



Poder Judiciário
Justiça do Trabalho
Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região

Ação Civil Pública Cível 0020161-09.2021.5.04.0018

[PARA ACESSAR O SUMÁRIO, CLIQUE AQUI](#)

Processo Judicial Eletrônico

Data da Autuação: 03/05/2021

Valor da causa: R\$ 400.000,00

Partes:

AUTOR: MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO

RÉU: CENTRO NACIONAL DE TECNOLOGIA ELETRONICA AVANÇADA S.A

ADVOGADO: RAFAEL SURITA STEIGLEDER



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 4ª REGIÃO
18ª VARA DO TRABALHO DE PORTO ALEGRE
ACPCiv 0020161-09.2021.5.04.0018
AUTOR: MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO
RÉU: CENTRO NACIONAL DE TECNOLOGIA ELETRONICA AVANÇADA S.A

Vistos, etc.

Inicialmente, intime-se o réu para ciência e manifestação sobre o pedido de tutela de urgência, no prazo de 5 dias.

Decorrido o prazo, façam-se conclusos para análise.

PORTO ALEGRE/RS, 04 de maio de 2021.

PATRICIA HERINGER
Juíza do Trabalho Titular



Assinado eletronicamente por: PATRICIA HERINGER - Juntado em: 04/05/2021 13:25:00 - d2432fa
<https://pje.trt4.jus.br/pjekz/validacao/21050410380433000000095773803?instancia=1>
Número do processo: 0020161-09.2021.5.04.0018
Número do documento: 21050410380433000000095773803



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 4ª REGIÃO
18ª VARA DO TRABALHO DE PORTO ALEGRE
ACPCiv 0020161-09.2021.5.04.0018
AUTOR: MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO
RÉU: CENTRO NACIONAL DE TECNOLOGIA ELETRONICA AVANÇADA S.A

Vistos, etc.

Ante a competência privativa desta Vara do Trabalho, fixada pelas Resoluções Administrativas 10/1990 e 16/2012 do Egrégio TRT, entendo incabível a tramitação do presente feito perante esta unidade judiciária, porquanto a reclamada trata-se de empresa pública.

Ademais, nos termos do parágrafo único art. 4º, da Resolução Administrativa n. 16/2012 do TRT4, "*permanecem excluídas da competência funcional da 18ª Vara do Trabalho de Porto Alegre as ações civis pública, à exceção daquelas em que figurarem, no pólo passivo da relação processual, sujeitos compreendidos na definição de Fazenda Pública*".

Nesse sentido,

À redistribuição.

CPM

PORTO ALEGRE/RS, 07 de maio de 2021.

PATRICIA HERINGER

Juíza do Trabalho Titular



Assinado eletronicamente por: PATRICIA HERINGER - Juntado em: 07/05/2021 17:54:23 - 392ed24
<https://pje.trt4.jus.br/pjekz/validacao/2105071721447560000095994385?instancia=1>
Número do processo: 0020161-09.2021.5.04.0018
Número do documento: 2105071721447560000095994385



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 4ª REGIÃO
20ª VARA DO TRABALHO DE PORTO ALEGRE
ACPCiv 0020161-09.2021.5.04.0018
AUTOR: MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO
RÉU: CENTRO NACIONAL DE TECNOLOGIA ELETRONICA AVANÇADA S.A

Vistos, etc.

Aguarde-se o transcurso do prazo concedido à ré para contestação do pedido de antecipação de tutela. Após, façam os autos conclusos.

PORTO ALEGRE/RS, 11 de maio de 2021.

MARCELO BERGMANN HENTSCHE
Juiz do Trabalho Titular



Assinado eletronicamente por: MARCELO BERGMANN HENTSCHE - Juntado em: 11/05/2021 08:33:56 - c710ac9
<https://pje.trt4.jus.br/pjekz/validacao/2105110831544770000096085220?instancia=1>
Número do processo: 0020161-09.2021.5.04.0018
Número do documento: 2105110831544770000096085220



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 4ª REGIÃO
20ª VARA DO TRABALHO DE PORTO ALEGRE
ACPCiv 0020161-09.2021.5.04.0018
AUTOR: MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO
RÉU: CENTRO NACIONAL DE TECNOLOGIA ELETRONICA AVANÇADA S.A

Vistos, etc.

