



PODER JUDICIÁRIO  
JUSTIÇA DO TRABALHO  
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 8ª REGIÃO  
1ª VARA DO TRABALHO DE ABAETETUBA  
TutCautAnt 0000118-87.2018.5.08.0101  
REQUERENTE: SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDUSTRIAS  
QUIMICAS DO MUNICIPIO DE BARCARENA -PA  
REQUERIDO: ALUNORTE ALUMINA DO NORTE DO BRASIL S/A, NORSK  
HYDRO BRASIL LTDA

Vistos, etc.

Trata-se de ação intitulada Ação Cautelar Inominada com pedido de concessão de tutela provisória de urgência, consistente na determinação de ordem judicial para que as empresas **ALUNORTE ALUMINA DO NORTE DO BRASIL S/A e NORSK HYDRO BRASIL LTDA**, se abstenham de promover a dispensa de seus empregados sem o procedimento que averigüe os requisitos da dispensa causal ou de negociação coletiva prévia com o sindicato requerente, bem como a reintegração dos trabalhadores dispensados após a ocorrência de acidente ocorrido na reclamada em 17.02.2018.

Argumenta o sindicato requerente que, desde o dia 17/02/2018, vem sendo exaustivamente veiculado pela imprensa que as empresas requeridas vêm descumprindo regras preventivas relacionadas ao seu processo produtivo, o que culminou no transbordamento de metais pesados, resultado do refinamento da alumina através da bauxita, conforme divulgado pela nota técnica SAMAM nº 002/2018 emitida pelo Instituto Evandro Chagas.

Afirma que o Ministério Público requereu o embargo da área denominada DRS2 e a redução da produção da planta industrial a um patamar equivalente a 50% (cinquenta por cento) da capacidade produtiva média equivalente aos últimos 12 (doze) meses, o que foi deferido pelo juízo competente.

Em face da limitação da produção, acrescenta que foi comunicado pelas requeridas que, diante da proporção do caso, iniciaria processo de dispensa em massa para sanar os prejuízos experimentados.

Acrescenta dados sobre a importância da cadeia de negócio das requeridas para o desenvolvimento da região e a preocupação com o aumento do desemprego e da criminalidade caso as dispensas sejam efetivadas.

A respeito dos requisitos para deferimento da tutela entende que estão presentes os elementos que atestam a probabilidade do direito, o perigo de dano ou o risco ao resultado útil do processo.

Destaca o perigo dos trabalhadores suportarem o desemprego em virtude de culpa exclusiva das requeridas, que não se adequaram às normas ambientais. Ademais, acrescenta

que as requeridas não providenciaram nenhuma análise ou procedimento prévio à dispensa e que inexistia negociação coletiva para discutir e firmar parâmetros de eventuais dispensas.

Por fim, destaca a existência de entendimentos voltados à necessidade de negociação coletiva prévia antes da dispensa em massa, bem como a cláusula prevista em instrumento coletivo pela qual as requeridas se obrigaram a discutir os termos da negociação.

Analiso.

Sobre o fatos narrados na inicial (suspensão parcial das atividades das requeridas em virtude de transbordo), é de conhecimento notório, independente de prova (art. 374 do CPC), em virtude de vasta divulgação na mídia nacional.

A suspensão das atividades foi determinada pelo juiz da Comarca de Barcarena. Da referida decisão, a requerida HYDRO recorreu e teve indeferido o pedido de liminar para retomar suas atividades, conforme nota divulgada no Valor Econômico (Disponível em: Acesso em 12 mar. 2018) e no próprio sítio eletrônico do Tribunal de Justiça do Estado do Pará (Disponível em: Acesso em 12 mar. 2018).

Nota-se, portanto, a permanência de suspensão das atividades econômicas das requeridas.

Sobre a possibilidade de dispensa em massa, o sindicato autor apresentou reportagens jornalísticas, as quais retratam a possibilidade de dispensa de mais de quatro mil empregados.

Além disso, com fundamento no princípio da conexão, identifiquei no sítio eletrônico da segunda empresa requerida a nota sobre a emissão de aviso de força maior após a redução de 50% da produção (Disponível em Acesso em 12 de mar. 2018).

Além disso, em notícia veiculada no dia 01.03.2018, no sítio eletrônico da HYDRO, sob o título "Tribunal determina que Hydro Alunorte reduza produção e suspenda operações no DRS 2", consta que **"A Hydro está, nesse momento, avaliando as implicações operacionais e financeiras da decisão da justiça, inclusive no que diz respeito a seus clientes e aos empregados da Hydro Alunorte, localizados na região de Barcarena, no Norte do estado do Pará."** (Disponível em Acesso em 12 mar. 2018) (negrito nosso)

Identifico, portanto, a possibilidade de dispensa de grande parte de seus empregados para salvaguardar o interesse dos empresários. Tal situação demonstra a possibilidade de dispensa em massa.

