

PODER JUDICIÁRIO JUSTIÇA DO



TRABALHO

TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 15ª REGIÃO

Gabinete da Desembargadora Rosemeire Uehara Tanaka - SDC

MSCiv 0009400-98.2020.5.15.0000

IMPETRANTE: _____ LTDA

AUTORIDADE COATORA: JUÍZO DA 3ª VARA DO TRABALHO DE SÃO JOSÉ DOS CAMPOS, _____

Seção de Dissídios Coletivos

Gabinete da Desembargadora Rosemeire Uehara Tanaka - SDC

PROCESSO Nº 0009400-98.2020.5.15.0000

MANDADO DE SEGURANÇA

IMPETRANTE: _____ LTDA.

IMPETRADO: JUÍZO DA 3ª VARA DO TRABALHO DE SÃO JOSÉ DOS CAMPOS

AUTORIDADE COATORA: SIUMARA JUNQUEIRA DE OLIVEIRA

TERCEIROS INTERESSADOS: _____

Vistos.

Trata-se de Mandado de Segurança, com pedido liminar inaudita altera pars, impetrado por _____ LTDA., contra ato do MM. Juíza da 2ª Vara do Trabalho de São José dos Campos, que deferiu o pedido de antecipação de tutela requerida nos autos da Ação Civil Coletiva n. 0010284-31.2020.5.15.0032.

A impetrante pretende, em sede de cognição sumária, seja cassada a decisão que deferiu o pedido urgente formulado na Ação Civil Pública, que reconheceu a nulidade das dispensas e determinou a reintegração imediata dos trabalhadores substituídos, cujos contratos foram extintos em setembro de 2020, mantidas as mesmas condições de trabalho quanto aos salários da data da extinção, impondo, ainda, à ré, que se abstenha de promover dispensa coletiva sem prévia negociação, no período de manutenção dos efeitos desta decisão, sob pena de pagamento de multa, cujo descumprimento tipificará em crime de desobediência, caracterizando ato atentatório à dignidade da justiça, incidindo multa de 20% sobre o valor dado à causa.

Alega a impetrante que desde o início da pandemia, de março até o final de setembro de 2020, manteve os postos de trabalho, tendo adotado as seguintes medidas visando a conservação dos empregos: a) concessão de duas férias coletivas; b) suspensão dos contratos de trabalho de 18 empregados; c) redução de 25% da jornada de trabalho e salários de 68 empregados; d) antecipação e concessão de férias individuais de seus empregados, conforme autorizado pelas Medidas Provisórias ns. 927 e 936 e na Lei n. 14.0202/2020. Afirma, ainda, que ao contrário do alegado pelo litisconsorte, que celebrou acordo de suspensão de contratos de trabalho com o sindicato, em julho de 2020, o que demonstra a existência de negociação coletiva antes das dispensas. Aduz que dos 45 trabalhadores dispensados em setembro de 2020, 5 eram trabalhadores já

aposentados, sequer sendo elegíveis em relação aos benefícios protetivos previstos nas MP's e na Lei n. 14020/2020. Entende que o número de dispensados (45), em face da totalidade de empregados que possuía em agosto de 2020 (329), sequer configuraria como uma dispensa coletiva. Alega que a autoridade coatora praticou ato ilegal e abusivo, ao proferir decisão que viola o disposto no § 2º do art. 8º, bem como o art. 477-A, da CLT, estando presentes os requisitos do “fumus boni iuris” e do “periculum in mora”, uma vez que em razão da decisão impugnada terá em seu quadro de empregados uma série de trabalhadores que terão que receber seus vencimentos, mas não terão local para serem alocados, tampouco será necessária sua força de serviço. Assim, requer a concessão da medida liminar para revogar a decisão que determinou a reintegração dos empregados da impetrante, demitidos em setembro de 2020, bem como para afastar a vedação da impetrante ao direito de efetivar novas dispensas.

Juntou documentos, incluindo-se aí, cópias dos atos que busca impugnar (ID n. b0af133).

Atribuiu à causa o valor de R\$ 1.000,00.

O presente mandamus foi inicialmente distribuído para a E. 2ª SDI, tendo sido determinada sua redistribuição para esta E. SDC, conforme decisão anexada no ID n. f501044.

Em face da controvérsia tratada no presente mandado de segurança, determinei o encaminhamento do presente feito para a Vice-Presidência Judicial, para a realização de audiência visando a possível conciliação entre as partes (ID n. ddae46d).