Trata-se de ação civil pública ajuizada pelo Ministério Público do Trabalho que, em antecipação de tutela, requer reste determinado que a ré, Centro Nacional de Tecnologia Eletrônica Avançada - CEITEC - em liquidação,

"ABSTENHA-SE de promover qualquer dispensa de servidores, até que realize e conclua negociação coletiva com o sindicato representante da categoria profissional, devendo ser realizadas tantas reuniões quantas forem necessárias até sua efetiva conclusão, na qual restem acordadas medidas mitigadoras dos impactos sociais da dispensa coletiva pretendida, inclusive, no tocante à ordem de servidores a serem despedidos (com as respectivas justificativas de tal ordem por parte do Ceitec), devendo, ainda, a empresa continuar a adimplir, regular e integralmente, suas obrigações trabalhistas, a exemplo do pagamento dos salários, enquanto existentes os vínculos empregatícios, sob pena de multa diária de R\$ 5.000,00 (cinco mil reais) por trabalhador prejudicado, a ser revertida em favor do FAT - Fundo de Amparo ao Trabalhador ou a outro fundo ou finalidade compatível com a reconstituição dos bens lesados, nos termos do art. 13, *caput*, da Lei 7.347/1985;

"EFETUE a reintegração de todos os empregados já dispensados, sem negociação coletiva, após 11.02.2021, quando deliberada, em assembleia geral

extraordinária, a liquidação da empresa, com o pagamento integral dos salários e demais direitos decorrentes da continuidade do vínculo empregatício por todo o período do afastamento ilícito, sob

pena de multa diária de R\$ 5.000,00 (cinco mil reais) por trabalhador prejudicado, a ser revertida em favor do FAT - Fundo de Amparo ao Trabalhador ou a outro fundo ou finalidade compatível com a reconstituição dos bens lesados, nos termos do art. 13, *caput*, da Lei 7.347/1985".

Em apertada síntese, alega o Ministério Público do Trabalho:

- que foi instaurado Inquérito Civil para apuração de denúncia do Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias Metalúrgicas, Mecânicas e de Material Elétrico e Eletrônico da Grande Porto Alegre acerca de possível "demissão em massa" de servidores da citada empresa, sem prévia negociação com o Sindicato;

- que nos autos do referido inquérito vieram informações de que, em 11.02.2021, foi deliberada a dissolução da Companhia, a nomeação do liquidante e a fixação do prazo de 12 meses para a conclusão da liquidação;

- que em 29.04.2021 o liquidante, respondendo Ofício do MPT, informa que "foi solicitado, por meio do Ofício nº 69/2021 (que segue em anexo), a realização de reunião de forma remota com o Presidente do Sindicato dos Metalúrgicos de Porto Alegre, para atender a implementação de diálogo social prévio à dispensa coletiva de empregados. A referida reunião foi reaprazada pela entidade sindical para o dia 7 de maio, às 11h. Com o objetivo de dar cumprimento às recomendações recebidas e, tendo em vista a necessidade de proceder ao desligamento de empregados desta empresa no dia 05/05/2021, encaminhamos hoje mensagem ao STIMEPA informando o desligamento de 34 celetistas. [...]";

- que em razão do liquidante já ter iniciado o processo de despedida de servidores da empresa sem aguardar o início do diálogo com o sindicato da categoria profissional, embora ciente da necessidade deste diálogo (conforme reiteradas recomendações expedidas pelo Ministério Público do Trabalho), foi ajuizada a presente ação civil pública;

- que a "atuação do liquidante do Ceitec faz parecer que a realização de reuniões com os representantes dos trabalhadores que emprega será mera formalidade, sem qualquer margem para uma maior e efetiva negociação a respeito da continuidade dos vínculos empregatícios (ao menos, por exemplo, até a decisão do TCU a respeito da regularidade do processo de liquidação da empresa pública), da garantia de direitos, ainda que temporários, posteriores às rescisões (a exemplo de benefícios assistenciais - plano de saúde, auxílio-alimentação, auxílio-creche etc.), como forma de minorar o impacto da perda do emprego pelos servidores do Ceitec, ou, mesmo, sobre os critérios adotados para a escolha da ordem de servidores desligados (não se olvide que os atos dos administradores do Ceitec devem observar princípios arrolados na Constituição da República - em especial, no art. 37, *caput* - legalidade, impessoalidade, moralidade, publicidade e eficiência - o que não se constata nos desligamentos previstos para o dia 03.05.2021, em que há, apenas, informação quanto à exoneração de determinados servidores)";

