



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 4ª REGIÃO
18ª VARA DO TRABALHO DE PORTO ALEGRE
ACC 0020455-67.2017.5.04.0029
AUTOR: FEDERACAO NACIONAL DOS PORTUARIOS
RÉU: SUPERINTENDENCIA DE PORTOS E HIDROVIAS, ESTADO DO RIO
GRANDE DO SUL

PODER JUDICIÁRIO DA UNIÃO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 4ª REGIÃO
PORTO ALEGRE
18ª VARA DO TRABALHO DE PORTO ALEGRE

Número de processo: 0020455-67.2017.5.04.0029 - AÇÃO CIVIL COLETIVA (63)

AUTOR: FEDERACAO NACIONAL DOS PORTUARIOS

RÉU: SUPERINTENDENCIA DE PORTOS E HIDROVIAS e outros

DECISÃO

Vistos, etc.

1 Publicada no DOE n.º 012, de 17 de janeiro de 2017, a Lei Estadual n.º 14.983, de 16-01-2017, dispõe, inclusive, sobre a extinção da Superintendência de Portos e Hidrovias - SPH.

Indigitado diploma legal expressa, *in verbis*:

[...]

Art. 4º Fica em extinção o quadro de pessoal da SPH de que trata o Ato n.º 188, de 30 de outubro de 1972, e alterações, ratificado pelo art. 11 da Lei n.º 10.723, de 18 de janeiro de 1996, e alterações, ficando vinculado à Secretaria dos Transportes - ST.

§ 1º Os empregados do quadro de pessoal da SPH referido no "caput", que não foram estabilizados constitucional, legal ou judicialmente, terão seus contratos de trabalho rescindidos no prazo de até 180 (cento e oitenta) dias, com o pagamento das respectivas verbas rescisórias, na forma da legislação trabalhista.

[...]

Art. 9º Esta Lei entra em vigor no prazo de 90 (noventa) dias contados de sua publicação.

[...]

Assim, está evidenciado, em princípio, o risco a que submetidos os empregados abrangidos no quanto previsto no § 1.º do artigo 4.º acima transcrito, qual seja, o de ser operada a rescisão dos respectivos contratos de emprego.

Entretanto, mencionada Lei Estadual não determina prévia negociação coletiva à extinção de aludidos contratos de emprego, sem embargo de se tratar de despedida em massa, revestida de grave impacto socioeconômico, sobretudo na realidade atual em que evidente a dificuldade para a obtenção de novos postos de trabalho, independentemente de a identidade social do trabalhador estar vinculada ao exercício mesmo da respectiva atividade profissional.

Trata-se de situação que afeta toda a categoria profissional e impõe seja concluída prévia negociação coletiva. Admitir o contrário implicaria desprezar o artigo 1.º, inciso IV, da Constituição da República, que estabelece o valor social do trabalho como princípio fundamental. Não é outro o entendimento da jurisprudência a respeito, tal como se verifica no v. aresto proferido no Processo n.º 0000001-71.2013.5.04.0008 (RO), em 28-01-2016, pela Colenda 7.ª Turma do Egrégio TRT da 4.ª Região, cuja ementa a seguir transcrevo:

DISPENSA COLETIVA. NECESSIDADE DE NEGOCIAÇÃO COLETIVA. Caso em que a ré despediu, numa única data e invocando questão econômica, mais de 16% do seu quadro funcional em Porto Alegre. Despedida massiva e que demandava prévia negociação coletiva. Ato abusivo da empregadora e que violou a boa-fé objetiva, infringindo precedente jurisprudencial já firmado pela mais alta Corte trabalhista e realizado em ofensa à dignidade humana, ao valor social do trabalho, à função social da empresa e à garantia constitucional do reconhecimento às negociações coletivas. Mantida a sentença que limitou a condenação à indenização escalonada dos trabalhadores despedidos, ausente pretensão recursal de reintegração no emprego. Recursos das partes desprovido.

Nos fundamentos do v. aresto consta, *in verbis*:

[...]

O primeiro aspecto a ser examinado é se houve ou não dispensa coletiva apta à sua categorização como dispensa em massa. Os fatos, no particular, são incontroversos. A reclamada despediu sem justa causa, na data de 12.12.2012, 52 empregados de um total de 317, ou seja, 16,4% do seu quadro funcional de Porto Alegre, invocando motivação de ordem econômica. Não houve nenhuma negociação coletiva. As rescisões contratuais constam dos autos e as respectivas quitações foram homologadas pelo Sindicato autor, fls. 198 e seguintes. O prejuízo financeiro da ré em 2012 está demonstrado pelos balanços patrimoniais juntados, fls. 181-193. A ré, de fato, também comprovou ter concedido benefícios adicionais aos trabalhadores despedidos, descritos na defesa, fl.

144, em conformidade com o tempo de serviço dos dispensados - manutenção do plano de saúde por 6 meses para todos e salários adicionais de 1 a 5 salários nominais, estes para empregados que possuíam mais de 3 anos até 15 ou mais de tempo de serviço.

