



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 5ª REGIÃO
28ª Vara do Trabalho de Salvador
ACP 0001264-46.2016.5.05.0028
AUTOR: MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO
RÉU: EMPRESA BAIANA DE ALIMENTOS S/A EBAL, ESTADO DA BAHIA

SENTENÇA

MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO ajuizou AÇÃO CIVIL PÚBLICA, com pedido de antecipação de tutela, contra **EMPRESA BAIANA DE ALIMENTOS S/A EBAL e ESTADO DA BAHIA**, pelos fatos e pedidos insertos na inicial sob Id b1959fd e documentos anexos. Decisão denegatória dos efeitos antecipados da tutela sob Id ba437e5, mantida sob Id 4b2c88d. Contestação apresentada sob Id ecbb8da e Id 7759a22, respectivamente, acompanhada por documentos. Manifestação pelo MPT sob Id 9b6fd33. Alçada fixada em valor superior a 40 salários mínimos. Razões finais reiterativas. Propostas conciliatórias levadas a efeito, no momento oportuno, não obtiveram êxito.

2. Da Incompetência Absoluta. Inadequação da ACP.

Arguida pelos réus que sustentam que o conhecimento da matéria ventilada, "reconhecimento da despedida em massa e a declaração de ilegalidade das dispensas realizadas" pela empresa, dada suposta caracterização de "dispensa coletiva de trabalhadores sem prévia negociação com o Sindicato da categoria", não compete às Varas trabalhistas, mas ao Tribunal Regional, na medida em que a Ação Civil Pública veiculada inadequadamente, tem conteúdo de verdadeiro Dissídio Coletivo, de natureza jurídica, cuja competência originária é do Tribunal Regional do Trabalho. Pelo que requerem a extinção da presente Ação Civil Pública, sem exame do mérito, com fundamento no art. 485, IV e VI do CPC 2015.

O que passo a enfrentar.

Trata-se se Ação Civil Pública ajuizada pelo Ministério Público do Trabalho em face da EBAL S/A e Estado da Bahia, com pedido de tutela antecipada, na qual se alega a ilicitude de dispensa coletiva de empregados da EBAL sem prévia negociação coletiva, após a edição da Lei Estadual nº 13204/2014, pretendendo a obtenção de tutelas condenatórias e inibitórias. Como a abstenção de promover qualquer dispensa de empregado até que realize e conclua negociação coletiva com o sindicato representante da categoria dos trabalhadores e com comissão de trabalhadores eleita em assembleia da categoria, visando a adoção de medidas mitigadoras dos impactos sociais da dispensa em massa; a reintegração de todos os trabalhadores indevidamente dispensados após a edição da Lei Estadual nº 13204/2014

e; a declaração de nulidade de qualquer dispensa realizada dentro do prazo dos 12 meses que antecedem a data em que o empregado adquire direito à aposentadoria voluntária, com a imediata reintegração do mesmo.

Para o Ministério Público do Trabalho, o interesse processual de agir possui conotações especiais, tendo em vista a função institucional de que ele está investido, como previsto na Carta Magna (art. 129) e delineado através da Lei Complementar 75/93. A Lei n. 7.347/85 (LACP) conferiu legitimidade ao Ministério Público para o ajuizamento de Ação Civil Pública com a finalidade da defesa de bens e direitos de valor artístico, estético, histórico, turístico e paisagístico; da defesa do meio ambiente; do consumidor; de qualquer outro interesse difuso ou coletivo e a responsabilização por danos morais e patrimoniais causados por infração de ordem econômica (artigos 1º e 5º).

Em seguida, o Código de Defesa do Consumidor (Lei 8.078/90) admitiu a ação coletiva, conferindo, dentre outros, legitimidade ao Ministério Público para a defesa de interesses ou direitos difusos, considerados estes os transindividuais, de natureza indivisível, de que sejam titulares pessoas indeterminadas e ligadas por circunstância de fatos; interesses ou direitos coletivos, entendidos estes como os transindividuais, de natureza indivisível, de que seja titular grupo, categoria ou classe de pessoas ligadas entre si ou com a parte contrária por uma relação jurídica base; interesses ou direitos individuais homogêneos, entendidos estes os decorrentes de origem comum.