- que "a atuação do Ministério Público do Trabalho, no presente caso, justifica-se, portanto, em vista da gravidade da repercussão no meio social, derivada da previsão de despedida coletiva (popularmente conhecida por "demissão em massa") de todos os servidores do Ceitec. Objetiva o *parquet* minimizar o impacto da medida brusca, geradora de múltiplos e nefastos efeitos aos trabalhadores diretamente envolvidos, a seus familiares e à sociedade como um todo, em especial, no atual momento de grave crise sanitária causada pela pandemia da COVID-19, tendo, como consequência, graves crises econômica e social e alarmante acréscimo de trabalhadores desempregados e dependentes da assistência governamental";

- que há decisões do Tribunal Superior do Trabalho e do Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região no sentido de ser necessária a prévia negociação com o sindicato profissional para a validade de dispensas coletivas;

- que as disposições do art. 477-A da CLT dispõem sobre a desnecessidade de autorização do sindicato para as dispensas coletivas, mas não da prévia negociação coletiva para estas dispensas, negociações estas que não importam, necessariamente, na assinatura de norma coletiva, mas, normalmente, na concessão de benefícios aos trabalhadores despedidos, a reversão de parte das despedidas, o aproveitamento dos trabalhadores em outras unidades empresariais, entre outras medidas, que redundam em ações concretas, não inseridas em normas coletivas disciplinadoras de situações jurídicas futuras;

- que a Administração Pública também está submetida à Constituição Federal, às Convenções Internacionais e à legislação infraconstitucional, "argumento que se reforça ao se lembrar que as pessoas jurídicas integrantes da Administração Pública **não são criadas apenas com fins lucrativos**, mas, sim, para a consecução do interesse público, inclusive, ao explorarem atividade econômica. As empresas públicas e as sociedades de economia mista, quando criadas para serem prestadoras de serviço público, atuam com o objetivo de satisfazer as necessidades da coletividade. E, ainda que criadas para explorarem atividade econômica, a finalidade precípua nunca é lucrativa, mas de atender aos imperativos de segurança nacional ou a relevante interesse coletivo, nos termos do que dispõe o art. 173 da Constituição da República".

Previamente intimada para se manifestar quanto ao pedido, a ré se manifesta na petição de id 42911a1. Alega, em suma, que:

- em 11/2/2021 foi determinada a liquidação da empresa ré no prazo de 12 meses, com previsão de "desligamentos dos empregados até o limite estabelecido nos termos do Decreto nº 9.589/18 que determina no art. 8º que seja feito o desligamento dos empregados, e em seu art. 10, **que deve ser mantido no máximo 5% dos empregados** (Art. 10 - VI - autorizar o liquidante a manter os contratos de trabalho dos empregados **estritamente necessários para o processo de liquidação**, na forma do inciso III do caput do art. 8º, **limitado a cinco por cento do total de empregados lotados e em exercício na empresa na**

data de realização da assembleia geral de que trata o caput do art. 3º;)";

- encaminhou ofício para o ente sindical, informando o interesse no diálogo social entre as partes, referente aos desligamentos dos empregados, nos termos previstos no plano de liquidação, reunião realizada no dia 7 de maio de 2021, às 11 horas, e na qual foi o sindicato profissional informado dos desligamentos que ocorreram no dia 3 de maio. Na referida reunião ficou acordado que o Sindicato iria enviar Ofício à CEITEC **"para requerer oficialmente a suspensão das demissões enquanto perdurarem as negociações"**. Informa a ré que as negociações continuam;

- a empresa tinha em torno de 138 funcionários e foram despedidos parte dos empregados, não se configurando a alegada "despedida em massa";

- as dispensas dos trabalhadores ocorreram *após a vigência da Lei nº 13.467, de 2017*, que introduziu na CLT o art. 477-A, que dispensa a negociação de dispensas plúrima ou coletivas, não havendo a necessidade de autorização prévia de entidade sindical ou de celebração de convenção ou acordo coletivo para sua efetivação;

- a Convenção nº 158, da OIT, "invocada pelo *Parquet*, embora inicialmente ratificada pelo Brasil, por meio do Decreto Legislativo nº 68/1992, *foi denunciada pelo país em 20/11/1996, ante sua incompatibilidade com a Constituição da República - justamente dada a admissão da dispensa imotivada no ordenamento jurídico pátrio"*;

