



Publicação [36852-2015-13-9-0-7- Acórdãos-21/02/2017-Acórdãos]

Emitido em
23/02/2017
17:38:35

► PUBLICAÇÃO

PODER JUDICIÁRIO

JUSTIÇA DO TRABALHO

TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 9ª REGIÃO

"Conciliar também é realizar justiça"

2ª TURMA

CNJ: 0001518-87.2015.5.09.0013
TRT: 36852-2015-013-09-00-7 (RO)

EMENTA

ACÇÃO CIVIL PÚBLICA - DISPENSA COLETIVA - aquisição do HSBC BANK BRASIL S.A. BANCO MÚLTIPLO pelo BANCO BRADESCO S.A. - Apesar de o instituto da despedida coletiva carecer de dispositivos legais regulamentadores em nosso ordenamento jurídico, a questão se resolve pela incidência dos princípios constitucionais da dignidade da pessoa humana e do valor social do trabalho, insculpidos nos incisos III e IV do artigo 1º da CF. Impõe-se também a observância do princípio da continuidade da relação de emprego. A Seção de Dissídios Coletivos do TST já firmou entendimento pela imprescindibilidade de prévia negociação coletiva com entidade sindical dos trabalhadores para legitimidade da dispensa em massa de empregados (precedente RODC 30900-12.2009.5.15.0000, DEJT 04/09/2009). Conclui-se, portanto, ser inadmissível a despedida em massa de trabalhadores sem negociação prévia com o sindicato profissional, sendo necessário que se adotem certas cautelas, de modo a conciliar o direito potestativo do empregador com o seu dever de promover a função social da propriedade e o bem-estar social. Recurso do Ministério Público do Trabalho ao qual se dá provimento para determinar aos réus que se abstenham de dispensar em massa (coletivamente) empregados e prestadores de serviços terceirizados, contratados por empresa interposta, e também os trabalhadores que atuam pessoalmente, ainda que sob o rótulo de pessoa jurídica, sem prévia negociação com o sindicato profissional, sob pena de multa de R\$ 20.000,00 (vinte mil reais) por dispensa em desconformidade com tal exigência, em favor de entidade que será indicada pelo MPT.

DANO MORAL COLETIVO - Comprovada a ocorrência de dispensas coletivas sem negociação no ano de 2014, revela-se ofensiva e intolerável a conduta perpetrada pelo réu HSBC, de descumprimento das regras e princípios constitucionais que determinam o respeito à dignidade da pessoa humana (art. 1º, II, CF), a valorização do trabalho e busca do pleno 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). Assim, a violação da ordem jurídica perpetrada pelo réu é suficiente para caracterizar o dano moral coletivo e, por conseguinte, justificar a recomposição da coletividade mediante pagamento de indenização. Recurso do MPT ao qual se dá provimento para determinar ao réu HSBC

BANK BRASIL S.A. - BANCO MÚLTIPLO o pagamento de indenização por dano moral coletivo no valor de R\$ 100.000,00.

JUSTIÇA DO TRABALHO

TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 9ª REGIÃO

Vistos os autos de **RECURSO ORDINÁRIO**, proferidos e discutidos estes autos de **RECURSO ORDINÁRIO**, "Conciliar também é realizar o **TRABALHO DE CURITIBA - PR**, em que são recorrentes **MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO, BANCO BRADESCO S.A. - RECURSO ADESIVO** e **HSBC BANK BRASIL S.A. BANCO MÚLTIPLO S.A. RECURSO ADESIVO** e recorridos **OS MESMOS**. TRT: 36852-2015-013-09-00-7 (RO)

I. RELATÓRIO

Inconformadas com a r. sentença de fls. 920-940, proferida pela Excelentíssima Juíza do Trabalho JOCELIA MARA MARTINS SAMAHA, que julgou improcedentes os pedidos, recorrem as partes.

O autor **MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO**, nas razões de fls. 941-975, pretende a reforma da sentença com relação aos temas: a) inépcia da inicial; b) efetivo risco de demissão em massa; c) dano moral coletivo e bloqueio de valores.

Contrarrazões pelo réu **BANCO BRADESCO S/A** às fls. 980-1014 e pelo réu **HSBC BANK BRASIL S/A BANCO MÚLTIPLO** às fls. 1026-1050.