Realizada por parte da Exmª Vice-Presidente Judicial, Drª Tereza Aparecida Asta Gemignani, audiência de tentativa de conciliação, esta se mostrou infrutífera, como se observa do contido no ID n. c9c9ca2, tendo sido determinado o retorno dos autos à esta Relatora. À análise.

O mandado de segurança é cabível, já que as decisões que acabaram rejeitando o pedido de tutela de urgência, de natureza interlocutória, não desafiam, nesse momento, outro remédio processual, conforme entendimento constante na Súmula n. 414, item II, do C. TST.

É certo que na ação mandamental cumpre perquirir a respeito da existência de direito líquido e certo, bem como da ilegalidade do ato ou a prática com abuso de poder, mesmo a ameaça.

O pedido de antecipação de tutela acabou restando acolhido por parte do MM. Juízo de origem, nos seguintes termos (ID n. b0af133):

“O _____ ajuizou a presente Ação Civil Coletiva em face de JOHNSON CONTROLS - _____ S/A., objetivando obstar a dispensa coletiva dos trabalhadores da ré realizada sem comunicação ou tentativa prévia de negociação coletiva com o ente representativo da categoria profissional; argumenta que o momento de pandemia pelo COVID-19 agrava as rescisões contratuais diante da dificuldade de nova ocupação na vigência de quarentena e da consequente redução da atividade econômica no país; que a edição da Lei n.13.979/2020, bem como da Medida Provisória 936 de 2020, tiveram como objetivo preservar renda, empregos e a viabilidade da empresa nesse período. Postula assim, liminarmente, sejam declaradas nulas todas as demissões realizadas, determinando-se a imediata reintegração dos trabalhadores substituídos demitidos em setembro de 2020.

A concessão da liminar sem audiência da parte contrária só é permitida em casos excepcionais, expressamente autorizados em lei, pois o art. 300, § 2º, diz ser lícito ao juiz conceder o pedido

liminarmente ou após justificação prévia, sendo que a concessão de liminar sem ouvir o réu só é lícita quando verificado que ele, sendo citado, poderá tornar ineficaz a medida.

Os documentos acostados aos autos (Id 19373a3) corroboram a alegação da parte autora de que a ré realizou a dispensa de cerca de 50 empregados em sua unidade no Município de São José dos Campos em setembro de 2020.

Não se vislumbra a hipótese de ocorrência de factum principis, contemplada no artigo 486 da CLT, uma vez que as medidas adotadas pelo Poder Público não configuraram causa principal da suspensão parcial e temporária das atividades empresariais, mas, sim, a necessidade de isolamento social para a contenção do potencial lesivo do vírus Covid-19, em caráter de pandemia reconhecida pela Organização Mundial de Saúde.

Assim, o Poder Público não agiu em prejuízo de determinados agentes e setores, tendo adotado medidas de caráter amplo e geral, necessárias para evitar o caos social e sanitário.

Ademais, a conduta patronal voltada a fundamentar as dispensas violou Medida Provisória nº 936 de 2020, convertida na lei nº 14.020/2020, que foi editada com o objetivo de preservação do emprego e da renda, de garantia de continuidade das atividades laborais e empresariais, e de redução do impacto social decorrentes das consequências do estado de calamidade pública (artigo 2º da MP nº 936/2020), prevendo alternativas à dispensa imotivada.

Por conseguinte, muito embora polêmica, a dispensa coletiva está presente no nosso Direito, não se confundido com a prevista para as dispensas individuais, pois, enquanto estas têm efeitos restritos no âmbito da própria empresa ou da família do trabalhador, as coletivas podem se espalhar pela cidade ou, quiçá, pela região, afetando a adimplência, o consumo e a vida da comunidade como um todo.

Não se pode deixar de reconhecer os efeitos nocivos que a pandemia de COVID-19 e o estado de calamidade pública geraram aos cofres da ré, com a redução drástica da demanda e queda abrupta de faturamento. Todavia, revela-se inverossímil, ao menos em cognição sumária, diante do seu porte e renome, a alegação de impossibilidade de manutenção dos postos de trabalho, sem ao menos tentar a adoção das medidas autorizadas na Medida Provisória nº 936 de 2020, convertida na lei nº 14.020/2020. Com isso, a ré pretendeu eximir-se da assunção dos riscos da atividade, na forma do caput do artigo 2º da CLT, repassando-os imediata e integralmente aos empregados, dispensando-os.