Sobre a dispensa em massa, apesar de ausência de regulamentação específica no ordenamento brasileiro, as Cortes Trabalhistas vinham construindo uma forma de tratamento da matéria, o que foi consolidado quando o C. Tribunal Superior do Trabalho apreciou o tema no DC 00309-2009-000-15-00.4, fixando o entendimento de que, em virtude das graves consequências econômicas e sociais decorrentes da dispensa em massa, a sua

aprovação deveria ser submetida à negociação com o sindicato dos trabalhadores. Registrou-se, na oportunidade, que o intuito não era gerar proibição da dispensa, mas permitir discussão e o encontro de propostas úteis para mitigar os seus impactos.

O tratamento dispensado à dispensa coletiva justifica-se pelo alcance de seus impactos, que ultrapassa a esfera individual do empregado, e provoca prejuízo em toda a sociedade, mormente em sociedades que dependem economicamente do desenvolvimento de determinada atividade econômica e dos empregos gerados por ela.

O emprego está relacionado diretamente ao gozo de direitos mínimos, pois, a despeito do dinheiro não ser um bem em si mesmo, ele é um meio que propicia liberdades individuais para o alcance daquilo que o indivíduo entende como necessário para lhe trazer felicidade. Está dentro daquilo que Amartya Sen denomina de liberdades em seu livro Desenvolvimento como Liberdade. Dessa forma, é o emprego que gera renda e é a renda que sustenta empregados, famílias e a própria sociedade por meio da aquisição de bens para a sua satisfação.

Reduzir uma grande quantidade de postos de trabalho representa reduzir o poder de compra das pessoas que integram determinada sociedade, com provocação de carências básicas, miséria, sofrimento e desrespeito, em clara violação ao princípio da dignidade da pessoa humana, que preceitua a necessidade de vivência com padrões mínimos.

Não é que seja impossível dispensar. Mas as consequências da chamada dispensa em massa são tão graves que não podem ficar sob o poder unilateral do empregador. Daí porque construiu-se entendimento pela necessidade de autorização sindical para promovê-la.

É certo que a Lei nº. 13.467/2017, conhecida como Reforma Trabalhista, introduziu o art. 477-A na Consolidação das Leis do Trabalho, que assim dispõe:

*Art. 477-A. As dispensas imotivadas individuais, plúrimas ou coletivas equiparam-se para todos os fins, não havendo necessidade de autorização prévia de entidade sindical ou de celebração de convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho para sua efetivação.*

Ocorre que o dispositivo transcrito, trata situações diversas sob um único viés que é o individualista. Explico: não há como conferir tratamento igual à dispensa individual e à dispensa coletiva, permitindo que sejam realizadas sem autorização sindical, se ambas são diversas e revelam, por consequência, repercussões das mais variadas.

O princípio da igualdade jurídica que preconiza o tratamento desigual para indivíduos em situações desiguais para se alcançar o verdadeiro sentido substancial de igualdade é aplicável ao caso. Isto porque por trás de dispensa individual e da dispensa coletiva, há vidas de trabalhadores e de suas famílias, e essas pessoas estão sendo tratadas

sob o mesmo viés, embora estejam em situação diferente.

Além de conferir tratamento com violação a isonomia, em violação ao art. 5º, *caput*, da Constituição Federal, o legislador derivado ainda positivou o retrocesso social.

Segundo o art. 7º, *caput* e I da Constituição Federal, são direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social, dentre outros: a relação de emprego protegida contra despedida arbitrária ou sem justa causa, nos termos de lei complementar, que preverá indenização compensatória, dentre outros direitos.

O *caput* do art. 7º expressa norma com conteúdo claramente progressivo, ao dispor sobre um patamar mínimo de direitos, já prevendo a possibilidade de implementação de outros que visem a melhoria da condição social do trabalhador. Se assim dispõe é porque os direitos garantidos no rol do art. 7º são direitos que não admitem redução, retrocesso, salvo flexibilização admitida pelo próprio texto constitucional em alguns aspectos, como jornada de trabalho.

Dentre o rol de direitos, encontra-se a garantia da relação de emprego, protegida contra dispensa arbitrária ou sem justa causa.

A despeito da inexistência de regulamentação da matéria pelo legislador, fato é que a previsão constitucional importa em dois aspectos de fundamental importância: a) somente Lei Complementar pode dispor sobre a matéria; b) a regulamentação não poderá retroceder ao próprio objetivo do constituinte originário que é consubstanciado em proteger a relação de emprego.