O réu **BANCO BRADESCO S/A**, em razões de recurso adesivo de fls. 1015-1025, insurge-se quanto aos temas: a) ilegitimidade ativa; b) ilegitimidade passiva; e c) inépcia da inicial - pedido e causa de pedir.

Contrarrazões pelo **MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO** às fls. 1070-1083.

O réu **HSBC BANK BRASIL S/A BANCO MÚLTIPLO**, no recurso adesivo de fls. 1051-1067, busca modificação em relação às seguintes matérias: a) ilegitimidade ativa, ilegitimidade passiva; b) impossibilidade jurídica do pedido e; c) interesse de agir.

Contrarrazões pelo **MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO** às fls. 1070-1083.

O Ministério Público do Trabalho, na pessoa do Ex.mo Procurador Regional do Trabalho **LUIZ RENATO CAMARGO BIGARELLI**, manifestou-se às fls. 1093-1095, aduzindo ser desnecessária a intervenção, porquanto já é parte na causa.

II. FUNDAMENTAÇÃO

1. ADMISSIBILIDADE

Presentes os pressupostos legais de admissibilidade, **CONHEÇO** dos **RECURSOS ORDINÁRIOS** interpostos, assim como das respectivas contrarrazões.

Inverto a ordem de análise dos recursos, ante a prejudicialidade das matérias apresentadas nos recursos dos réus.

2. MÉRITO

RECURSO ORDINÁRIO DE BANCO BRADESCO S.A. - RECURSO ADESIVO

ILEGITIMIDADE ATIVA

Pretende o **BANCO BRADESCO** a reforma da decisão para que se reconheça a ilegitimidade ativa do **MPT**, sob a alegação de que os direitos discutidos na presente ação são relacionados a cada um dos trabalhadores de forma individual. Afirma que o direito em si deve ser aferido mediante a prova de que cada um dos empregados dos réus foi dispensado sem a devida assistência sindical, discussão que em seu entender não se enquadra na hermenêutica dos incisos I a II do parágrafo único do art. 81 do

CDC. Pretende "Diante dessas circunstâncias, afigura-se mais do que caracterizada a **ilegitimidade ativa** ad causam do Ministério Público do Trabalho também no que diz respeito a um suposto fundamento da ação civil pública estar calcado em interesses e/ou direitos individuais homogêneos para a pretendida discussão em torno de uma suposta fraude aos supostos regulamentos atinentes a uma "dispensa coletiva" ou "dispensa em massa" que pudessem ser oponíveis ao BRADESCO, razão pela qual, com supedâneo na invocação análoga do disposto no artigo 337, inciso IX, do NCPC, deve a ação civil pública ajuizada ser extinta sem resolução de mérito, por falta de interesse processual, nos termos do artigo 485, inciso VI, do NCPC, e, como consequência da ilegitimidade ativa ad causam, por ausência dos pressupostos processuais de constituição e de desenvolvimento válido e regular do processo coletivo do trabalho, consoante o artigo 485, inciso IV, do NCPC." (fl. 1022).

Constou na sentença (fls. 922-923):

"Suscitam os Réus a preliminar de ilegitimidade ativa. O primeiro (HSBC) entende que a natureza dos pleitos veiculados na ação excede os limites de atuação do Ministério Público do Trabalho, por adentrar no âmbito da negociação coletiva, de modo que somente o sindicato poderia propor qualquer ação para defender direitos e interesses coletivos ou individuais homogêneos da categoria profissional representada. O segundo (Bradesco) invoca o mesmo tema sob o argumento de que o Autor não poderia ajuizar uma ação civil pública tratando de suposta "dispensa coletiva" ou "dispensa em massa", que não haveria interesses e/ou direitos coletivos `stricto sensu`, tampouco a ele oponíveis. Por fim, menciona carência de ação por ilegitimidade de parte e falta de interesse processual (artigo 267, incisos IV e VI, do CPC), além de ausência dos pressupostos para a constituição e desenvolvimento válido e regular do processo (artigo 267, incisos IV e VI, do CPC).

Sem razão.