No presente momento, um dos mais trágicos já enfrentados pela humanidade, a realização de dispensas, sem sequer lançar mão da mínima tentativa de manutenção dos postos de trabalho, pela adoção de medidas legais disponíveis (que também se mostram sensíveis à necessidade de manutenção da própria atividade empresarial), somente pode ser entendida como abuso do poder diretivo, vedado pelos artigos 9º da CLT e 187 do Código Civil.

Via de consequência, a ré deixou de cumprir sua função social, na forma do artigo 173, §1º, I, da CRFB, bem como de atender ao princípio da solidariedade, previsto no artigo 3º, I, da CRFB, que consiste em não se privatizar os ônus e se socializar apenas os ônus.

É incontroverso, ainda, que não houve qualquer comunicação prévia à entidade sindical, para se evitar as dispensas, ou quiçá reduzir o seu quantitativo humano, ou ainda, para negociar meios de mitigar o impacto econômico e social dos atos demissionais.

Por isso, o disposto no art. 477-A da CLT, no sentido de que essas dispensas individuais, plúrimas ou coletivas se equiparam para todos os fins, sem a necessidade de autorização sindical prévia, convenção ou acordo coletivo para sua efetivação, precisa ser interpretado em conformidade com a Constituição Federal e com as Convenções da Organização Internacional do Trabalho que lhe são superiores, na hierarquia das fontes de direito. Veja que a Constituição Federal se funda na dignidade da pessoa humana, no valor social do trabalho, na livre iniciativa focada na função social da propriedade, tendo em vista os objetivos de reduzir a desigualdade social, a marginalização, a pobreza, e construir uma sociedade livre, justa e solidária e com a prevalência dos direitos humanos – artigos 1º, III e IV, 3º, I a IV, 4º, II, 5º, XXII e XXIII.

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

Nesse sentido:

RECURSO ORDINÁRIO EM DISSÍDIO COLETIVO. DISPENSAS TRABALHISTAS COLETIVAS. MATÉRIA DE DIREITO COLETIVO. IMPERATIVA INTERVENIÊNCIA SINDICAL. RESTRIÇÕES JURÍDICAS ÀS DISPENSAS COLETIVAS. ORDEM CONSTITUCIONAL E A INFRACONSTITUCIONAL DEMOCRÁTICA EXISTENTE

DESDE 1988. sociedade produzida pelo sistema capitalista é, essencialmente, uma sociedade de massas. A lógica de funcionamento do sistema econômico-social induz a concentração e centralização não apenas de riquezas, mas também de comunidades, dinâmicas socioeconômicas e de problemas destas resultantes. A massificação das dinâmicas e dos problemas das pessoas e grupos sociais nas comunidades humanas, hoje, impacta de modo frontal a estrutura e o funcionamento operacional do próprio Direito. Parte significativa dos danos mais relevantes na presente sociedade e das correspondentes pretensões jurídicas têm natureza massiva. O caráter massivo de tais danos e pretensões obriga o Direito a se adequar, deslocando-se da matriz individualista de enfoque, compreensão e enfrentamento dos problemas a que tradicionalmente perfilou-se. A construção de uma matriz jurídica adequada à massividade dos danos e pretensões característicos de uma sociedade contemporânea – sem prejuízo da preservação da matriz individualista, apta a tratar os danos e pretensões de natureza estritamente atomizada – é, talvez, o desafio mais moderno proposto ao universo jurídico, e é sob esse aspecto que a questão aqui proposta será analisada.

As dispensas coletivas realizadas de maneira maciça e avassaladora, somente seriam juridicamente possíveis em um campo normativo hiperindividualista, sem qualquer regulamentação social, instigador da existência de mercado hobbesiano na vida econômica, inclusive entre empresas e trabalhadores, tal como, por exemplo, respaldado por Carta Constitucional como a de 1891, já há mais um século superada no país. Na vigência da Constituição de 1988, das convenções internacionais da OIT ratificadas pelo Brasil relativas a direitos humanos e, por consequência, direitos trabalhistas, e em face da leitura atualizada da legislação infraconstitucional do país, é inevitável concluir-se pela presença de um Estado Democrático de Direito no Brasil, de um regime de império da norma jurídica (e não do poder incontestável privado), de uma sociedade civilizada, de uma cultura de bem-estar social e respeito à dignidade dos seres humanos, tudo repelindo, imperativamente, dispensas massivas de pessoas, abalando empresa, cidade e toda uma importante região. Em consequência, fica fixada, por interpretação da ordem jurídica, a premissa de que "a negociação coletiva é imprescindível para a dispensa em massa de trabalhadores". DISPENSAS COLETIVAS TRABALHISTAS. EFEITOS JURÍDICOS. A ordem constitucional e infraconstitucional democrática brasileira, desde a Constituição de 1988 e diplomas internacionais

