



PROC. TRT/15ª REGIÃO Nº 00309-2009-000-15-00-4

DISSÍDIO COLETIVO

SUSCITANTES: SINDICATO DOS METALÚRGICOS DE SÃO JOSÉ DOS CAMPOS E REGIÃO E OUTROS

SUSCITADA: EMPRESA BRASILEIRA DE AERONÁUTICA - EMBRAER

Despacho:

Trata-se de Dissídio Coletivo com pedido de medida liminar, suscitado por **SINDICATO DOS METALÚRGICOS DE SÃO JOSÉ DOS CAMPOS E REGIÃO E OUTROS** em face da **EMPRESA BRASILEIRA DE AERONÁUTICA - EMBRAER**, ora suscitada, que, sob a alegação de necessidade de redução de custos perante a atual crise econômica, efetuou a demissão coletiva de diversos trabalhadores, bem como divulgou dados (fls. 192/193) indicando que 20% (vinte por cento) do total de funcionários seriam demitidos, o que alcançaria 4.400 (quatro mil e quatrocentos) postos de trabalho, tendo em vista que a empresa possui aproximadamente 22.000 (vinte e dois mil) empregados.

Alegam os suscitantes, em síntese, que o ato praticado pela suscitada viola o direito à informação, pois o empregador deveria ter efetuado negociação coletiva com o sindicato de classe, comunicando a intenção de se proceder às demissões, possibilitando o debate acerca da utilização de medidas alternativas, tais



como redução dos níveis de produção, concessão de férias coletivas, adoção de licença remunerada, redução de jornada de trabalho. Sustentam, ainda, que a comunicação aos sindicatos foi realizada poucas horas antes dos desligamentos, em patente má-fé da suscitada. Afirmam a ocorrência de violação ao princípio da interveniência sindical na negociação coletiva, que pressupõe a atuação do sindicato em toda e qualquer discussão que envolva uma pluralidade de trabalhadores, e asseveram que inexistem fundamentos econômicos para a demissão em massa. Apontam violação ao art. 1º, incisos III e IV, art. 5º, inciso XIV, art. 7º XXVI, art. 8º, III e VI, todos da Constituição Federal, assim como aos ditames da Convenção nº 98 da OIT e Recomendações nº 94 e 163 e aos arts. 187 e 422 do Código Civil.

Requerem o recebimento e processamento do presente, pugnando pela concessão de liminar suspendendo as rescisões contratuais e posterior decisão definitiva, para que sejam declaradas nulas as demissões efetivadas sem observância da necessária negociação prévia com os suscitantes. Dão à causa o valor de R\$10.000,00 (dez mil reais).

A petição inicial (fls. 02/16) veio acompanhada com os documentos de fls. 20/193.

Os autos vieram conclusos a este relator em 26/02/2009, às 16h45min (fl. 194).

É o brevíssimo relatório.

Decido:

Postulam os suscitantes, em síntese, a declaração de nulidade das demissões coletivas efetivadas pela suscitada sem observância da negociação sindical prévia, necessária em toda e qualquer discussão que envolva uma pluralidade de trabalhadores, mormente em se tratando de demissões em massa, em flagrante violação ao art. 1º, incisos III e IV, art. 5º, inciso XIV, art. 7º XXVI, art. 8º, III e VI, todos



da Constituição Federal, assim como aos ditames da Convenção nº 98 da OIT e Recomendações nº 94 e 163 e aos arts. 187 e 422 do Código Civil).

Tratando-se de dissídio coletivo de natureza jurídica, que visa a interpretação de preexistentes normas legais, costumeiras ou mesmo oriunda de acordo, convenção ou dissídio coletivo, cabível, em tese, o pedido *sub judice*, a teor do quanto disposto na Orientação Jurisprudencial SDC nº 07 do Colendo TST.

Primeiramente, cumpre registrar que a questão a ser agora apreciada é exclusivamente a da necessidade de deferimento da liminar para fins de suspensão imediata das rescisões contratuais.

Como é cediço, para a concessão da liminar, a lei exige que seja relevante o fundamento e que haja risco de ineficácia da medida, ou seja, não basta a simples demonstração da relevância do fundamento - é preciso mais, isto é, comprovar que do ato impugnado possa resultar a ineficácia da medida.