A legitimidade ativa do Ministério Público do Trabalho decorre de mandamento constitucional (artigos 127, caput, e 129, da CF/88) e de previsão legal expressa (artigo 5º, caput, da Lei 7.347/85 e artigo 83, da LC 75/93), uma vez que tem dentre suas atribuições tomar as medidas necessárias para a defesa dos direitos e interesses coletivos oriundos das relações de trabalho que, no caso dos autos, consiste na suposta ameaça ao emprego de um grupo de trabalhadores (bancários). Tanto a viabilidade da pretensão, na forma posta na exordial, quanto a questão afeta aos destinatários de eventual condenação, são temas que não se confundem com a legitimidade ativa do parquet, de modo que a rejeição da preliminar, sem maiores, delongas, é medida que se impõe."

Pois bem.

Nota-se a pretensão de tutela de mais de uma modalidade de direito metaindividual. Trata-se ação civil pública, repita-se, ajuizada pelo MPT buscando coibir a suposta prática de dispensa coletiva de trabalhadores sem a prévia negociação através de entidade sindical. O pedido inicial trazido na presente ação, que se analisou também em sede de recurso ordinário, é justamente a tutela inibitória dos réus na prática de dispensa de empregados em grande número sem assistência sindical, dano moral coletivo em razão do alegado ato lesivo causado à coletividade pela prática ilícita do empregador em proceder a dispensas massivas, além de multa diária.

Ou seja, há pretensão de tutela de direitos coletivos *stricto sensu*, assim considerados "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" (art. 81, parágrafo único, II, do CDC).

A presente ação tem como objeto a defesa de interesses difusos dos empregados dos reclamados, decorrentes da ameaça de despedida massiva sem assistência sindical. Assim, há ainda a busca de tutela de "interesses ou direitos coletivos", ou seja, "os transindividuais, de natureza indivisível, de que sejam titulares pessoas indeterminadas e ligadas por circunstâncias de fato" (art. 81, parágrafo único, I, do CDC).

Em decorrência da situação fática que se trouxe com a inicial - pretensão de abstenção de dispensa em massa sem prévia negociação coletiva - verifica-se também o de interesse público, portanto igualmente difuso, de se verem respeitados os direitos sociais constitucionalmente consagrados do valor social do trabalho (art. 1º, IV, CF), os princípios da boa-fé objetiva (art. 422, CC) e da proteção da dignidade da pessoa do trabalhador (art. 1º, III, CF), remanescendo a legitimidade do MPT para interpor ação coletiva nos termos dos art. 5º, II, "a", "c", e "d"; art. 6º, VII, "d" e art. 83, III, todos da Lei Complementar 75/93 (Lei Orgânica Nacional do Ministério Público).

Rejeito.

ILEGITIMIDADE PASSIVA

Insiste o BANCO BRADESCO no reconhecimento da sua ilegitimidade para atuar no polo passivo da lide. Argumenta que o contrato comercial de compra de ativos do HSBC ainda não foi formalizado e que, de qualquer maneira, não possui qualquer ingerência na forma de dispensa dos empregados do primeiro réu. Nega a participação nos fatos que ensejaram a abertura do procedimento de mediação junto à Procuradoria do Trabalho. Requer o acolhimento da preliminar e extinção do feito sem resolução do mérito por se tratar de parte ilegítima para responder pela ação.

Constou na sentença (fl. 923):

"Aduzem os Réus sua ilegitimidade para figurar no polo passivo da presente relação processual. O primeiro (HSBC) alega que, no momento da interposição da demanda, as instituições bancárias não integrariam o mesmo grupo econômico, destacando que se a transação com o segundo se concretizar, haverá sucessão de empregadores, outro motivo para sua exclusão da lide. Já o segundo (Bradesco), porquanto reconheça que celebrou "Contrato de Compra e Venda de Ações" com o primeiro, defende que a conclusão da operação está sujeita à aprovação dos órgãos reguladores competentes e ao cumprimento das formalidades legais. Assim, não teria qualquer relação com os fatos e premissas descritos na inicial e, por conseguinte, seria parte ilegítima a figurar no polo passivo da presente.

Ainda que ambos os demandados invoquem em seu favor teses capazes de excluí-los, de plano, da presente demanda, o fato é que uma vez indicados pelo Autor como devedores da relação jurídica de direito material, legitimados estão para figurar no polo passivo da ação. Somente com o exame do mérito decidir-se-á pela configuração ou não da responsabilidade postulada, se há ou não descumprimento de preceito legal, não havendo que se confundir relação jurídica material com relação jurídica processual, vez que nesta a legitimidade deve ser apurada de forma abstrata (teoria da asserção).