Conquanto inicialmente os interesses difusos e coletivos não fizessem parte do rol daqueles a serem defendidos por meio da Ação Civil Pública, a defesa dessa categoria de interesses foi admitida em face do art. 129, III, da CR. Posteriormente, a Lei n. 8.625/93, instituidora da Lei Orgânica Nacional do Ministério Público, em seu art. 25, IV, alínea a, fez menção expressa à categoria dos interesses difusos, coletivos e individuais homogêneos. Por fim a Lei Complementar n. 75/93, ao dispor sobre a competência do Ministério Público da União, fez referência expressa sobre a proteção de outros interesses individuais indisponíveis, homogêneos, sociais, difusos e coletivos (art. 6º, VII). Ora, o legislador ordinário, ao conferir competência ao Ministério Público do Trabalho para promoção de Ação Civil Pública, no âmbito da Justiça do Trabalho, com a finalidade da defesa de interesses coletivos, quando desrespeitados os direitos sociais constitucionalmente garantidos, o fez em face da norma prevista no inciso III do art. 129 da CR e da função institucional e da competência do Ministério Público, considerando os preceitos inscritos no caput do art. 127 e no inciso IX do art. 129, ambos da Constituição da República.

Razão por que entendo que a ação civil pública é via processual mais adequada para a defesa dos direitos sociais ora perseguidos, nos termos da OJ 130 do TST.

Não se pode olvidar que o MPT foi provocado, mediante denúncia sigilosa em 17/09/2015 (id 98e9f0e), quando foi cientificado que a EBAL S/A estaria em processo de privatização, com ocorrência de demissões sem ter ao menos uma audiência pública (Id afbf24c).

Realizadas audiências na PRT, requerida pela Associação Baiana dos Trabalhadores da

Ebal ao MPT, foi informado que a privatização da EBAL levaria a dispensa de 2.600 empregados. É que, conforme edital de desestatização, a empresa que adquirir os direitos da EBAL deverá manter apenas cinquenta por cento das lojas e cinquenta por cento dos funcionários. O que estava sendo levado a efeito sem qualquer negociação ou acordo, no sentido de assegurar, inclusive, o reaproveitamento dos funcionários em outros órgãos do estado; um PDV - Plano de Demissão Voluntária, para os funcionários que desejarem se desligar de forma imediata da referida empresa, com condições especiais a serem previamente negociadas entre trabalhadores e empresa e/ou Governo do Estado; assegurar a manutenção de 80% dos empregados que estão nos quadros do EBAL, mantendo-os até a sua aposentadoria e; manutenção do PLANSERV aos funcionários que por ventura vierem a ser demitidos.

O que resultou na conversão do procedimento investigatório em Inquérito Civil presidido pela PRT (Id b36361b). Com realização de audiências, que contaram com a participação da EBAL, da SDE - Secretaria de Desenvolvimento Econômico, do Estado da Bahia, do SINTRASUPER, da Associação Baiana dos Trabalhadores da EBAL - ABTEC e da Federação dos Comerciantes da Bahia, quando ficou pontuado que a decisão política de promover a desestatização já foi tomada e é irreversível e que cumpre a alta administração do Estado da Bahia, através do Procurador-Geral do Estado, o exame das pretendidas medidas mitigadoras dos impactos das dispensas operadas, ressaltando a necessidade de ajuste empresarial na EBAL, em razão de sucessivos resultados negativos, que prejudicam sua sustentabilidade, demandando o fechamento de lojas e a demissão correspondente de empregados, não havendo, também, possibilidade de manutenção do Planserv aos demitidos diante dos obstáculos da legislação do referido plano. Ajustes tomados a efeito diante da falta de interessados na compra da EBAL no leilão de 26/01/2016 na Bovespa.

Não havendo êxito nas mediações procedidas pelo MPT (Id ff2c782, Id 43b23b7, Id 43b23b7, Id cae1053), não havia alternativa senão propor a presente Ação Civil Pública para o alcance das pretensões.