- "o diálogo social com o objetivo de resguardar o melhor interesse das partes, conforme comprovado, já foi iniciado entre a entidade Sindical e esta Empresa Pública, razão pela qual carecem de preenchimento os requisitos necessários à concessão da liminar ora pleiteada. A presente ação, a toda evidência, ignora a existência de diálogo social já iniciado, através do qual a entidade sindical, inclusive, **não apresentou pedido de reintegração em relação aos empregados já desligados. Tal circunstância reforça a ausência das**

características necessárias à concessão da liminar, cujo pedido resta lastreado em possível dano irreparável aos empregados, o que não ocorrerá, eis que já em curso o diálogo social entre as partes”.

É o breve relatório.

Isto posto.

A ré Ceitec é uma empresa pública federal, criada pela Lei nº 11.759 /2008 com a finalidade de explorar diretamente a atividade econômica no âmbito das tecnologias de semicondutores, microeletrônica e áreas correlatas e, como toda a empresa pública, tem uma função social que, no eu caso em particular, é “o desenvolvimento de soluções científicas e tecnológicas que contribuam para o progresso e o bem-estar da sociedade brasileira” - art. 2º da Lei.

E exatamente por ter sido constituída sob a forma de empresa pública, a ré deve obediência aos princípios que regem a Administração Pública e às regras aplicáveis as empresas em geral, na forma das disposições do inciso II do art. 173 da Constituição Federal: a sujeição ao regime jurídico próprio das empresas privadas, inclusive quanto aos direitos e obrigações civis, comerciais, trabalhistas e tributários.

Logo, ainda que criada por lei e somente podendo ser liquidada por lei, como o foi e está sendo a empresa ré, na sua atuação cotidiana e na sua liquidação não podem ser descumpridas, também, as demais disposições legais aplicáveis às empresas privadas.

Na espécie, há pujante construção jurisprudencial sobre a necessidade de prévia negociação coletiva para as dispensas coletivas, destaque, prévia negociação, não autorização.

E, aqui, destaco a decisão paradigmática do Tribunal Superior do Trabalho, em que relator o eminente Ministro Maurício Godinho Delgado, na ação de dissídio coletivo proposta pelo Sindicato dos Metalúrgicos de São José dos Campos e Região, Sindicato dos Metalúrgicos de Botucatu e Federação dos Metalúrgicos de São Paulo,

em face da Empresa Brasileira de Aeronáutica - EMBRAER e ELEB EMBRAER LTDA, em demanda em que pleiteada a declaração da "antijuridicidade" do ato empresarial de demissão de aproximadamente vinte por cento do total dos empregados, realizada sob alegação de "necessidade de redução dos custos perante a crise cíclica da economia", "verbis": "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 tem 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 conseqüência, 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 incontrastável 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 conseqüência, 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 se tratar de ato/fato coletivo, inerente ao Direito Coletivo do Trabalho, e não Direito Individual, exigindo, por conseqüência, 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."

Encontramos, ainda, em decisão do Supremo Tribunal Federal por ocasião do julgamento do Recurso Extraordinário 589.998, que os empregados públicos de empresas estatais não podem ser dispensados sem a apresentação dos motivos respectivos, sob pena de se fraudar a lógica da exigência constitucional, que decorre dos princípios norteadores da Administração, em especial os da legalidade, moralidade e impessoalidade (art. 37, caput).

Por fim, ressalto que o Supremo Tribunal Federal ainda não julgou o RE 999435, que analisa, em repercussão geral, o tema relacionado à necessidade de negociação coletiva prévia e o julgamento do acórdão do TST sobre a Embraer, permanecendo a jurisprudência do TST e a tese fixada sobre o assunto.

Outrossim, o disposto no art. 477-A da CLT não tem o escopo pretendido pela ré, pois dispõe apenas que não há "necessidade de autorização prévia de entidade sindical ou de celebração de convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho para sua efetivação". No entanto, o citado artigo não afasta o entendimento jurisprudencial que exige a prévia negociação coletiva para as dispensas coletivas, destaque, prévia negociação, não autorização.

Na espécie, ainda que a ré informe que essas negociações estariam em andamento, já efetivou a despedida de vários trabalhadores, o que, no mínimo, demonstra o uso da prévia negociação apenas formalmente, sem efeitos práticos.