Rejeito."

Sem razão.

Ilegitimidade de parte ou ilegitimidade *ad causam*, significa falta de uma das condições da ação.

Segundo a célebre definição de ALFREDO BUZAID, citada por FREDIE DIDIER JR. (Curso de Direito Civil, Vol. 1, Salvador: Edições JusPodivm, 2007, p. 166), esta é a "pertinência subjetiva da ação", cuja aferição, ante a adoção da teoria eclética do direito de ação, se contenta com as alegações contidas na petição inicial. Pela observação de LUIZ GUILHERME MARINONI, citado pelo mesmo autor (ibidem, p. 162), "*o que importa é a afirmação do autor, e não a correspondência entre a afirmação e a realidade, que já seria problema de mérito*".

Assim, com fundamento na teoria da asserção, será parte legítima para figurar no polo passivo a pessoa indicada como devedora da obrigação, já que o reconhecimento desta condição pertine ao mérito, e, assim, foge ao aspecto processual a ser analisado no âmbito das condições da ação.

Havendo, na petição inicial, pedidos específicos voltados aos réus pela dispensa de qualquer um de seus empregados, tem-se que se estabeleceu corretamente a relação jurídica processual.

Sendo assim, rejeita-se a preliminar de mérito de ilegitimidade passiva.

Nada a reparar

JUSTIÇA DO TRABALHO

TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 10ª REGIÃO - PEDIDO E CAUSA DE PEDIR

"Conciliar também é realizar justiça"

A alegação de inépcia da inicial trazida pelo BANCO BRADESCO restou afastada pelo julgador de origem pelos seguintes fundamentos (fls. 926-927):

"Inépcia da petição inicial:

HSBC e Bradesco suscitam a inépcia da inicial. O primeiro ao argumento de que haveria incompatibilidade de pedidos (artigo 295, parágrafo único, inciso IV, do CPC). Já o segundo elenca uma série de questões, a saber:

1. formulação de pedido sem causa de pedir quanto à fixação dos valores dos supostos danos morais coletivos e quanto ao pretendido bloqueio em conta; 2. ausência de causa de pedir remota (instrumento coletivo de trabalho pertinente à categoria profissional) em relação aos pedidos de pagamento de vale alimentação, auxílio alimentação ou benefício equivalente; 3. não apresentação, nos termos dos artigos 818 da CLT e 333, incisos I e II, do CPC, de informação quanto a eventuais cursos de qualificação profissional existentes na região de Curitiba/PR ou no Estado do Paraná e que fossem, eventualmente, compatíveis e úteis ao público alvo formado pelos trabalhadores dispensados (pedido "b.2" do rol inicial); 4. ausência de informação quanto à busca de postos de trabalho (pedido "b.3"); 5. ausência de fundamento ou causa de pedir específica em relação ao pedido "b.4"; 6. ausência de fundamento ou causa de pedir específica em relação ao pedido "b.5"; 6. ausência de causa de pedir em relação ao pedido "c".

Pois bem.

Em relação às questões suscitadas pelo Bradesco, não verifico a existência dos vícios apontados. Nos itens 3 e 6 da exordial o Ministério Público do Trabalho especifica detalhadamente as razões que dariam respaldo ao pedido de indenização por danos morais coletivos e à cautelar incidental de bloqueio de valores. A ausência dos instrumentos coletivos da categoria não impede a apreciação do pedido de pagamento de vale alimentação, auxílio alimentação ou benefício equivalente, nos moldes postos na inicial, da mesma forma que, diante da previsão do art. 840 da CLT, não há que falar em prejuízo efetivo para a produção de defesa por conta das demais omissões elencadas. O Autor busca o estabelecimento de garantias mínimas a serem observadas em futura negociação coletiva, o que não implica na necessidade da especificação imediata pretendida pelo Réu. Nesse contexto, rejeito as preliminares de inépcia arguidas pelo Bradesco. (...)"

Insiste o BANCO BRADESCO na alegação de inépcia do pleito em razão da ausência de apresentação dos instrumentos normativos que estariam a amparar os pedidos relativos à alimentação e seguro saúde trazidos com a inicial. Traça também considerações em relação à extensão da atuação do MPT no âmbito da negociação coletiva, o que em tese se traduziria na ausência de causa de pedir remota e portanto a inépcia da petição inicial.

