, conforme disciplina os artigos 5º, XXIII, e 170, III.

Destaca-se, neste mesmo sentido, a valorização da negociação coletiva por normas internacionais como a Convenção 154 da OIT que incentiva a utilização da negociação coletiva; assim como as Convenções 11, 98 e 151, todas da OIT.

A negociação coletiva igualmente é valorizada pela própria Lei 13.467/2017 ao disciplinar matérias que poderão prevalecer até mesmo sobre a lei.

Logo, por todos esses motivos não se pode - a partir de uma interpretação literal e isolada do artigo 477-A da CLT, extrair que não se faz necessária prévia negociação coletiva para despedidas coletivas.

Na verdade, o artigo 477-A, da CLT não exige prévia autorização da entidade sindical, ou mesmo a formalização de acordo coletivo ou convenção coletiva de trabalho, mas não dispensa a negociação coletiva, o que por certo iria de encontro com todos os dispositivos legais já mencionados acima.

Convém destacar que as demissões em massa causam grande impacto social, cujos termos dependem de prévia negociação coletiva na tentativa de minimizar os prejuízos à coletividade, mormente levando-se em consideração a boa-fé objetiva e os fins sociais da propriedade.

No presente caso, houve tratativa patronal com o sindicato da categoria, porém, não se pode reconhecer que houve efetiva negociação, mediante concessões justas e recíprocas.

Observe-se que a entidade patronal se limitou a oferecer o pagamento das verbas rescisórias em 10 parcelas, o pagamento de um salário de indenização, um mês de plano de saúde com termo inicial depois de esgotado o aviso prévio, bem como vale refeição por 6 meses.

Ocorre que não se faz razoável aceitar como proposta justa o parcelamento de verbas rescisórias e um salário como indenização, já que estes direitos são assegurados por lei.

A lei estabelece prazo para pagamento de verbas rescisórias, cuja violação já implica em indenização de 1 salário adicional.

Logo, a proposta da reclamada era para que, na verdade, a parte adversa (os trabalhadores) lhe fizesse concessão de direitos e não o contrário.

Verifica-se que a contraproposta feita pelos trabalhadores não foi aceita, sendo certo que as negociações não avançaram, não se tendo notícia de proposta patronal justa.

Convém destacar que a necessidade de negociação coletiva para legitimar a dispensa em massa reside na tentativa de minimizar os prejuízos para os envolvidos e toda sociedade.

Mediante negociação prévia poderiam ser estabelecidos critérios objetivos para demissão, tentativa de aproveitamento de trabalhadores em outra função, aproveitamento em outras unidades, demissões escalonadas em razão de tempo de contrato ou idade, dos mais jovens aos idosos, demissão prioritária de quem manifestasse seu interesse particular em aderir ao acordo, concessão de férias coletivas, pagamento de indenização substitutiva e outras medidas capazes de solucionar a questão.

Assim, entendo que a proposta formulada pelo requerido não alcança os objetivos da lei, tratando-se de tentativa de minimizar apenas a situação do próprio empregador.

Veja que a entidade sindical não teve chances de discutir quais os trabalhadores que seriam demitidos, o que poderia causar menor impacto econômico e social. Do mesmo modo, nenhuma das propostas efetuadas pelo sindicato foram aceitas, ou seja, a "negociação" não foi apta a minimizar os drásticos efeitos da dispensa coletiva.

Destaca-se que os riscos do empreendimento recaem sobre o empregador, não sendo razoável a maximização dos lucros e a socialização dos prejuízos, não se cumprindo sequer o mínimo exigido pela legislação em vigor.

Observe-se que sequer as verbas rescisórias foram quitadas, não tendo sido apresentado plano ou proposta que pudesse minimizar os impactos sociais que a demissão em massa inegavelmente causa no seio social.

Assim, julgo procedente o pedido para declarar a nulidade das demissões efetivadas pela requerida a partir de dezembro de 2017, determinando a imediata reintegração de todos os trabalhadores dispensados, com pagamento da remuneração devida desde a dispensa até a efetiva reintegração, sob pena de multa diária de R\$ 100,00 por empregado dispensado, nos termos dos artigos 536 do CPC.

Pelos mesmos fundamentos, determino que a requerida se abstenha de demitir trabalhadores sem prévia e efetiva negociação coletiva, sob pena de multa de R\$ 10.000,00 em razão de cada trabalhador dispensado a partir desta decisão.

Por fim, entendo que as demissões não foram efetivadas por questões discriminatórias em razão da idade, sendo certo que as dispensas foram direcionadas a trabalhadores de todas as idades em quantidades semelhantes.