É de ressaltar que a negociação prévia com o sindicato da categoria permite a estipulação de condições para a proteção dos trabalhadores com vistas a minimizar o impacto causado pela perda do emprego e regular os seus efeitos, tratando-se de uma forma de superação do conflito entre capital e trabalho, entendimento este em harmonia com os princípios constitucionais da dignidade da pessoa humana (art. 1º, III), valorização social do trabalho e especialmente do emprego (art. 1º, IV; art. 170, VIII); direito social ao trabalho estabelecido (art. 6º); função social do trabalho (art. 5º, XXIII; art. 170, III); e intervenção sindical nas questões coletivas trabalhistas (art. 8º, III), mormente em um

momento em que o País ainda atravessa a pandemia de coronavírus. Atinge, também, os escopos sociais a que se deve propor e observar uma empresa pública como a ré.

Logo, ainda que a empresa ré esteja em processo de liquidação, o despedimento de seus empregados deverá ser feito após efetiva tentativas de negociação coletiva, o que, pelos fatos já narrados, não restou demonstrado.

Ainda, a liquidação da ré deverá ser concluída apenas em fevereiro de 2022, com o que não há qualquer prejuízo o estabelecimento de prévia negociação com o sindicato da categoria profissional para o despedimento de seus empregados.

Por fim, há que se considerar, ainda, a função social do contrato, Constituição Federal e art. 421 do Código Civil, e mais ainda do contrato de trabalho, dada sua natureza, considerando que em nosso ordenamento jurídico, esta qualidade equivale a uma cláusula geral que admite interpretação ampla e que deve sempre estar focada nos princípios constitucionais, especialmente com a devida observância do valor fundamental da dignidade humana, no qual repousam todas as normas jurídicas. No âmbito das relações de trabalho, assim, a interpretação da função social do contrato deve levar a uma garantia da efetividade dos direitos, reinterpretando relações jurídicas que eliminam, reduzem ou mitigam o sistema jurídico de proteção ao trabalhador. Não por acaso, a Constituição Federal, ao definir a base fundamental da República, no art. 1º, III e IV, inclui o valor social do trabalho ao lado da livre iniciativa e, no art. 193, o valor social do trabalho é posto em categoria superior aos demais valores que a Ordem Social procura preservar.

Nesse sentido, admitir-se a pura e simples despedida em massa de trabalhadores, sem uma prévia negociação com o sindicato da categoria profissional, é vulnerar a ordem constitucional e a função social do contrato de trabalho.

Ponderando todas essas questões, avalio que a melhor solução neste caso é a composição do conflito de natureza eminentemente coletiva

que se apresenta, por meio de mediação a ser conduzida pela Vice-Presidência do Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região, com a participação do Ministério Público do Trabalho, da empresa ré e do sindicato da categoria profissional, ficando suspensas as despedidas efetivadas e impedidas novas dispensas até a sua realização, sem efeitos pecuniários quanto aos salários do período de afastamento.

Em consequência, **DEFIRO PARCIALMENTE** a liminar para suspender a eficácia das despedidas levadas a efeito pela ré, para **DETERMINAR** que a ré se abstenha de promover novas despedidas de empregados até a realização das audiências de mediação junto à Vice-presidência do TRT 4, sob pena de multa de R\$ 4.000,00 por trabalhador atingido, a favor do FAT - Fundo de Amparo ao Trabalhador, e para **DETERMINAR** o encaminhamento de cópia integral desta ação, por e-mail, à Vice-Presidência deste Tribunal, a fim de que promova a mediação da composição do conflito estabelecido.

Intimem-se. Nada mais.

PORTO ALEGRE/RS, 18 de maio de 2021.

MARCELO BERGMANN HENTSCHE

Juiz do Trabalho Titular



Assinado eletronicamente por: MARCELO BERGMANN HENTSCHE - Juntado em: 18/05/2021 16:39:44 - 60d9eb7
<https://pje.trt4.jus.br/pjekz/validacao/2105170722534890000096337552?instancia=1>
Número do processo: 0020161-09.2021.5.04.0018
Número do documento: 2105170722534890000096337552

SUMÁRIO

Documentos			
Id.	Data da Assinatura	Documento	Tipo
d2432fa	04/05/2021 13:25	Despacho	Despacho
392ed24	07/05/2021 17:54	Decisão	Decisão
c710ac9	11/05/2021 08:33	Despacho	Despacho
60d9eb7	18/05/2021 16:39	Decisão	Decisão