2. Ilegitimidade do Estado da Bahia.

O Estado da Bahia suscita sua ilegitimidade para figurar no polo passivo desta lide. Argumenta que ao mesmo não se destinam qualquer dos pleitos ministeriais, nem este sofrerá diretamente os efeitos dessas medidas, nem mesmo eventual imposição legal lhe poderá ser atribuída, até porque o *Parquet* não lhe faz qualquer pedido diretamente direcionado, apenas tendo figurado na lide por ser o acionista da empresa pública. Pelo que requer seja declarada sua ilegitimidade passiva e extinto este processo sem resolução de mérito, nos termos do art.485,VI, do CPC.

Rejeito.

É que as demissões de empregados da EBAL estão sendo efetivadas diante da desestatização autorizada pela Lei nº 13.204/2014, art. 36, §§1º e 2º, com alienação total da

participação acionária do Estado da Bahia, em consonância com a Mensagem nº 99, de 01/12/2014, do Governo do Estado, no bojo da reforma administrativa do Poder Executivo Estadual; com processo iniciado com a edição do Decreto nº 15.959, de 12/05/2015.

Outrossim, o Procurador do Estado, em audiência na PRT/Ba registrou que cumpre a alta administração do Estado da Bahia, através do Procurador-Geral do Estado, o exame das pretendidas medidas mitigadoras dos impactos das dispensas operadas na EBAL.

Portanto, não assiste razão ao Estado quando sustenta ser mero acionário, não sendo legítimo para figurar no polo passivo da demanda. Em verdade, não só é o responsável direto pelas medidas que estão sendo efetivadas na EBAL, como também, é indispensável sua participação nas negociações coletivas que se pretende viabilizar, bem como nas demais providências que estão sendo propostas pelo sindicato e associação de empregados interessados na manutenção de postos de trabalho, na relocação de empregados em outros setores da administração direta ou indireta do Estado da Bahia, dentre outras reivindicações.

3. Da Inépcia.

Suscitada ao argumento de que o MPT, na exordial, requer o pedido de reintegração de todos os trabalhadores indevidamente dispensados, sem expor quais são e os períodos que devem ser abarcados pela sua pretensão. Portanto pleito indeterminado e genérico. Devendo ser acolhida a inépcia, com extinção, sem resolução do mérito, com fulcro no art. 485, I c/c 330, §1º, II, e 322, todos do CPC.

Rejeito.

É que a pretensão esboçada nesta demanda alcança todos os empregados da EBAL, inclusive os demitidos após a edição da Lei Estadual nº 13.204/2014, que autorizou a desestatização da EBAL, com alienação total da participação acionária do Estado da Bahia. Pleito certo e determinado, cujo enfrentamento e extensão não dependem da prévia juntada da relação de empregados e ex-empregados. Não sendo despiciendo registrar que a EBAL, instada a trazer aos autos tal rol, na Ata sob Id f83af4, não atendeu à determinação judicial, não podendo se beneficiar da própria e indevida inércia.

Por outro lado, houve juntada aos autos pela parte autora de relação de empregados demitidos sob Id e1de47fc e Id 4e1119b, além de a Ata da Reunião Ordinária do Conselho de Administração da EBAL, realizada em 25/02/2016, registrar a aprovação do cronograma de fechamento de 174 lojas da Cesta do Povo e das Centrais de Distribuição de Feira de Santana e de Vitória da Conquista; além da reestruturação da empresa, com estimativa de redução de 900 postos de trabalho e, na sede de 142 e; com adequação do quadro de pessoal na sede e nas unidades que permanecerão abertas, de 2661 empregados

para 1381, representando uma redução de 47% do quadro funcional (id d08c393). O que já noticia a abrangência e alcance das medidas, cujos efeitos da efetivação se pretende mitigar, mediante negociação coletiva.