Sem razão.

Também quanto a este aspecto não vislumbro merecer reforma a decisão, para que de plano e em tese se declarasse inépcia do pedido tão somente pela ausência das normas coletivas que amparam os pedidos formulados pelo Ministério Público.

A pretensão é deduzida sem fundamento numa norma coletiva específica, e o reconhecimento do direito pleiteado está vinculado ao mérito da causa, e com ele será analisado.

Não vislumbro tampouco ausência de causa de pedir remota, a petição inicial é clara quanto à pretensão do NPT de impedimento dos réus na prática de atos ilícitos - em tese a dispensa coletiva sem prévia assistência sindical - o que atende plenamente os requisitos de que trata o art. 319 do CPC/2015.

Rejeito.

2ª TURMA
CNJ: 0001518-87.2015.5.09.0013

TRT: 36852-2015-013-09-00-7 (RO)

RECURSO ORDINÁRIO DE HSBC BANK BRASIL S.A. BANCO
MULTIPLO - RECURSO ADESIVO

PODER JUDICIÁRIO

JUSTIÇA DO TRABALHO

TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DE SÃO PAULO

"Conciliar também é realizar justiça"

Repete o primeiro reclamado HSBC a tese de ilegitimidade ativa do MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO para ajuizamento da presente ação. Alega que "Assim resta evidente que não compete ao Ministério Público do Trabalho adentrar na seara da negociação coletiva, tendo em vista tratar-se de âmbito de atuação exclusiva da entidade sindical representativa dos trabalhadores. Não fosse apenas por isso, torna-se necessário ressaltar que, por expressa definição legal (Lei nº 8.078/90, art. 81, parágrafo único, incisos I e II), os interesses difusos e coletivos se caracterizam, como vimos, por serem metaindividuais e, em razão disso, não-individualizáveis e indivisíveis." (fl. 1055).

Pelos mesmos fundamentos já lançados por ocasião da análise do recurso ordinário do BANCO BRADESCO S/A, não há ilegitimidade ativa do MPT para atuação no feito.

Nada a alterar.

ILEGITIMIDADE PASSIVA

Também em razão dos mesmos fundamentos já lançados no item "ilegitimidade passiva" do recurso do BANCO BRADESCO S/A, não há que se falar em reforma do julgado para acolhimento da preliminar suscitada pela recorrente.

Nada a deferir.

IMPOSSIBILIDADE JURÍDICA DO PEDIDO

Sustenta o HSBC que a pretensão formulada pelo MPT é *contra legem*. Alega que "Ao se pretender a concessão de tutela inibitória, para que a empresa cesse imediatamente a realização de dispensa de empregados sem a participação do Sindicato, ou ainda que garanta a estes benefícios não previstos em lei ou norma coletiva e ainda condicionando tal condenação à POSSÍVEL ocorrência de um negócio jurídico que não se concretizou, está o Ministério Pública a litigar CONTRA LEGEM e veiculando pretensão juridicamente impossível." (fl. 1062).

Constou na sentença (fls. 924-925):

"Impossibilidade jurídica do pedido:

O primeiro Réu afirma que o Autor litiga "contra legem" e veicula pretensão juridicamente impossível, uma vez que estaria buscando uma tutela inibitória voltada à cessação da dispensa de empregados sem a participação do sindicato, ou a garantia de benefícios não previstos em lei ou norma coletiva, além de condicionar a condenação à possível ocorrência de um negócio jurídico.

Já o segundo Réu defende que o pedido é juridicamente impossível porquanto as obrigações pleiteadas - de fazer e de não fazer - estariam relacionadas a um instituto não tratado normativamente no Brasil, qual seja, da "dispensa coletiva" ou da "despedida em massa". Afirma, ainda, que é inviável juridicamente a cumulação do pedido de obrigações de fazer e de não fazer com o de pagamento de indenização por supostos danos morais coletivos.

Razão não lhes assiste.

