



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO

TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 4ª REGIÃO
4ª VARA DO TRABALHO DE PORTO ALEGRE

TutAntAnt 0020314-93.2021.5.04.0001

REQUERENTE: SINDICATO DOS EMP EM CLUB ESP E EM FED ESP NO
EST DO RS

REQUERIDO: SPORT CLUB INTERNACIONAL

Visto em gabinete

A despedida coletiva foi anunciada publicamente pelo demandado, comunicada aos empregados no dia 07 de abril e está demonstrada pelos documentos trazidos com a inicial. O Sindicato tem legitimidade, na forma do artigo 8º da Constituição, para demandar em nomes das trabalhadoras e dos trabalhadores da categoria profissional que representa. A inicial é instruída com elementos relativos a pelo menos dois empregados que enfrentam problemas de saúde. O Sindicato não formula pedido de nulidade das despedidas, mas apenas sua suspensão até que sejam realizados o exame demissional e o exame de COVID, e a "anulação" das "demissões" dos empregados que porventura estejam próximos de obter aposentadoria. Tampouco informa quais desses trabalhadores estão em tal período pré-aposentadoria. Por sua vez, o pedido de suspensão das despedidas se contrapõe àquele de pagamento de indenização por dispensa no período imediatamente anterior à data-base, formulado na mesma ação.

Logo, não há como apreciar, por ora, os pedidos de "anulação" de algumas despedidas ou de pagamento de indenização. Além disso, é preciso que o Sindicato emende a inicial.

Quanto às outras duas pretensões (suspensão das despedidas e manutenção do plano de saúde), há probabilidade do direito, pois o Sindicato apresenta documentos de pelo menos dois

empregados que foram acometidos de doença e/ou acidente do trabalho (IDs. ID. f864441 e 768b3ae), e que talvez não estejam realmente aptos para o trabalho, não podendo ser despedidos, portanto. A possibilidade de que algum dos empregados despedidos tenha contraído a Sars-Cov-2 em razão das atividades laborais é evidente, no atual estágio de completo descontrole sanitário em decorrência da pandemia e da ausência de políticas públicas de imunização e isolamento. O Sindicato, inclusive, apresenta prova de que já houve casos de infectados no Clube, com uma morte (ID. fe5cbb4).

O clube desportivo, um dos 2 mais conhecidos do Rio Grande do Sul e um dos maiores do Brasil, permanece em pleno funcionamento, inclusive contratando jogadores (<https://globoesporte.globo.com/rs/futebol/times/internacional/noticia/inter-anuncia-contratacao-do-atacante-carlos-palacios-ate-o-final-de-2025.ghtml>) e técnico de fora do país (<https://internacional.com.br/noticias/miguel-angel-ramirez-e-o-novo-tecnico-do-internacional>), nesse início de 2021.

No dia de hoje, 16/04/2021, anunciou a contratação de um jogador que trabalhava no exterior, e cujo patamar salarial é significativo (<https://globoesporte.globo.com/rs/futebol/times/internacional/noticia/inter-anuncia-a-contratacao-de-taison-e-atacante-esta-de-volta-ao-beira-rio-apos-11-anos.ghtml>). Há dois dias, anunciou a contratação de meio-campista que atuava no Peñarol (<https://gauchazh.clicrbs.com.br/esportes/inter/noticia/2021/04/inter-anuncia-contratacao-de-capita-do-uruguai-para-o-brasileirao-feminino-cknhp83ed002x016ub5539eeh.html>).

Portanto, sequer pode alegar dificuldades financeiras como justificativa lícita para as despedidas, na forma do que estabelecem a Convenção 158 da OIT e o artigo 7º, inciso I, da Constituição em consonância com a aplicação analógica do conceito presente no artigo 165 da CLT. Ao contrário, revela deliberada escolha administrativa que coloca em risco efetivo a vida e a saúde de 60 pessoas. De qualquer modo, é preciso aferir

qual a real situação financeira do clube, na medida em que em plena pandemia opta por simplesmente descartar um número tão significativo de pessoas.

O risco que decorre da perda do emprego, em circunstância de crise aguda econômica e sanitária, pode ser irreversível. Em uma realidade na qual não há como sobreviver sem remuneração, o ato praticado pela reclamada é de extrema gravidade, pois implica impingir a esses 60 trabalhadores privações econômicas que podem inclusive impedi-los de realizar o tratamento adequado para os problemas de saúde que porventura enfrentam ou de protegerem-se adequadamente contra a contaminação por COVID19.

A possibilidade de despedir sem motivação, que de resto foi extirpada do ordenamento jurídico a partir da ordem constitucional de 1988, fragiliza laços sociais, pode provocar perda de identidade, estresse, depressão, compromete o rendimento e a eficiência da empresa e impede o consumo e, com isso, o desenvolvimento nacional. Compromete, portanto, o próprio pacto social firmado em 1988. Afinal, vivemos em um Estado que afirma ser democrático e de direito e que construiu uma Constituição centrada em valores bem definidos, dentre os quais está a preservação da dignidade humana, a proteção à saúde e ao emprego. Se esses são valores jurídicos que precisam ser considerados em uma realidade de abundância e pleno emprego, não há dúvida de que são ainda mais indispensáveis e intransigíveis em um quadro desolador como o que se vive hoje.