4. Da Demissão Coletiva.

Trata-se de Ação Civil Pública ajuizada pelo Ministério Público do Trabalho em face da EBAL S/A e Estado da Bahia, com pedido de tutela antecipada, na qual se alega a ilicitude de dispensa coletiva de empregados da EBAL sem prévia negociação coletiva, após a edição da Lei Estadual nº 13.204/2014, pretendendo a obtenção de tutelas condenatórias e inibitórias, sob pena de multa diária de R\$100.000,00 (cem mil reais), a ser paga solidariamente entre os mesmos, caso venha a ser descumprida qualquer uma delas, independentemente da quantidade de trabalhadores atingidos pelo ato, multa esta a ser revertida a entidade ou instituição a ser indicada pelo MPT. Assim, pleiteia: a abstenção de promover qualquer dispensa de empregado até que realize e conclua negociação coletiva com o sindicato representante da categoria dos trabalhadores e com comissão de trabalhadores eleita em assembleia da categoria, especificamente para tal finalidade, devendo ser realizadas tantas reuniões quantas sejam necessárias até sua efetiva conclusão, com ou sem a participação do Ministério Público do Trabalho como mediador, mas com a devida homologação judicial, ouvido previamente este órgão ministerial, na qual restem acordadas entre as partes medidas mitigadoras dos impactos sociais da dispensa em massa, inclusive daquelas caracterizadas como obstativas de aposentadoria, bem como garantias de pagamento de todas as verbas trabalhistas devidas, devendo ainda a empresa continuar adimplindo regular e integralmente as suas obrigações trabalhistas, a exemplo do pagamento dos salários, enquanto existente o vínculo empregatício (pleito **1**); na hipótese de alguma dispensa ter sido efetivada após a edição da Lei n.º 13.204/2014, a REINTEGRAÇÃO imediata de todos os trabalhadores indevidamente dispensados, com a declaração de nulidade de toda e qualquer dispensa eventualmente ocorrida, com o pagamento integral das verbas salariais devidas entre a dispensa e a efetivação da reintegração, nas mesmas condições vigentes anteriormente à dispensa, ou superiores, se devidas fossem com a continuidade dos vínculos (pleito **2**) e; a declaração de nulidade de qualquer dispensa realizada dentro do prazo dos 12 meses que antecedem a data em que o empregado adquire direito à aposentadoria voluntária, com a imediata reintegração do mesmo, com o pagamento integral das verbas salariais devidas entre a dispensa e a efetivação da reintegração, nas mesmas condições vigentes anteriormente à dispensa, ou superiores, se devidas fossem com a continuidade dos vínculos, salvo se houver o estabelecimento de normas mais benéficas (pleito **3**).

Bem, as demissões de empregados da EBAL estão sendo efetivadas diante da desestatização autorizada pela Lei Estadual nº 13.204/2014, art. 36, §§1º e 2º, com alienação total da participação acionária do Estado da Bahia, em consonância com a

Mensagem nº 99, de 01/12/2014, do Governo do Estado, no bojo da reforma administrativa do Poder Executivo Estadual; com processo iniciado com a edição do Decreto nº 15.959, de 12/05/2015.

Outrossim, a Ata da Reunião Ordinária do Conselho de Administração da EBAL, realizada em 25/02/2016, registrou a aprovação do cronograma de fechamento de 174 lojas da Cesta do Povo e das Centrais de Distribuição de Feira de Santana e de Vitória da Conquista; além da reestruturação da empresa, com estimativa de redução de 900 postos de trabalho e, na sede de 142 e; com adequação do quadro de pessoal na sede e nas unidades que permanecerão abertas, de 2661 empregados para 1381, representando uma redução de 47% do quadro funcional (id d08c393). Encontrando-se a relação de empregados já demitidos sob Id e1de47fc e Id 4e1119b.

Fato que afasta qualquer alegação de que não se trata de demissão coletiva (em massa).

Veja que o Sindicato dos Trabalhadores em Supermercados - SINTRASUPER e a Associação Baiana dos Trabalhadores da EBAL - ABTEC participaram das audiências na PRT/Ba, que contaram com a participação da EBAL e do Estado da Bahia, visando garantir negociação ou acordo coletivo, no sentido de assegurar o reaproveitamento dos funcionários em outros órgãos do Estado da Bahia; um PDV - Plano de Demissão Voluntária, para os funcionários que desejarem se desligar de forma imediata da referida empresa, com condições especiais a serem previamente negociadas entre trabalhadores e empresa e/ou Governo do Estado; assegurar a manutenção de 80% dos empregados que estão nos quadros do EBAL, mantendo-os até a sua aposentadoria e; manutenção do PLANSERV aos funcionários que, porventura, fossem demitidos.