A impossibilidade jurídica do pedido revela-se quando há, no ordenamento legal aplicável, **um veto expresse ao pedido deduzido. Não é o caso dos autos, diferentemente do arguido pelo HSBC, até mesmo porque a pretensão ministerial busca impedir uma conduta que considera abusiva e ofensiva dos direitos fundamentais previstos no art. 7º da CF/88. Se os pedidos podem e ou não e ser cumulados e se o instituto da dispensa coletiva está e ou não e**

previsto legalmente, são dúvidas a serem dirimidas em outro momento

processual

Antes a licitude do objeto da ação, não há que falar em pedido juridicamente impossível, pelo que rejeito as preliminares."

"Pois bem, concluir também é realizar justiça"

Para que o pedido formulado fosse impossível, seria necessário que o ordenamento jurídico opusesse óbice às pretensões deduzidas pela parte autora no exercício do seu direito de ação, o que não se verifica.

In casu, não há qualquer vedação para a pretensão de abstenção de prática de demissão em massa sem a prévia assistência sindical, sendo certo que nenhum dos dispositivos legais invocados constitui impedimento ao exercício do direito de ação.

Sendo assim, não existindo qualquer proibição quanto às pretensões do MPT, não vislumbro a impossibilidade jurídica do pedido.

Neste ponto, importa destacar que, nos termos do NCPC (artigos 337, XI, e 485, VI), a possibilidade jurídica do pedido deixou de constar como requisito para a propositura da ação. De qualquer forma, tendo-se à vista o nosso ordenamento jurídico, colhe-se do teor da inicial que as pretensões deduzidas pelo MPT são lícitas e viáveis.

Rejeito.

INTERESSE DE AGIR

Insiste o HSBC na ausência de interesse de agir do MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO, na medida em que não há na ação recusa quanto à exigência de realização de dispensa mediante assistência sindical. Afirma "*Ora, se a pretensão deduzida tem por objeto e causa de pedir as demissões já ocorridas em novembro de 2014 e a respeito de tais dispensas já houve negociação e pacificação da questão junto ao Sindicato profissional, a consequência lógica e necessária é a ausência de interesse de agir.*" (fl. 1067).

Constou na sentença (fls. 925-926):

"Ao defender que é tornado incontroverso no feito sua observância à legislação trabalhista, inclusive no que tange a negociações em caso de demissão, o Réu HSBC aduz ser o Autor carente de ação pela ausência de interesse de agir.

Na mesma linha, o Réu Bradesco entende faltar ao Ministério Público do Trabalho aludido interesse processual quanto à pretensão referente a exigir, de ambos os integrantes do polo passivo, uma prévia negociação coletiva antes de proceder a desligamentos. Esclarece que a negociação coletiva é ato de competência dos sindicatos, por força do inciso VI do artigo 8º da CF/88, de modo que requer a extinção do processo sem resolução de mérito.

Pois bem. O interesse de agir se caracteriza pelo binômio necessidade-utilidade, nos moldes da teoria eclética de Liebman, disciplinada no art. 267 do CPC, aplicável subsidiariamente ao processo do trabalho ante o permissivo previsto no art. 769 da CLT. Nesse contexto e a despeito das alegações do Bradesco, entendo como necessário e útil ao fim pretendido o provimento jurisdicional voltado à abstenção quanto à realização de dispensas coletivas (em massa) sem prévia negociação coletiva. O Autor não busca - ao menos num primeiro momento - se imiscuir na atuação do sindicato da categoria, sendo legítima sua atuação quanto à observância de uma condição que entende imprescindível para resguardar, de forma imediata, interesses de uma coletividade, não sendo difícil verificar que de forma mediata a proteção se estende a toda a sociedade. Assim, resta esvaziada a insurgência do segundo Réu, porquanto esteja o Ministério Público atuando na defesa da ordem jurídica e dos interesses sociais e individuais indisponíveis, nos termos garantidos constitucionalmente.

Já o primeiro Réu reconhece que a questão aventada se confunde com o mérito, não havendo que cogitar da extinção precoce do processo sem analisar se, de fato e à luz das provas produzidas, a tutela jurisdicional do Estado se revela adequada à pretensão autoral.

Rejeito."

ANÁLISE JUDICIÁRIO

INTERESSE DE AGIR está presente quando a parte necessita estar em juízo para alcançar uma tutela jurisdicional que lhe possa trazer alguma utilidade prática, devendo ser aferido, também, se há necessidade do que se pede, e se há adequação do meio pelo qual se busca a prestação deduzida.