ratificados (Convenções OIT n. 11, 87, 98, 135, 141 e 151, ilustrativamente), não permite o manejo meramente unilateral e potestativista das dispensas trabalhistas coletivas, por de tratar de ato /fato coletivo, inerente ao Direito Coletivo do Trabalho, e não Direito Individual, exigindo, por consequência, a participação do(s) respectivo(s) sindicato (s) profissional(is) obreiro(s). Regras e princípios constitucionais que determinam o respeito à dignidade da pessoa humana (art. 1º, III, CF), a valorização do trabalho e especialmente do emprego (arts. 1º, IV, 6º e 170, VIII, CF), a subordinação da propriedade à sua função socioambiental (arts. 5º, XXIII e 170, III, CF) e a intervenção sindical nas questões coletivas trabalhistas (art. 8º, III e VI, CF), tudo impõe que se reconheça distinção normativa entre as dispensas meramente tópicas e individuais e as dispensas massivas, coletivas, as quais são social, econômica, familiar e comunitariamente impactantes. Nesta linha, seria inválida a dispensa coletiva enquanto não negociada com o sindicato de trabalhadores, espontaneamente ou no plano do processo judicial coletivo. A d. Maioria, contudo, decidiu apenas fixar a premissa, para casos futuros, de que "a negociação coletiva é imprescindível para a dispensa em massa de trabalhadores", observados os fundamentos supra. Recurso ordinário a que se dá provimento parcial. Processo: RODC - 30900-12.2009.5.15.0000 Órgão Judicante: Seção Especializada em Dissídios Coletivos Relator: MAURICIO GODINHO DELGADO Julgamento: 10/08/2009 Publicação: 04/09/2009.

Resta evidente que a intenção do legislador, ao editar o artigo 477-A da CLT, foi de afastar categoricamente a atuação do sindicato na defesa dos interesses coletivos e individuais da categoria e, desta forma, violou o previsto no artigo 8º, inciso III, da CRFB.

Cabe ainda acrescentar que essa foi a posição majoritária dos Juízes do Trabalho, reunidos na 2ª Jornada de Direito Material e Processual da ANAMATRA, conforme enunciado n. 57:

"DISPENSA COLETIVA. INCONSTITUCIONALIDADE. O art. 477-A da CLT padece de inconstitucionalidade, além de inconveniência, 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'.

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 mera redução de custos; 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, havendo possibilidade financeira, foram concedidos benefícios além do mero pagamento das verbas rescisórias. E desse ônus a ré não se desincumbiu, pois é incontroverso que realizou a dispensa de pelo menos 50 empregados, sem buscar diálogo com a entidade sindical profissional, de forma precoce, deixando de se valer das alternativas previstas na Medida Provisória nº 936 de 2020, convertida na lei nº 14.020/2020, sem buscar minimizar os impactos imediatos de sua conduta e, mais ainda, valendo-se de fundamento evidentemente inadequado.

A legislação estabelece ainda, a via da negociação coletiva como primordial para solucionar interesses coletivos, antes da busca pela arbitragem ou jurisdição. Isso sem falar nas inúmeras Convenções da Organização Internacional do Trabalho que reconhecem, a par da liberdade sindical, o efetivo direito fundamental à negociação coletiva. Importante ressaltar que, muito embora a

Convenção 158 tenha sua aplicação dependente de decisão do STF, diante da malsinada denúncia pelo Poder Executivo, é fato que ela coloca a dispensa coletiva no âmbito da tutela sindical.

Nesta linha, seria inválida a dispensa coletiva enquanto não negociada com o sindicato de trabalhadores, espontaneamente ou no plano do processo judicial coletivo.