Questões claras, objetivas, concretas, que integram uma pauta de reivindicações passíveis de negociação coletiva. Convindo pontuar que o art. 36, §2º, da Lei Estadual nº 13.204/2014 assegura a representação dos trabalhadores na Comissão cuja criação foi autorizada para acompanhar e assessorar o desenvolvimento das atividades inerentes à consecução das operações autorizadas, para a avaliação econômico-financeira da EBAL e, de modo geral, para a modelagem do processo de desestatização.

Não sendo crível que seja levada a termo sem a efetiva participação dos trabalhadores na implementação das medidas necessárias para o saneamento econômico-financeiro da empresa, o que ofende princípios constitucionais da dignidade da pessoa humana (art. 1º, II, da CF) e da valorização do trabalho e do emprego (art. 1º, IV, 6º e 170, VIII, da CF), ao colocar grande quantidade de pessoas na penosa condição de desemprego, afetando suas famílias e a estabilidade econômica e social de toda uma região e; desrespeita a função socioambiental da propriedade (arts. 5º, XXIII e 170, III, da CF), na medida em que revela a utilização da empresa com o objetivo de maximizar lucros, mesmo que em detrimento do desenvolvimento da comunidade e do bem-estar dos trabalhadores. Tudo isso quando a

própria lei estadual, ao reestruturar a administração pública, cria a Secretaria de Justiça, Direitos Humanos e Desenvolvimento Social - SJDHDS, que tem por finalidade executar as políticas públicas voltadas para a proteção e promoção dos direitos humanos.

Em que pese a polêmica sobre a aplicabilidade da Convenção 158 da OIT no Brasil, visto que o STF ainda não findou o julgamento da Ação Direta de Inconstitucionalidade (ADI) 1625, que analisa se necessária a participação do Poder Legislativo na revogação de tratados, para fins de legitimar ou não a denúncia de tal preceito normativo decorrente de acordo internacional, convém lembrar que no âmbito do Direito Internacional do Trabalho, as disposições da Convenção 158 da OIT - *que trata do término das relações de trabalho por iniciativa do empregador* - extrai-se que não é permitido ao empregador dispensar o empregado, senão quando houver uma causa socialmente justificada, assegurando, ainda, a informação prévia ao sindicato dos trabalhadores acerca das dispensas, bem como impõe a necessidade de negociação para que as despedidas sejam evitadas ou pelo menos reduzidos os seus prejuízos (art. 13).

Não se trata de impedir que as empresas exerçam o direito à dispensa em caso de justa causa ou por razões objetivas, de ordem econômico-conjuntural ou técnico estrutural, como é o caso, em que a forte crise econômica, com sucessivos balanços negativos, justificam a reestruturação empresarial, mas assegurar, diante de uma ponderação de interesses, na medida em que a dispensa coletiva acarreta repercussões sociais relevantes a uma coletividade de pessoas, que haja uma participação dos trabalhadores atingidos, assegurada a intervenção do ente sindical representativo da categoria profissional, estendida, também, à associação ou comissão de trabalhadores, para análise de propostas visando que as despedidas sejam evitadas, ou pelo menos, reduzidos os seus prejuízos, mitigados os seus efeitos.

Neste caso, vale um olhar atento aos Princípios Constitucionais, cuja efetividade se torna premente para resguardar a Dignidade da Pessoa Humana, que perpassa, também pela valorização do trabalho e do emprego e função social da propriedade, cuja aplicação, para solução de conflitos, é lembrada pelo art. 8º da CLT.

E nessa ordem, na medida em que envolve uma coletividade, uma massa de trabalhadores, imprescindível a participação do sindicato da categoria atingida, para representar os interesses dos trabalhadores em necessária negociação coletiva, a teor do art. 8º, III e VI da CF. Nesse sentido entendeu o TST quando da apreciação de dissídio coletivo relativo à demissão em massa de empregados da EMBRAER em 2009, exigindo a negociação coletiva prévia como requisito para demissões massivas futuras,

RECURSO ORDINÁRIO EM DISSÍDIO COLETIVO. DISPENSAS TRABALHISTAS COLETIVAS. MATÉRIA DE DIREITO COLETIVO. IMPERATIVA INTERVENIÊNCIA SINDICAL. RESTRIÇÕES JURÍDICAS

ÀS DISPENSAS COLETIVAS. ORDEM CONSTITUCIONAL E INFRACONSTITUCIONAL DEMOCRÁTICA EXISTENTE DESDE 1988. A 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. (destaquei) (EDRODC - 30900-12.2009.5.15.0000, Relator Ministro: Mauricio Godinho Delgado, Data de Julgamento: 10/08/2009, Seção Especializada em Dissídios Coletivos, Data de Publicação: 04/09/2009).

