



MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO
PROCURADORIA REGIONAL DO TRABALHO DA 1ª REGIÃO

EXMO. SR. DR. JUIZ PRESIDENTE DA 54ª. VARA DO TRABALHO
DO RIO DE JANEIRO - RJ:

0000002-04-2010-5-01-0054
~~ACPU 0162600-59-2009.5.01.0014~~

O MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO, nos autos da ação coletiva em epígrafe, vem respeitosamente à presença de Vossa Excelência manifestar-se na qualidade de *custos legis*.

O sindicato autor ajuizou a presente ação questionando a demissão em massa de um grupo de empregados do réu – sociedade de economia mista estadual -, dentro de um programa de corte e redução de despesas decorrente da reestruturação da administração indireta do Estado do Rio (o qual consta às fls. 746 e seguintes dos autos).

O autor alegou, em síntese, que a demissão em massa estaria eivada de ilegalidade, pelos seguintes fatos, em apertada síntese: a) teria havido assédio moral aos empregados atingidos pelo desligamento; b) as demissões encontrariam óbice no art. 37 da Constituição, por ser tratar de empresa pública; c) as aposentadorias dos empregados que se encontravam

TRT/RJ SEPRD-1 11.1610 0000546 12/JUL/2010 16:29

878



MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO
PROCURADORIA REGIONAL DO TRABALHO DA 1ª REGIÃO

873
9

nesta situação não poderiam autorizar o desfazimento do contrato e d) haveria uma norma convencional que obstaría as demissões.

O Ministério Público entende que nenhuma destas alegações de direito procede, pelas razões lançadas na defesa de fls. 574/593, às quais reporta-se para evitar perda de tempo e porque na verdade os aspectos jurídicos ali tratados são bastante simples e não demandam maiores debates:

É bem verdade, pois, que a petição inicial não buscou amparar os fatos nas normas jurídicas adequadas, já que, como visto, as alegações autorais carecem de embasamento legal quanto às normas de direito. Todavia, nem por isto entende o *parquet* que a conduta do réu encontra amparo na ordem jurídica. Assim, em face do princípio *jura novit cúria* entende o Ministério Público que merecem ser acolhidos os pedidos “a” e “b” da inicial, pelos seguintes motivos de direito.

O réu criou um programa de demissão coletiva, estabelecendo de forma objetiva e unilateral “critério de elegibilidade para desligamento até o alcance das metas”. Este documento encontra-se às fls. 748.

Ora, ao assim proceder, isto é, estabelecer uma diretriz em matéria de direito coletivo de trabalho (na medida em tais critérios de demissão atingem coletivamente todos os trabalhadores que se encontram abrangidos pelos requisitos de “elegibilidade”), o réu inquestionavelmente violou o art. 8º., inc. VI, da Constituição, segundo o qual é obrigatória a participação dos sindicatos nas negociações coletivas de trabalho. Isto é, qualquer programa de demissão coletiva, à luz dos princípios constitucionais subjacentes ao art. 8º., inc. VI, deve, necessariamente, ser objeto de



MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO
PROCURADORIA REGIONAL DO TRABALHO DA 1ª REGIÃO

negociação coletiva com o sindicato representativo da categoria, o que de forma alguma ocorreu, o que demonstra uma atitude de prepotência a abuso de poder por parte do empregador, incompatível com o estado democrático de direito, que deve sim permear as relações horizontais entre os agentes econômicos, ainda que privados.

Neste sentido, vejam as seguintes ementas jurisprudenciais mais recentes sobre o caso:

"DA DESPEDIDA EM MASSA. NULIDADE. NECESSIDADE DE PROCEDIMENTALIZAÇÃO. 1. No ordenamento jurídico nacional a despedida individual é regida pelo Direito Individual do Trabalho, e assim, comporta a *denúncia vazia*, ou seja, a empresa não está obrigada a motivar e justificar a dispensa, basta dispensar, homologar a rescisão e pagar as verbas rescisórias. 2. Quanto à despedida coletiva, é fato coletivo regido por princípios e regras do Direito Coletivo do Trabalho, material e processual. 3. O Direito Coletivo do Trabalho vem vocacionado por normas de ordem pública relativa com regras de proceduralização. Assim, a despedida coletiva não é proibida, mas está sujeita ao procedimento de negociação coletiva. Portanto, deve ser justificada, apoiada em motivos comprovados, de natureza técnica e econômica, e, ainda, deve ser bilateral, precedida de negociação coletiva com o sindicato, mediante adoção de critérios objetivos. 4. É o que se extrai da interpretação sistemática da Carta Federal e da aplicação das Convenções Internacionais da OIT ratificadas pelo Brasil e dos princípios internacionais constantes de tratados e convenções internacionais, que embora não ratificados, têm força principiológica, máxime nas hipóteses em que o Brasil participa como membro do organismo internacional, como é



MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO
PROCURADORIA REGIONAL DO TRABALHO DA 1ª REGIÃO

875
8

o caso da OIT. Aplicáveis na solução da lide coletiva os princípios: da solução pacífica das controvérsias, previstos no preâmbulo da Carta Federal; da dignidade da pessoa humana e do valor social do trabalho, e da função social da empresa, encravados nos arts. 1º, III e IV, e 170, *caput* e inciso III, da CF; da democracia na relação trabalho-capital e da negociação coletiva para solução dos conflitos coletivos, conforme previsão dos arts. 7º, XXVI, 8º, III e VI, e arts. 10 e 11 da CF, bem como previsão nas Convenções Internacionais da OIT, ratificadas pelo Brasil, ns. 98, 135 e 154. Aplicável ainda o princípio do direito à informação previsto na Recomendação nº 163 da OIT e no art. 5º, XIV, da CF. 5. Nesse passo deve ser declarada nula a dispensa em massa, devendo a empresa observar o procedimento de negociação coletiva, com medidas progressivas de dispensa e fundado em critérios objetivos e de menor impacto social, quais sejam: 1º) abertura de *Plano de Demissão Voluntária*; 2º) remanejamento de empregados para as outras plantas do grupo econômico; 3º) redução de jornada e de salário; 4º) suspensão do contrato de trabalho com capacitação e requalificação profissional na forma da lei; 5º) e, por último, mediante negociação, caso inevitável, que a despedida dos remanescentes seja distribuída no tempo, de modo a minimizar os impactos sociais, devendo atingir preferencialmente os trabalhadores em vias de aposentação e os que detêm menores encargos familiares." (TRT 2ª R., SE 2028120080000200-1, AC. SDC 00002/2009-0, j. 22.12.08, Relª Juíza Ivani Contini Bramante, LTr 73-03/35

"CRISE ECONÔMICA. DEMISSÃO EM MASSA. AUSÊNCIA DE PRÉVIA NEGOCIAÇÃO COLETIVA. ABUSIVIDADE. COMPENSAÇÃO FINANCEIRA. PERTINÊNCIA. As demissões coletivas



MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO
PROCURADORIA REGIONAL DO TRABALHO DA 1ª REGIÃO

876
S

ou em massa relacionadas a uma causa objetiva da empresa, de ordem técnico-estrutural ou econômico-conjuntural, como a atual crise econômica internacional, não podem prescindir de um tratamento jurídico de proteção aos empregados, com maior amplitude do que se dá para as demissões individuais e sem justa causa, por ser esta insuficiente, ante a gravidade e o impacto socioeconômico do fato. Assim, governos, empresas e sindicatos devem ser criativos na construção de normas que criem mecanismos que, concreta e efetivamente, minimizem os efeitos da dispensa coletiva de trabalhadores pelas empresas. À míngua de legislação específica que preveja procedimento preventivo, o único caminho é a negociação coletiva prévia entre a empresa e os sindicatos profissionais. Submetido o fato à apreciação do Poder Judiciário, sopesando os interesses em jogo: liberdade de iniciativa e dignidade da pessoa humana do cidadão trabalhador, cabe-lhe proferir decisão que preserve o equilíbrio de tais valores. Infelizmente não há no Brasil, a exemplo da União Europeia (Directiva nº 98/59), Argentina (Ley nº 24.013/91), Espanha (Ley del Estatuto de los Trabajadores, de 1995), França (Lei do Trabalho, de 1995), Itália (Lei nº 223/91), México (Ley Federal del Trabajo, de 1970, cf. texto vigente – última reforma foi publicada no DOF de 17.01.06) e Portugal (Código do Trabalho), legislação que crie procedimentos de escalonamento de demissões que levem em conta o tempo de serviço na empresa, a idade, os encargos familiares, ou aqueles em que a empresa necessite de autorização de autoridade, ou de um período de consultas aos sindicatos profissionais, podendo culminar com previsão de períodos de reciclagens, suspensão temporária dos contratos, aviso prévio prolongado, indenizações, etc. No caso, a Embraer efetuou a demissão de 20% dos seus empregados, mais de 4.200 trabalhadores, sob o argumento de que a crise



MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO
PROCURADORIA REGIONAL DO TRABALHO DA 1ª REGIÃO

877
8

econômica mundial afetou diretamente suas atividades, porque totalmente dependentes do mercado internacional, especialmente dos Estados Unidos da América, matriz da atual crise. Na ausência de negociação prévia e diante do insucesso da conciliação, na fase judicial só resta a esta Eg. Corte, finalmente, decidir com fundamento no art. 4º da LICC e no art. 8º da CLT. Assim, com base na orientação dos princípios constitucionais expressos e implícitos, no Direito Comparado, a partir dos ensinamentos de Robert Alexy e Ronald Dworkin, Paulo Bonavides e outros acerca da força normativa dos princípios jurídicos, é razoável que se reconheça a abusividade da demissão coletiva, por ausência de negociação. Finalmente, não sobrevivendo mais no ordenamento jurídico a estabilidade no emprego, exceto as garantias provisórias, é inarredável que se atribua, com fundamento no art. 422 do CC – boa-fé objetiva – o direito a uma compensação financeira para cada demitido. Dissídio coletivo que se julga parcialmente procedente." (TRT 15ª R., DC 309-2009-000-15-00-4, AC. 333/09, j. 30.03.09, Rel. José Antonio Pancotti, LTr 73-04/476)

Termos em que pede deferimento.

Rio de Janeiro, 09 de julho de 2010.

CÁSSIO CASAGRANDE
Procurador do Trabalho