Assim, note-se que no caso concreto, diante das possibilidades advindas com a MP 936 de 1.4.2020, convertida na lei nº 14.020/2020, pode ser caracterizado como abuso do direito a opção do empregador pela dispensa de todos os empregados, sem avisar o sindicato, nem buscar vias alternativas à continuidade do negócio, pois atenta contra a boa-fé. Ora, sendo assim, é ato ilícito e, por isso, não pode produzir os efeitos esperados pelo agente.

Portanto, presentes o *fumus boni iuris* e o *periculum in mora*, eis que os trabalhadores ficaram desprovidos do seu meio de subsistência, bem como de sua família, sendo que não há, no caso, a ocorrência do dano irreparável para a empresa, eis que o salário será pago mediante a contraprestação do serviço, DEFIRO o requerimento de antecipação da tutela, para reconhecer a nulidade das dispensas e determinar a reintegração imediata dos trabalhadores substituídos, cujos contratos de trabalho foram extintos em setembro/2020, mantidas as mesmas condições de trabalho quanto aos salários quando da data da extinção.

Ante o fundado receio de reiteração da prática demissional, impõe-se à ré, ainda, que se abstenha de promover dispensa coletiva sem prévia negociação, no período de manutenção dos efeitos desta decisão, na forma do artigo 497, parágrafo único do CPC, sob pena de pagamento de multa de R\$1.000,00 por empregado, limitada a R\$10.000,00, que se aplicada, será revertida à cada empregado prejudicado.

O descumprimento da presente decisão tipificará crime de desobediência da ré e caracterizará ato atentatório à dignidade da justiça, a gerar multa de 20% sobre o valor da causa (art. 77, IV e §2º, CPC/2015 subsidiário).

Considerando o caráter necessário, urgente e indispensável relativos à situação dos empregados substituídos, expeça-se mandado de reintegração, a ser entregue pelo Oficial de Justiça, ainda que por meio de ferramenta eletrônica, independentemente do estado de pandemia do coronavírus (COVID-19) que assola o mundo, devendo a ré comprovar a comunicação do restabelecimento do contrato aos empregados em até 72 horas a partir da publicação desta decisão, por meio eletrônico (e-mail, Whatsapp ou mensagem de texto), sob pena de multa diária de R\$1.000,00 por atraso e por empregado, limitada a R\$10.000,00, que se aplicada, será revertida à cada empregado prejudicado.”

Em um Juízo de cognição sumária, como se observa da r. decisão em que restou deferida a antecipação da tutela pleiteada pelo sindicato autor, esta se fundamentou em duas vertentes: a) ausência de prévia negociação entre a empresa impetrante e o sindicato autor da ação civil pública, antes da dispensa dos trabalhadores da ré; b) não observância das alternativas previstas na Medida Provisória n. 936 de 2020, convertida na Lei n. 14.020/2020.

No presente caso, restou patente que a concessão da liminar sem manifestação da parte contrária se mostrou precipitada. Vejamos.

A impetrante comprovou nos autos (ID n. 176d7e8), ter celebrado com o sindicato autor,

em 25.6.2020, Acordo Coletivo de Trabalho, com base na Medida Provisória n. 936/2020 e no art. 611 e seguintes da CLT, pactuando a suspensão dos contratos de trabalho de seus empregados, visando a manutenção de postos de trabalho na empresa (vide, cláusula segunda, parágrafo único).

Destaque-se, ainda, que em referido Acordo Coletivo restaram garantidos aos empregados que tivessem seus contratos de trabalho suspensos, a manutenção de todos os benefícios, como convênio médico e odontológico na integralidade, vale-alimentação e seguro de vida, bem como o recebimento, “... a título de Ajuda Compensatória Mensal, a importância que resultar da diferença entre o valor a lhe ser pago a título de Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda e o Salário Líquido Individual, ...” (ID n. 176d7e8 - págs. 3/4), ficando garantida a efetiva estabilidade no emprego pelo período de aplicação das medidas de suspensão do contrato de trabalho.

Assim, efetivamente, não há como negar que houve, sim, expressa negociação entre a empresa impetrante e o sindicato autor da ação civil pública, antes da dispensa dos empregados da ré, ocorrida em setembro de 2020, após a vigência de referido Acordo Coletivo de Trabalho (vigência de 1.7.2020 a 29.8.2020 – cláusula primeira – ID n. 176d7e8 - pág. 1).