Firmou-se, então, o entendimento de que a prévia negociação com o sindicato profissional constitui requisito para a validade da dispensa coletiva. E, nesse sentido colhem-se julgados mais atuais:

"...DISPENSA COLETIVA. NEGOCIAÇÃO COLETIVA. A despedida individual é regida pelo Direito Individual do Trabalho, que possibilita à empresa não motivar nem justificar o ato, bastando homologar a rescisão e pagar as verbas rescisórias. Todavia, quando se trata de despedida coletiva, que atinge um grande número de trabalhadores, devem ser observados os princípios e regras do Direito Coletivo do Trabalho, que seguem determinados procedimentos, tais como a negociação coletiva. Não é proibida a despedida coletiva, principalmente em casos em que não há mais condições de trabalho na empresa. No entanto, devem ser observados os princípios previstos na Constituição Federal, da dignidade da pessoa humana, do valor social do trabalho e da função social da empresa, previstos nos artigos 1º, III e IV, e 170, caput e III, da CF; da democracia na relação trabalho capital e da negociação coletiva para solução dos conflitos coletivos, (arts. 7º, XXVI, 8º, III e VI, e 10 e 11 da CF), bem como as Convenções Internacionais da OIT, ratificadas pelo Brasil, nas Recomendações nos 98, 135 e 154, e, finalmente, o princípio do direito à informação, previsto na Recomendação nº 163, da OIT e no artigo 5º, XIV, da CF/88. A negociação coletiva entre as partes é essencial nestes casos, a fim de que a dispensa coletiva

traga menos impacto social e atenda às necessidades dos trabalhadores, considerados hipossuficientes. Precedente. Acrescente-se que configura conduta antissindical a dispensa em massa de trabalhadores justificada por participação em movimento reivindicatório...."

(RO - 51548-68.2012.5.02.0000, Relatora Ministra: Kátia Magalhães Arruda, Seção Especializada em Dissídios Coletivos, Data de Publicação: DEJT 16/05/2014).

Assim, emerge a imprescindibilidade da negociação coletiva para solução dos conflitos coletivos como forma de garantir o respeito às garantias sociais constitucionais, como é o caso da demissão em massa, cujos efeitos sociais não estão adstritos à esfera individual do trabalhador, mas sim, alcança toda a coletividade.

Contudo, a declaração de nulidade dos atos praticados para restabelecimento do *status quo ante*, que passaria pela reintegração de todos os demitidos após a edição da Lei Estadual nº 13.204/2014, com o pagamento integral das verbas salariais devidas entre a dispensa e sua efetivação, não pode ser alcançada, pois atenderia, apenas, aos interesses da coletividade atingida, não levando em consideração o interesse público, nem a legalidade *strictu sensu* dos atos praticados.

Assim, imperiosa a ponderação de interesses envolvidos na questão. De um lado, o interesse público no saneamento econômico-financeiro da sociedade que acumula sucessivos prejuízos em seus balanços contábeis e cuja atuação, como reguladora no abastecimento da população de baixa renda, com garantia de oferta de mercadorias a preços mais baixos, já não se mostra mais necessária diante da atual conjuntura econômica, tornando premente a reestruturação empresarial e, de outro, o interesse da coletividade atingida pela demissão em massa em se ver representada pelo ente sindical para solução do conflito coletivo posto, de forma a garantir a apresentação e discussão de pauta de reivindicações passíveis de negociação coletiva entre as partes, visando minorar os efeitos impactantes nas esferas social, econômico, familiar e comunitária, e efetivar os Princípios da Dignidade da Pessoa Humana, do Valor Social do Trabalho e Função Social da Propriedade.