Vale dizer, o juízo de valoração é restrito, nesse momento, à relevância do fundamento do pedido e à possibilidade de ineficácia da decisão, caso venha a ser, ao final, julgada procedente. Nada mais.

Saliento, por importante, que a decisão da liminar deve ser apreciada exclusivamente sob o prisma da sua eficácia, não sob o mérito da ação, porque a questão do acerto ou do erro do ato atacado somente deverá ser enfrentada por ocasião do julgamento, em definitivo, do dissídio coletivo.

Como é cediço, em observância aos princípios constitucionais da livre iniciativa e concorrência (artigos 1º, inciso IV, e 170, inciso IV, CF), detém o empregador os poderes de dirigir, regulamentar, fiscalizar e disciplinar a prestação de serviços dos seus empregados. A esse respeito, **MAURÍCIO GODINHO DELGADO** (*in* *Curso de Direito do Trabalho*, 3. ed., São Paulo: LTr, 2004, p. 631) discorre que o poder direutivo é o “*conjunto de prerrogativas tendencialmente concentradas no empregador dirigidas à organização da estrutura e espaço empresariais internos, inclusive o processo de trabalho adotado no estabelecimento e na empresa, com a especificação e orientação cotidianas no que tange à prestação de serviços*”.



Nesse contexto, e tendo em vista a própria proteção constitucional à propriedade (art. 5º, inciso XXII, CF), possui o empregador a liberdade de contratar e dispensar empregados, desde que a dispensa seja realizada por meio de critérios objetivos e com respeito aos direitos da personalidade humana.

No entanto, o poder diretivo do empregador, consubstanciado na possibilidade de rescindir unilateralmente os contratos de trabalho dos empregados, não é absoluto, encontrando limites nos direitos fundamentais da dignidade da pessoa humana.

Do mesmo modo, preleciona **ALICE MONTEIRO DE BARROS** (*in Curso de Direito do Trabalho*, São Paulo: LTr, 2005, p. 579), que:

"Sob o pretexto de dirigir a empresa e, em consequência, de impor sanções ao trabalhador, o empregador não poderá desconhecer direitos básicos do empregado previstos na legislação trabalhista e previdenciária, nas normas coletivas, no regulamento interno das empresas, no contrato individual e, principalmente, na Constituição, onde estão inseridos os direitos fundamentais, cerne do ordenamento jurídico e cuja existência está calcada na dignidade humana, visto como 'um ente da razão que basta-se a si mesma'. A dignidade humana é um valor superior que deverá presidir as relações humanas, entre as quais as relações jurídico-trabalhistas."

Como é cediço, a Constituição Federal de 1988 elencou a dignidade do ser humano como princípio fundamental da República Federativa do Brasil (art. 1º). Esse princípio se traduz na necessidade de respeito aos direitos fundamentais da pessoa como integrante da sociedade. A par disso, é bem verdade, o princípio da ordem econômica e livre concorrência, mas desde que fundada na valorização do trabalho humano, assegurando a todos uma existência digna e conforme os ditames da justiça social, priorizando os valores sociais do trabalho sobre os valores da sociedade capitalista (art. 170).

Assim, nos dizeres de **JOSÉ AFONSO DA SILVA** (*in Curso de Direito Constitucional Positivo*, São Paulo: Malheiros, 1998, 15. ed., p. 109):

"Dignidade da pessoa humana é um valor supremo que atrai um conteúdo de todos os direitos fundamentais do homem, desde o direito à vida.



'Concebido como referência constitucional unificadora de todos os direitos fundamentais [observam Gomes Canotilho e Vital Moreira], o conceito de dignidade da pessoa humana obriga a uma densificação valorativa que tenha em conta o seu amplo sentido normativo-constitucional e não uma qualquer idéia apriorística do homem, não podendo reduzir-se o sentido da dignidade humana à defesa dos direitos pessoais tradicionais, esquecendo-a nos casos de direitos sociais, ou invocá-la para construir 'teoria do núcleo da personalidade' individual, ignorando-a quando se trate de garantir as bases da existência humana'. Daí decorre que a ordem econômica há de ter por fim assegurar a todos existência digna (art. 170), a ordem social visará a realização da justiça social (art. 193), a educação, o desenvolvimento da pessoa e seu preparo para o exercício da cidadania (art. 205) etc, não como meros enunciados formais, mas como indicadores do conteúdo normativo eficaz da dignidade da pessoa humana.'