E, ao contrário do que constou na r. decisão que deferiu a liminar postulada pelo sindicato autor, também restou demonstrado nos autos que a empresa ré/impetrante, desde o início da pandemia do COVID-19, em março de 2020, emvidou esforços na busca da preservação dos contratos de trabalho de seus empregados, tendo se valido das alternativas trazidas pela na Medida Provisória n. 936 de 2020, convertida na Lei n. 14.020/2020, uma vez que teria adotado as seguintes medidas: a) concessão de duas férias coletivas aos empregados; b) suspensão dos contratos de trabalho de 18 trabalhadores; c) redução de 25% da jornada de trabalho e salários de 68 empregados; d) antecipação e concessão de férias individuais de seus empregados.

Patente, portanto, que os dois fundamentos constantes na decisão proferida pela Autoridade coatora restaram infirmados nos autos, o que acarreta a ausência dos requisitos do “fumus boni iuris” e do “periculum in mora” reconhecido, desaguando na ilegalidade do ato impugnado no presente mandamus.

Destaque-se, ainda, por importante, que do total de 45 empregados dispensados pela empresa em setembro de 2020, pelo menos 10 destes empregados, teriam manifestado contrariedade à reintegração determinada pelo MM. Juízo de origem.

Tal fato demonstra que o sindicato autor sequer consultou os trabalhadores antes do ajuizamento da ação civil pública, verdadeiros interessados no deslinde da questão, para apurar se teriam interesse no pedido de nulidade das dispensas e na reintegração na empresa.

Acrescente-se, ainda, que no presente caso não há como se reconhecer que a empresa não suportaria prejuízos na reintegração dos empregados dispensados, sob o fundamento de que em relação aos salários pagos aos trabalhadores reintegrados a empresa teria a correspondente contraprestação, uma vez que a impetrante esclareceu que “... em razão de queda na produção, sendo que foram fechadas 4 de suas filiais. Aduz que dispõe de estoques elevados em decorrência da manutenção do contingente de empregados de março até setembro de 2020. Ademais, a sazonalidade de seus produtos faz com que o próximo período de alta se dê somente a partir do segundo semestre de 2021, na hipótese do retorno das atividades econômicas ao cenário pré-pandemia.” (ID n. c9c9ca2 - pág. 3).

Desta forma, parece clara a existência de impossibilidade fática no cumprimento da determinação de reintegração dos empregados dispensados.

Por fim, registre-se que conforme Ata da Audiência para tentativa de conciliação entre as

parte, realizada pela Exm^a Juíza Vice-Presidente deste E. Regional, não restou possível a composição (ID n. c9c9ca2).

Assim, não obstante toda celeuma acerca da constitucionalidade e alcance do art. 477-A, da CLT, na redação trazida pela Lei n. 13.467/2017, bem como sobre se o presente caso se enquadra ou não no reconhecimento de uma dispensa coletiva, reputo que as provas apresentadas pela impetrante são suficientes para evidenciar que a dispensa dos empregados da empresa, realizadas em setembro de 2020, após a ocorrência de negociação coletiva com o sindicato, bem como pela utilização de todas as alternativas para a preservação dos empregos de seus trabalhadores, não pode ser considerada ilegal ou abusiva.

Desta forma, reconheço que presente o direito líquido e certo da impetrante, razão pela qual concedo a liminar para determinar a revogação da antecipação da tutela deferida na ação civil pública n. 0010284-31.2020.5.15.0032, afastando o reconhecimento de nulidade das dispensas ocorridas em setembro de 2020, e a determinação de reintegração imediata dos trabalhadores substituídos. Em consequência, também resta afasta a obrigação consistente na vedação de promover a dispensa coletiva sem prévia negociação, no período de manutenção dos efeitos de referida decisão, bem como a cominação de multas, na hipótese de descumprimento.

Ciência ao impetrante.

Dê-se ciência à Autoridade coatora para prestar informações, no prazo legal.

Intime-se o litisconsorte _____, para, querendo, apresentar manifestação em 10 (dez) dias.

Após, remetam-se os autos para a D. Procuradoria do Trabalho para manifestação, nos termos do art. 250 do Regimento Interno deste E. Regional.

Oportunamente, voltem conclusos.

Campinas, 15 de outubro de 2020.

ROSEMEIRE UEHARA TANAKA

Desembargadora Relatora