Assim, não há que se falar em dispensa discriminatória, bem como em indenização dobrada na forma do artigo 4º, da Lei 9.029/95. Logo, julgo improcedente tais pleitos formulados pela parte autora.

No mais, resta analisar o dano moral coletivo.

O dano moral coletivo representa uma lesão aos direitos da personalidade de uma dada comunidade.

O dano moral coletivo tem previsão legal no artigo 1º, IV, da Lei 7.347/85. bem como na própria Constituição Federal, artigo 5º, V, já que não limitada aos direitos individuais.

A dispensa de número vultoso de trabalhadores, sem prévia e justa negociação com o sindicato da categoria e, mais grave ainda, sem saldar as verbas rescisória inegavelmente causa grave problema social no âmbito em que a empresa está situada.

A dispensa em massa não afeta apenas os trabalhadores demitidos, mas também toda a coletividade, ou seja, o impacto social é muito maior e mais grave em comparação às dispensas individuais, exigindo-se intervenção da entidade sindical, diante dos graves problemas sociais e econômicos que irão impactar a região em que a empresa encontra-se estabelecida.

Pelo exposto, julgo procedente o pedido para condenar a requerida ao pagamento de R\$ 500.000,00 a título de danos morais coletivos a ser revertido ao FAT, observada a gravidade da conduta, o não enriquecimento sem causa, a natureza pedagógica da medida e a capacidade do

ofensor.

Dispositivo

EM FACE DO EXPOSTO, decido:

REJEITAR as preliminares suscitadas.

JULGAR PROCEDENTES EM PARTE os pedidos formulados por **MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO - PROCURADORIA REGIONAL DO TRABALHO DA 2ª REGIÃO e SINDICATO DOS JORNALISTAS PROFISSIONAIS NO ESTADO DE SÃO PAULO (assistente litisconsorcial)** para condenar a requerida **ABRIL COMUNICAÇÕES S/A - EM RECUPERAÇÃO JUDICIAL**, nos seguintes títulos:

a) declarar a nulidade das demissões efetivadas pela requerida a partir de dezembro de 2017, determinando a imediata reintegração de todos os trabalhadores dispensados, com pagamento da remuneração devida desde a dispensa até a efetiva reintegração, sob pena de multa diária de R\$ 100,00 por empregado dispensado, nos termos dos artigos 536 do CPC.

b) que a requerida se abstenha de demitir trabalhadores sem prévia e efetiva negociação coletiva, sob pena de multa de R\$ 10.000,00 em razão de cada trabalhador dispensado a partir desta decisão.

c) R\$ 500.000,00 a título de danos morais coletivos a ser revertido ao FAT

Tudo nos termos da fundamentação supra que fica fazendo parte integrante do dispositivo como se nele estivesse transcrito.

Os valores devidos serão apurados em liquidação de sentença por cálculos (e, se necessário, por artigo e/ou arbitramento - no caso de falta de documentos ou elementos nos autos que viabilizem a liquidação a sentença)

As parcelas deferidas serão corrigidas a partir do vencimento da obrigação, nos termos do artigo 459, § primeiro, da CLT e da Súmula 381 do TST. Sobre o montante devidamente corrigido incidirão juros de mora, a partir da data de ajuizamento da ação, na forma do artigo 883 da CLT e da Súmula 200/TST, à razão de 1% ao mês, não capitalizados, pro rata die, consoante artigo 39, § 1º, da Lei 8.177/91.

Observe-se o artigo 879, §7º da CLT.

Observe-se a Súmula 439 do C. TST, quanto ao dano moral.

O dano moral e a multa em razão de eventual descumprimento de obrigação de fazer deverão ser atualizados a partir da presente decisão.

Custas pela reclamada, no importe de R\$ 20.000,00 calculadas sobre R\$ 1.000.000,00, valor arbitrado à condenação para os efeitos legais cabíveis (art. 789 da CLT).

Intimem-se as partes.

Nada mais.

EDUARDO JOSÉ MATIOTA

JUIZ DO TRABALHO

SAO PAULO, 25 de Setembro de 2018

EDUARDO JOSE MATIOTA
Juiz(a) do Trabalho Substituto(a)



Assinado eletronicamente. A Certificação Digital pertence a:

[EDUARDO JOSE MATIOTA]

<https://pje.trtsp.jus.br/primeirograu/Processo/ConsultaDocumento/listView.seam>



18092508544117700000118398994



Documento assinado pelo Shodo