Razão por que condeno a EBAL S/A e o Estado da Bahia, solidariamente, a:

a) se abster de promover qualquer dispensa de empregado até que realize e conclua negociação coletiva com o sindicato representante da categoria dos trabalhadores e com comissão de trabalhadores eleita em assembleia da categoria, especificamente para tal finalidade, com apresentação de pauta específica de reivindicações, no prazo máximo de 15 dias após ciência deste julgado, e fixação de data para reunião e prazo máximo para conclusão, imprescindível para evitar a eternização do processo, o que atentaria contra o interesse público envolvido, com a participação do Ministério Público do Trabalho como

mediador, visando o estabelecimento de medidas mitigadoras dos impactos sociais da dispensa em massa, inclusive daquelas caracterizadas como obstativas de aposentadoria, bem como garantias de pagamento de todas as verbas trabalhistas devidas, devendo ainda a empresa continuar adimplindo regular e integralmente as suas obrigações trabalhistas, a exemplo do pagamento dos salários, enquanto existente o vínculo empregatício (pleito 1);

b) readmitir imediatamente todos os trabalhadores indevidamente dispensados após a edição da Lei n.º 13.204/2014, para garantir a estes, também, os efeitos da negociação coletiva determinada (pleito 2); com vedação de dispensa de empregados que se encontrem dentro do prazo dos 12 meses que antecedem a data em que adquirem direito à aposentadoria voluntária, como forma de garantia de tal direito social (pleito 3).

Comandos que devem ser observados, sob pena de multa diária de R\$10.000,00 (dez mil reais), a contar de 60 (sessenta) dias após a ciência deste julgado, considerando tal prazo suficiente para os procedimentos burocráticos necessários para o atendimento da ordem. Devendo a multa ser revertida à entidade ou à instituição a ser indicada pelo MPT.

Conclusão. Ante o exposto, rejeito as preliminares suscitadas e; julgo **parcialmente procedente** a Ação Civil Pública, nos termos da fundamentação deste julgado, para condenar a EMPRESA BAIANA DE ALIMENTOS S/A EBAL e o ESTADO DA BAHIA, solidariamente, a: se abster de promover qualquer dispensa de empregado até que realize e conclua negociação coletiva com o sindicato representante da categoria dos trabalhadores e com comissão de trabalhadores eleita em assembleia da categoria, especificamente para tal finalidade, com apresentação de pauta específica de reivindicações, no prazo máximo de 15 dias após ciência deste julgado, e fixação de data para reunião e prazo máximo para conclusão, imprescindível para evitar a eternização do processo, o que atentaria contra o interesse público envolvido, com a participação do Ministério Público do Trabalho como mediador, visando o estabelecimento de medidas mitigadoras dos impactos sociais da dispensa em massa, inclusive daquelas caracterizadas como obstativas de aposentadoria, bem como garantias de pagamento de todas as verbas trabalhistas devidas, devendo ainda a empresa continuar adimplindo regular e integralmente as suas obrigações trabalhistas, a exemplo do pagamento dos salários, enquanto existente o vínculo empregatício (pleito 1); readmitir imediatamente todos os trabalhadores indevidamente dispensados após a edição da Lei n.º 13.204/2014, para garantir a estes, também, os efeitos da negociação coletiva determinada (pleito 2); com vedação de dispensa de empregados que se encontrem dentro do prazo dos 12 meses que antecedem a data em que adquirem direito à aposentadoria voluntária, como forma de garantia de tal direito social (pleito 3). Comandos que devem ser observados, sob pena de multa diária de R\$10.000,00 (dez mil reais), a contar de 60 (sessenta) dias após a ciência deste julgado, considerando tal prazo suficiente para os procedimentos burocráticos necessários para o atendimento da ordem. Devendo a multa ser revertida à entidade ou à instituição a ser indicada pelo MPT. Custas de R\$ 2.000,00 pela empresa ré, apuradas sob o valor da causa de R\$ 100.000,00. **NOTIFIQUEM-SE AS PARTES.**

Salvador, 19 de dezembro de 2017.

Marylúcia Leonesy da Silveira

Juíza da 28ª Vara do Trabalho de Salvador

SALVADOR, 19 de Dezembro de 2017

MARYLUCIA LEONESY DA SILVEIRA
Juiz(a) do Trabalho Titular