Quanto à ocorrência de despedida em massa, nenhum reparo merece a sentença. A doutrina qualifica como dispensa coletiva aquela que abrange um grande número de trabalhadores num curto espaço de tempo e com motivação desvinculada de questões individuais do trabalhador. Nesse ponto, pois, reporto-me à definição de Maurício Godinho Delgado, transcrita na sentença, fl. 424v. Não difere da definição que Orlando Gomes deu lá na década de 1970 ("Dispensa coletiva é a rescisão simultânea, por motivo único, de uma pluralidade de contratos de trabalho numa empresa, sem substituição dos empregados dispensados" - in *Dispensa Coletiva na Reestruturação da Empresa - Aspectos jurídicos do desemprego tecnológico*. Editora LTr, São Paulo, 1974, p. 575.).

Penso que uma dispensa superior a 10% do quadro funcional da empresa em determinado estabelecimento caracteriza, sem dúvida, uma despedida em massa. Só para se ter como um parâmetro mínimo, já que a legislação trabalhista não define o que seja "despedida em massa", o art. 1.1 da Diretiva nº 75/129 da Comunidade Econômica Europeia considera dispensa coletiva como a efetuada por um empresário, por um ou vários motivos não inerentes à pessoa do trabalhador, quando o número de dispensas no período de 30 dias corresponda a:(a) 10 empregados, cujo centro de trabalho empregue, habitualmente, entre 20 a 100 trabalhadores; (b) 10% do número de empregados, nos centros de trabalho que empreguem habitualmente entre 100 a 300 trabalhadores; (c) 30 empregados, nos centros de trabalho que empreguem habitualmente o mínimo de 300 trabalhadores; (d) ou 20 empregados, seja qual for o número de trabalhadores habitualmente empregados nos centros de trabalho afetados, desde que a dispensa se verifique dentro de um período de 90 dias. (grifei)

Não há qualquer reparo, portanto, ao que entendeu o douto magistrado de origem ao qualificar a dispensa levada a efeito pela ré como coletiva ou massiva.

Por outro lado, o direito potestativo da ré de despedida, ainda que embasado em grande prejuízo econômico sofrido em 2012, quando examinado sob a ótica da dispensa coletiva, sofre restrição já reconhecida jurisprudencialmente, sendo paradigmática a decisão do TST no caso da empresa Embraer (ED-RODC - 30900-12.2009.5.15.0000, Data de Julgamento: 10/08/2009, Relator Ministro: Maurício Godinho Delgado, Seção Especializada em Dissídios Coletivos, Data de Publicação: DEJT 04/09/2009), cujo precedente é taxativo: "a negociação coletiva é imprescindível para a dispensa em massa de trabalhadores". Ratifico todos os fundamentos da bem lançada sentença, os quais deixo de reproduzir para não incorrer em tautologia, pois são exaustivos quanto à qualificação e categorização do ato ilícito praticado pela ré. Reproduzo, unicamente, pela sua síntese irrepreensível e acachapante, a parte em que o eminente julgador afasta o que a ré defende como direito potestativo: equivaleria a negar vigência a valores fundamentais presentes no ordenamento jurídico, como a valorização do trabalho (art. 1º, IV, art. 6º e art. 170 da CF), a função social da empresa (art. 170, III, da CF), a realização da justiça social (art. 3º, I, da CF) e a dignidade da pessoa humana (art. 1º, III, da CF).

Com efeito, é a antiga discussão sobre o direito de propriedade e a limitação que decorre da sua função social. Considerados todos os valores tão bem citados na sentença impugnada, não há como prevalecer o direito de propriedade como absoluto, como parece pretender a ré. Há limites naquelas garantias constitucionais citadas e o direito de despedir sem justa causa e de forma massiva tem, também, óbice na boa-fé objetiva prevista no art. 422 do Código Civil. Enfim, não é preciso recorrer às normas da OIT, em especial à Convenção 158, não vigente no Brasil. Há garantias constitucionais, em especial, também, aquela que reconhece, como direito do trabalhador, "o reconhecimento das convenções e acordos coletivos de trabalho" (CF, art. 7º, XXVI). Ora, a negociação coletiva é indispensável nesses casos, pois pode estabelecer alternativas à dispensa dos empregados. Por exemplo, o estabelecimento de um banco de horas, redução de jornada de trabalho e até de salário, dispensas voluntárias e até cortes de benefícios de forma provisória. A conduta unilateral da ré, na verdade, só se sustentaria com um apego arraigado à já ultrapassada tradição legalista e positivista. Nessas questões que envolvem o direito ao trabalho, de repercussão massiva, o caminho é a negociação coletiva.

[...]

Presentes todos os requisitos previstos no artigo 300 do atual Código de Processo Civil: a probabilidade do direito, o perigo de dano e o risco ao resultado útil do processo, concedo a tutela de urgência requerida no item "a" da pretensão, constante no ID. fc07ae0 - Pág. 9, para, **de imediato**, *"impedir os reclamados de promover quaisquer desligamentos de empregados públicos não estáveis no âmbito da SPH, até que seja instaurado, efetivado e concluído o processo de negociação coletiva com as entidades sindicais de representação dos substituídos, em especial a reclamante"*, sob pena de ser aplicada multa diária por trabalhador desligado.

Intimem-se com a máxima urgência, em regime de plantão.

2 Nos termos do artigo 1.º, inciso II, da Recomendação CGJT n.º 02/2013, citem-se os reclamados para que apresentem, no prazo de 20 (vinte) dias, defesa escrita, acompanhada dos documentos que a instruem, sob a pena de revelia e confissão em relação à matéria de fato.

PORTO ALEGRE, 11 de Abril de 2017

JOAO BATISTA SIECZKOWSKI MARTINS VIANNA
Juiz do Trabalho Titular