

DISSÍDIO COLETIVO

SUSCITANTE: STIUPB-SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDUSTRIAS URBANAS DA PARAIBA

SUSCITADO: GRUPO ECONOMICO DA EMPRESA ENERGISA PARAIBA E ENERGISA BORBOREMA

DECISÃO

Vistos etc.

Trata-se de Dissídio Coletivo proposto pelo STIUPB-SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDUSTRIAS URBANAS DA PARAIBA em face do GRUPO ECONOMICO DA EMPRESA ENERGISA PARAIBA E ENERGISA BORBOREMA, visando, dentre outros pedidos, à obtenção de medida antecipatória da tutela no sentido de suspender a dispensa coletiva dos empregados da empresa suscitada, nos limites da base territorial do sindicato.

O suscitante afirma que, no mês de novembro de 2012, foram dispensados 08 empregados da suscitada e mais 07 no mês de dezembro. Já no mês de janeiro de 2013, teriam sido despedidos 47 empregados, representando uma conduta ilegal, tendo em vista que as dispensas teriam aumentado após o ingresso, pelo suscitante, de um dissídio coletivo de natureza econômica em face da suscitada (Proc. N° 0000800-89.2013.5.13.0000). Acrescenta que a empresa suscitada passaria por ótimo período em termos de condição financeira, até mesmo chegando a superar as metas de crescimento em termos de lucros. Por fim, alicerça seu pedido nos artigos 1º, incisos III e IV; 3º, inciso I; 4º incisos II e VII; 5º, inciso XXIII; 7º, *caput* e incisos I, VI, XIII, XIV e XXVI; 8º, incisos III e IV; 10; 11; 170, *caput* e incisos III e VIII e 193, todos da Constituição Federal; 616, Consolidado e 113, 421 e 422, do Código Civil Brasileiro, bem como nas Convenções nº 11, 88, 98, 111, 122, 141, 151, 154 e 168 da Organização Internacional do Trabalho – OIT.

É o breve relato.

Passo a decidir.

Preliminarmente, saliento que, a despeito de inexistir autorização expressa da categoria para o ajuizamento do presente dissídio coletivo, o TST já firmou seu posicionamento no sentido de que, em se tratando de dissídio coletivo de natureza jurídica, como no caso em diapasão, ante as prerrogativas expressas no artigo 8º, inciso III, da Constituição Federal e no artigo 513, alínea “a”, da C.L.T., fica dispensada tal formalidade (RODC nº 604502/1999-8, que cancelou a Orientação Jurisprudencial nº 06, da SDC, que exigia a legitimação do sindicato obreiro para exercer o mister).

A concessão liminar da medida pleiteada, por decorrer do exercício de cognição sumária, pressupõe a presença concomitante dos requisitos legais relacionados ao *fumus boni iuris* e ao *periculum in mora*.

Passo a analisar, inicialmente, a existência da fumaça do bom direito.

Analizando os documentos que acompanham a petição inicial, constata-se que houve, realmente, dispensa em massa de empregados, tendo em vista os inúmeros Termos de Rescisão de Contrato de Trabalho anexados aos autos referentes ao mês de Janeiro de 2013. Constata-se, pelos mesmos documentos, o significativo aumento no número de dispensas no mês de janeiro em relação ao mês de dezembro, coincidentemente, após o ajuizamento do dissídio coletivo de natureza econômica (Proc. Nº 0000800-89.2013.5.13.0000).

O Colendo TST, quando do julgamento do processo RODC nº 0030900-12.2009.5.15.0000, que teve como relator o Ministro Maurício Godinho Delgado, fixou a premissa de que seria imprescindível a negociação coletiva como pressuposto da dispensa coletiva.