É nesse sentido que já se reconheceu, há muito, que a proteção à integridade da pessoa humana estende-se - como não poderia deixar de ser - ao trabalhador, destinatário de maior interesse público, não só por seu *status* de agente transformador da realidade sócio-econômica, mas também pela posição jurídica que ocupa nas relações de tomada e prestação de serviços.

Tal assertiva deve ser interpretada não apenas em face dos direitos individuais do empregado, mas também em relação aos direitos transpessoais - coletivos ou difusos - inerentes à categoria operária, pois, reitere-se, há indiscutível interesse público na preservação da dignidade do trabalhador enquanto pessoa humana, fundamento do Estado Democrático Brasileiro.

A Convenção nº 98 da Organização Internacional do Trabalho, que dispõe sobre a aplicação dos princípios do direito de sindicalização e de negociação coletiva, preceitua, por sua vez, que:

"Artigo 2º

1. As organizações de trabalhadores e de empregadores gozarão de adequada proteção contra atos de ingerência de umas nas outras, ou por agentes ou membros de umas nas outras, na sua constituição, funcionamento e administração.

(...)

Artigo 4º

Medidas apropriadas às condições nacionais serão tomadas, se necessário, para estimular e promover o pleno desenvolvimento e utilização de mecanismos de negociação voluntária entre empregadores ou organizações de empregadores e organizações de trabalhadores, com o objetivo de regular, mediante acordos coletivos, termos e condições de emprego.'



De outra feita, o Protocolo de San Salvador (Protocolo Adicional à Convenção Americana Sobre Direitos Humanos em Matéria de Direitos Econômicos, Sociais e Culturais) possui disposição expressa acerca da adoção de medidas que garantam a efetividade do direito ao trabalho, *in verbis*:

"Artigo 6º

Direito ao trabalho

1. Toda pessoa tem direito ao trabalho, o que inclui a oportunidade de obter os meios para levar uma vida digna e decorosa por meio do desempenho de uma atividade lícita, livremente escolhida ou aceita.
2. Os Estados Partes comprometem-se a adotar medidas que garantam plena efetividade do direito ao trabalho, especialmente as referentes à consecução do pleno emprego, à orientação vocacional e ao desenvolvimento de projetos de treinamento técnico-profissional, particularmente os destinados aos deficientes. Os Estados Partes comprometem-se também a executar e a fortalecer programas que coadjuvem um adequado atendimento da família, a fim de que a mulher tenha real possibilidade de exercer o direito ao trabalho."

Convém salientar, ainda, que nos termos do inciso I do art. 7º da Constituição Federal, é direito dos trabalhadores a "*relação de emprego protegida contra despedida arbitrária ou sem justa causa, nos termos de lei complementar, que preverá indenização compensatória, dentre outros direitos*". Contém a Carta Magna, ainda, diversas normas acerca da necessidade de negociação coletiva para redução salarial e redução da jornada de trabalho (art. 7º, incisos VI e XIII), assim como dispositivo expresso acerca do reconhecimento das convenções e acordos coletivos de trabalho (art. 7º, inciso XXVI), com obrigatoriedade participação dos sindicatos (art. 8º, VI).

Diante desse cenário, em que a proteção ao emprego ganha peculiar relevância, merecem destaque as considerações do ilustre jurista **MÁRCIO TÚLIO VIANA** (*in Direito Coletivo do Trabalho em uma Sociedade Pós-Industrial*, obra conjunta sob coordenação de Tárcio José Vidotti e Francisco Alberto da Motta Peixoto Giordani. São Paulo: LTr, 2003, p. 356-357), que assim elucida, *in verbis*:

(...) É certo que a lei dá estabilidade ao líder de classe. Mas não há liderança sem liderados, como não há ação coletiva sem uma coletividade que a