Sob o primeiro aspecto, identifico que a matéria foi tratada por meio de legislação ordinária (Lei nº. 13.467/2017), sem observância do texto constitucional. E, sob o segundo aspecto, ainda que o primeiro fosse de menos importância, a legislação não poderia retroceder para permitir, de forma ampla, unilateral e deliberada, a realização de dispensa em massa sem a autorização do sindicato dos trabalhadores. Isto porque a existência de negociação coletiva prévia à realização de dispensa em massa é um direito conquistado pelos trabalhadores e não poderá ser simplesmente eliminado.

Sobre esse aspecto, bastante enfática as palavras de DELGADO, *in verbis*:

*"Ademais, todo o universo de princípios humanísticos e sociais da Constituição da República é desrespeitado pela nova regra legal, sob qualquer perspectiva que se queira examinar a matéria. Princípios como da centralidade da pessoa humana na ordem socioeconômica e jurídica, da dignidade da pessoa humana, do bem-estar individual e social, da inviolabilidade física e psíquica do direito à vida, da igualdade em sentido material, da segurança em sentido amplo e social, ao invés de apenas em sua antiga acepção patrimonial, além do princípio da valorização do trabalho e*

*emprego - este em paridade e simetria (ao contrário de subordinação) com o princípio da livre iniciativa -, sem contar, ainda, o princípio da subordinação da propriedade à sua função social, todos esses princípios e normas constitucionais de 1988 são descurados pela literalidade da regra inserida no recente art. 477-A da CLT." (DELGADO, Maurício Godinho; DELGADO, Gabriela Neves. A Reforma Trabalhista no Brasil com os Comentários à Lei nº. 13.467/2017. São Paulo: LTr, 2017)*

Dessa forma, reputo que a norma inserta no art. 477-A é formal e materialmente inconstitucional, razão pela qual não incide no caso em apreço.

Além disso, as partes se obrigaram, por meio de Acordo Coletivo de Trabalho, a discutir e analisar os procedimentos necessários para a manutenção da fábrica em caso de emergências ou greves, conforme Cláusula 28ª, §3º, fl. 24 dos autos.

No caso, havendo emergência, é indubitável que as requeridas, antes da tomada de qualquer ato, devem participar de negociação com o sindicato para discussão da melhor forma de solução do problema.

Fixados tais pontos, passo ao exame dos requisitos da tutela provisória.

Entendo que a probabilidade do direito está presente em virtude de toda a construção jurisprudencial e doutrinária a respeito da necessidade de autorização do sindicato dos trabalhadores, por meio de regular negociação coletiva, para fins de permitir a dispensa em massa.

De outro lado, entendo que há patente risco de dano caso as dispensas sejam efetivadas. Destaco que a possibilidade de ajuizamento posterior de reclamação trabalhista individual por cada um dos empregados lesados não evitará o prejuízo, que já estará consumado com a dispensa. Afinal, o ordinário é que o interesse maior do empregado seja a manutenção de seu emprego e não o recebimento de suas verbas rescisórias.

Diante disso, atendidos os pressupostos legais, decido **DEFERIR** o pedido de tutela provisória de natureza cautelar para fins de determinar que:

a) as requeridas se abstenham de promover a dispensa de seus empregados antes da realização de procedimento que averigue os requisitos da dispensa ou de negociação coletiva com o sindicato requerente, sob pena de multa de R\$ 50.000,00, por empregado prejudicado. Não estão incluídas na presente determinação, as dispensas que decorram de falta grave praticada pelo empregado;

b) O retorno, no prazo de 48 horas, dos empregados dispensados a partir do dia 17.02.2018, até que seja procedido o atendimento ao item "a", sob pena de multa de R\$ 50.000,00. Da mesma forma, não estão incluídas na presente determinação, as dispensas que decorram de falta grave praticada pelo empregado;

Determino de forma urgente a expedição de mandado, dando ciência da presente decisão às empresas requeridas e notificando-lhes para, querendo, contestar o pedido.

Dê-se ciência ao sindicato requerente.

Designo audiência para o dia 22.03.2018, com caráter inaugural.

Em virtude da matéria e de seu alcance social, determino a notificação do Ministério Público do Trabalho.

ABAETETUBA, 12 de Março de 2018

OTAVIO BRUNO DA SILVA FERREIRA  
Juiz do Trabalho Substituto



Assinado eletronicamente. A Certificação Digital pertence a:  
**[OTAVIO BRUNO DA SILVA FERREIRA]**



1803121334497580000015657571

<https://pje.trt8.jus.br/primeirograu/Processo/ConsultaDocumento/listView.seam>