Do corpo do arresto, merece destaque a seguinte transcrição:

“A ordem constitucional e infraconstitucional democrática brasileira, desde a Constituição de 1988 e diplomas internacionais ratificados (Convenções OIT Nº 11, 87, 98, 135, 141 e 151, ilustrativamente), não permite o manejo meramente unilateral e potestativista das dispensas trabalhistas coletivas, por se tratar de ato/fato coletivo, inerente ao Direito Coletivo do Trabalho, e não Direito Individual, exigindo, por consequência, a participação do(s) respectivo(s) sindicatos (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, VIII, CF), e a intervenção sindical nas questões coletivas trabalhistas (art. 8º, III e IV, CF), tudo impõe que se reconheça distinção normativa entre as dispensas 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”.

Dessa forma, percebe-se que a jurisprudência pátria reputa como inválida a despedida em massa que não tenha sido precedida de negociação coletiva onde se expressem as razões econômicas e/ou estruturais que possam justificar uma medida de tão grande repercussão na ordem social e estabeleçam-se critérios objetivos para o corte de pessoal.

Sob outro ângulo, os indícios apontam, no presente caso, para o abuso do direito de despedir, o que implica vulneração ao art. 187 do Código Civil,

segundo o qual “também comete ato ilícito o titular de um direito que, ao exercê-lo, excede manifestamente os limites impostos pelo seu fim econômico ou social, pela boa-fé ou pelos bons costumes.”.

Em outras palavras, o fato de o empregador possuir, no ordenamento jurídico brasileiro, a possibilidade de despedir seus empregados imotivadamente (a chamada despedida por denúncia vazia), não lhe permite abusar desse direito, ou seja, efetuar despedidas em massa sem prévia negociação coletiva e sem uma justificativa plausível para tanto, seja econômica, seja estrutural.

O ato do suscitado também parece violar o art. 421, do Código Civil, pois, atentando para os limites impostos à propriedade pelo próprio texto constitucional, “a liberdade de contratar será exercida em razão e nos limites da função social do contrato”. Dessa forma, nota-se que o ordenamento jurídico pátrio coloca a função social da propriedade (do qual resulta a função social do contrato) acima da vontade individual, quer de pessoa física, quer de pessoa jurídica, podendo haver restrição dos atos destes quando contrariarem a função social do contrato.

Dessa forma, diante dos argumentos aqui expostos, entendo presente o requisito do *fumus boni iuris*.

Quanto ao requisito do *periculum in mora*, patente está o perigo de irreversibilidade dos danos que a dispensa em massa pode causar à sociedade, mormente às famílias dos inúmeros empregados despedidos sem justa causa, que perderão a fonte de sustento.

Por essas razões, repto existente o *fumus boni iuris* e o *periculum in mora* e, consequentemente, entendo cabível o pedido liminar no presente caso.

Isso posto, defiro a tutela antecipada para que o GRUPO ECONOMICO DA EMPRESA ENERGISA PARAIBA E ENERGISA BORBOREMA abstenha-se de efetuar dispensa coletiva dos seus empregados na base territorial do Sindicato Suscitante, sob pena de multa de R\$ 10.000,00 (dez mil reais) por cada empregado afetado, a ser revertida em favor do suscitante, sem prejuízo da invalidação dos atos contrários a esta obrigação de fazer.

Nos termos do artigo 111 do Regimento Interno desta Egrégia Corte, designo audiência de conciliação para o próximo dia 24 de fevereiro, às 15h30m, quando as suscitadas poderão produzir sua defesa, caso não alcançado acordo (arts. 112, § 3º e 113 do RI).

Dê-se ciência.

À STPCJ para cumprimento da presente decisão, com a urgência que o caso requer, por meio de Oficial de Justiça.

UBIRATAN MOREIRA DELGADO
Desembargador Vice-Presidente do TRT 13^a Região

AJP\ACVW

C:\temp\3065085-07022013051849.odt

ASSINADO ELETRONICAMENTE PELO DESEMBARGADOR UBIRATAN MOREIRA DELEGADO (Lei 11.419/2006)
EM 07/02/2013 17:19:17 (Hora Local) - Autenticação da Assinatura: 8C68047600.0D87C9BDA4.C9E20D324C.EE33F25D7E