apoie. Assim, a continuar essa tendência, a estabilidade do dirigente só a ele servirá. Na verdade, a proteção ao emprego mais importante, para a sobrevivência do próprio sindicato, não é a do líder de classe: é a dos trabalhadores comuns, pois são eles os verdadeiros combatentes... . Aliás, nesse sentido, não nos parece incorreto dizer que a tutela individual do emprego é também *sindical*. Como sair desse impasse? Desde outubro de 1988, a Constituição espera que se regulamente o seu art. 7º, inciso I, que protege a relação de emprego contra a despedida arbitrária. Até hoje, o que temos é apenas a regra do art. 10, inciso I, do Ato das Disposições Transitórias, que aumentou de 10 para 40% a "multa" do FGTS. Durante um curto período, a omissão foi suprida pela Convenção n. 158 da OIT. Mas o governo FHC a denunciou. Agora, é o momento de se repensar o assunto. A Convenção considera inválida a dispensa arbitrária. Se ela acontecer, a solução natural é a reintegração. Mas pode-se substituí-la por uma indenização, se a prática nacional ou as circunstâncias do caso a inviabilizarem. A rigor, a reintegração do empregado não se chocaria com o nosso sistema. O FGTS não é incompatível com ela, tanto assim que temos várias estabilidades provisórias convivendo com ele. É verdade que uma leitura - digamos assim - mais amena da Convenção pode permitir que troquemos a solução ideal pela alternativa, ou seja, o emprego pelo dinheiro. Mas nesse caso a indenização teria de alcançar um valor bem mais alto que o de hoje, de modo a desestimular o *turn over*. Além disso, o empregado deve ter o direito de ser reintegrado sempre que a despedida for discriminatória, como já prevê a Lei n. 9.029 em matéria de "sexo, origem, raça, cor, estado civil situação familiar ou idade", e alguns tribunais vêm deferindo a portadores do vírus HIV. Em consequência, também teriam essa proteção aqueles que - sem ser dirigentes - tivessem participação ativa no movimento sindical, defendessem seus colegas de trabalho, exigissem seus direitos, lutassem por um meio ambiente mais seguro ou - para dizer pouco - *incomodassem*. Do mesmo modo, seriam reintegrados os que - no curso da relação de emprego - ingressassem em juízo. Eles teriam então um real acesso à Justiça e também à justiça, com "J" e com "j". 9. CONCLUINDO Em síntese, talvez possamos concluir que a garantia de emprego é algo muito mais importante do que parece. E que a lei - acusada, tantas vezes, de superprotetora - dá ao trabalhador muito menos do que promete. Na verdade, proteger o emprego não é só proteger o emprego. É também proteger o sindicato e as condições de trabalho. É garantir o processo e viabilizar um verdadeiro acesso à Justiça. Em última análise, proteger o emprego é proteger cada norma trabalhista. Portanto, é proteger o próprio Direito". (g.n.)

Ademais, não se pode olvidar que as organizações empresariais possuem relevante papel no desenvolvimento social e econômico do país e, nesse contexto, surge o conceito de responsabilidade social da empresa, que deve, inclusive orientar a contratação e demissão (sobretudo em massa) dos seus funcionários.



Diante de todo o exposto, mediante a realização de uma cognição sumária, tenho por configurado, no caso em tela, o relevante fundamento da impossibilidade de se proceder a demissões em massa sem prévia negociação sindical, verificando-se que o indeferimento do pedido de liminar traria o risco de ineficácia da decisão, caso venha a ser, ao final, julgado procedente o presente dissídio coletivo.

Assim sendo, **CONCEDO A LIMINAR** para determinar a suspensão das rescisões contratuais operadas, desde o dia 19/02/2009, pela suscitada, sem justa causa ou sob o fundamento de dificuldades financeiras decorrentes da crise econômica global (fls. 192/193), assim como as que vierem a ocorrer sob igual forma ou justificativa, até a data da audiência de conciliação, ora designada para o dia **05 de março de 2009, às 09h00**, nos termos do art. 236 do Regimento Interno deste Egrégio Tribunal.

Notifiquem-se as partes, requisitando-se da suscitada a apresentação, em audiência, dos balanços patrimoniais e demonstrações contábeis dos dois últimos exercícios sociais, que deverão ser exibidos na forma da lei, especialmente mediante publicação em Diário Oficial ou em jornal de grande circulação, ou por fotocópia registrada ou autenticada na Junta Comercial da sede ou domicílio da empresa ou em outro órgão equivalente.

Dê-se ciência ao Ministério Público do Trabalho.

Campinas, 26 de fevereiro de 2009, às 20h32.


LUÍS CARLOS CÂNDIDO MARTINS SOTERO DA SILVA
DESEMBARGADOR PRESIDENTE DO TRT DA 15ª REGIÃO E
DA SEÇÃO DE DISSÍDIOS COLETIVOS