Em setembro de 2020, a Agência Brasil divulgou aumento na taxa de desocupação, que já atingia 14,3% das pessoas que vivem do trabalho, "alcançando o maior patamar da série histórica da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (Pnad) Covid-19, iniciada em maio". Foram registradas cerca de 1,1 milhão a mais de pessoas à procura de trabalho no país, apenas na quarta semana de agosto (<https://agenciabrasil.ebc.com.br/economia/noticia/2020-09/ibge-desemprego-na-pandemia-atinge-maior-patamar-em-agosto>). Em novembro, a taxa salta para 14,6%, um recorde histórico, atingindo mais de 14,1 milhões de pessoas, que tendo já

a CTPS, estão sem emprego (<https://g1.globo.com/economia/noticia/2020/11/27/desemprego-no-brasil-atinge-146percent-no-trimestre-encerrado-em-setembro.ghtml>). De lá para cá, a situação de quem vive do trabalho no Brasil só piorou (<https://www1.folha.uol.com.br/mercado/2021/03/taxa-de-desemprego-em-janeiro-e-a-pior-para-periodo-na-serie-historica-diz-ibge.shtml>)

A realidade do adoecimento e da morte de mais de 365 mil pessoas no Brasil desde o início da pandemia descortina um quadro semelhante a situações de guerra, nas quais o sistema de saúde precisa escolher quem será atendido e quem morrerá sem atendimento. Pelos números do consórcio de imprensa, até a data de hoje foram 13.758.093 casos e 365.954 óbitos por Covid-19 (<https://g1.globo.com/bemestar/coronavirus/noticia/2021/04/15/brasil-tem-mais-de-365-mil-mortos-por-covid-estados-registram-3774-mortes-em-24-horas.ghtml>), uma tragédia que torna flagrantemente ilícita a opção administrativa de contratar jogadores com altos salários e, ao mesmo tempo, despedir 60 pessoas que dependem do trabalho no clube para a sua sobrevivência.

Há uma responsabilidade social de quem emprega, que está traduzida na redação do art. 170 da Constituição. Ao afirmar que a ordem econômica é "fundada na valorização do trabalho humano" e que sua finalidade é "assegurar a todos existência digna, conforme os ditames da justiça social" o legislador originário faz clara opção de sujeitar a ordem econômica (e, portanto, a livre iniciativa) a valores morais superiores, como a preservação da saúde e de condições mínimas de vida digna. Em uma realidade capitalista como a nossa, na qual o emprego é a principal forma de sustento e, portanto, de sobrevivência com o mínimo de dignidade, empregar de modo decente, cumprir as obrigações que decorrem do vínculo de emprego e preservá-lo sempre que possível são condições de possibilidade de uma atuação empresarial que não fira o disposto no art. 170 da Constituição.

Há de haver razão prática para que a Constituição da OIT afirme, desde 1919, e toda a doutrina trabalhista repita, que trabalho não é mercadoria de comércio. A relação de trabalho

não pode seguir sendo examinada sob a perspectiva de mera compra e venda de força de trabalho, aos moldes do que ocorria no Século XVIII e cuja racionalidade foi (supostamente) superada inclusive para viabilizar a continuidade do próprio sistema.

No caso dos autos, sequer há notícia de que houve prévia negociação com o Sindicato da categoria, antes da promoção de despedidas coletivas. O fundamento para essa compreensão encontra-se estabelecido no art. 7, I, da Constituição, que no particular é de ser compreendido a partir do conceito já há muito fixado no artigo 165 da CLT. Do mesmo modo, encontra-se na aplicação do art. 8 da CLT, que expressamente determina o uso do direito comparado e dos tratados internacionais como fontes formais do direito. Aí é que entra a possibilidade de aplicação da Convenção 158 da OIT, nada obstante a discussão que ainda pende sobre a licitude de sua denúncia pelo Brasil, em 1996. Trata-se de norma internacional que versa sobre direitos humanos (nos moldes do parágrafo segundo do artigo 5, da Constituição) e que dispõe como indispensável a prévia negociação com o Sindicato, além de outras medidas, todas tendentes a evitar o prejuízo social grave que decorre de uma despedida coletiva e, na medida do possível, preservar os postos de trabalho.

Há, portanto, verossimilhança nas alegações do Sindicato e probabilidade do direito. No caso vertente, tratando-se de processo trabalhista, o fundamento para a concessão da medida liminar está, também, no art. 765 da CLT, que impõe ao juiz um dever de conduzir o processo de modo a torná-lo efetivo, dando-lhe, para isso, amplos poderes de atuação.

Diante de todos esses elementos, **DETERMINO que a presente decisão vale como MANDADO a ser encaminhado em regime de plantão, por Oficial de Justiça,** a fim de que seja a reclamada notificada de que as despedidas estão suspensas até que haja prova da marcação e da realização de exames médicos demissionais, incluindo exame de sangue e de PCR para aferição de contaminação com o vírus SARS-COV2 e verificação de suas condições de saúde. Por consequência, **ficam mantidos os plano de saúde dos substituídos.**

Ainda, o Oficial de Justiça deverá avaliar o patrimônio do clube demandando, apurando o valor de mercado da sede do clube e dos demais bens que porventura possui.

O mandado poderá ser cumprido de forma remota, nos termos da Portaria nº 1770/20.

Considerando tratar-se de ação que denuncia ato que envolve risco de dano à coletividade, intime-se o Ministério Público do Trabalho para que tenha conhecimento da demanda e intervenha, querendo.

Ato contínuo, intime-se o Sindicato para que apresente emenda à inicial, no prazo de 10 dias.

Após, retornem.

PORTO ALEGRE/RS, 16 de abril de 2021.

VALDETE SOUTO SEVERO
Juíza do Trabalho Titular