2ª TURMA

No caso em apreço, o autor pretende a abstenção dos réus quanto à realização de dispensas coletivas (em massa) sem prévia negociação coletiva, o que, sem a tutela jurisdicional, não conseguiria obter, estando caracterizado o binômio necessidade-utilidade, e, por conseguinte, o interesse de agir.

Não há como negar, portanto, o legítimo interesse do autor MPT em buscar a defesa dos interesses metaindividuais dos empregados dos réus.

Rejeito.

RECURSO ORDINÁRIO DE MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO

INÉPCIA DA INICIAL

Trata-se de ação civil pública ajuizada pelo MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO em face de HSBC BANK BRASIL S/A - BANCO MÚLTIPLO e BANCO BRADESCO S/A, na qual se busca a tutela para o caso de dispensa coletiva dos empregados do HSBC, no sentido de que seja precedida de negociação coletiva e, se necessária eventual dispensa, sejam assegurados aos empregados os benefícios elencados nos itens "b" e "c" do rol de pedidos da petição inicial.

Dentre os pedidos de natureza pecuniária que são formulados pelo período de cinco anos após a dispensa do empregado, estão o pagamento de vale-alimentação, auxílio-alimentação, seguro-saúde e indenização compensatória equivalente ao tempo de serviço, entre outros pedidos.

O juízo de origem concluiu que a pretensão de prevenir a dispensa massiva com a prévia negociação coletiva é incompatível com aquela formulada de pagamento de verbas compensatórias pela dispensa do empregado, nos seguintes termos (fls. 926-927):

"Inépcia da petição inicial:

HSBC e Bradesco suscitam a inépcia da inicial. O primeiro ao argumento de que haveria incompatibilidade de pedidos (artigo 295, parágrafo único, inciso IV, do CPC). Já o segundo elenca uma série de questões, a saber: 1. formulação de pedido sem causa de pedir quanto à fixação dos valores dos supostos danos morais coletivos e quanto ao pretendido bloqueio em conta; 2. ausência de causa de pedir remota (instrumento coletivo de trabalho pertinente à categoria profissional) em relação aos pedidos de pagamento de vale alimentação, auxílio-alimentação ou benefício equivalente; 3. não apresentação, nos termos dos artigos 818 da CLT e 333, incisos I e II, do CPC, de informação quanto a eventuais cursos de qualificação profissional existentes na região de Curitiba/PR ou no Estado do Paraná e que fossem, eventualmente, compatíveis e úteis ao público alvo formado pelos trabalhadores dispensados (pedido "b.2" do rol inicial); 4. ausência de informação quanto à busca de postos de trabalho (pedido "b.3"); 5. ausência de fundamento ou causa de pedir específica em relação ao pedido "b.4"; 6. ausência de fundamento ou causa de pedir específica em relação ao pedido "b.5"; 6. ausência de causa de pedir em relação ao pedido "c".

Pois bem.

Em relação às questões suscitadas pelo Bradesco, não verifico a existência dos vícios apontados. Nos itens 3 e 6 da exordial o Ministério Público do Trabalho especifica detalhadamente as razões que dariam respaldo ao pedido de indenização por danos morais coletivos e à cautelar incidental de bloqueio de valores. A ausência dos

instrumentos coletivos da categoria não impede a apreciação do pedido de pagamento de vale-alimentação, auxílio-alimentação ou benefício equivalente, nos moldes postos na inicial da mesma forma que, diante da previsão do art. 840 da CLT, não há que falar em prejuízo efetivo para a produção de defesa por conta das demais omissões elencadas. O Autor busca o estabelecimento de garantias mínimas a serem observadas em futura negociação coletiva, o que não implica na necessidade da especificação imediata pretendida pelo Réu.

2ª TURMA CNJ: 0001518-87.2015.5.09.0013

Nesse contexto, rejeito as preliminares de inépcia arguidas pelo Bradesco. De outro lado, se os pedidos de alíneas "b" e "c" não estão na órbita de interferência do Ministério Público do Trabalho, conforme aduzido na defesa de ambos os demandados, por serem próprios do âmbito negocial, consoante artigos 7º, inciso XXVI, e 8º, inciso VI, da CF/88, sua incompatibilidade com o pleito de letra "a" é flagrante.

Ora, se o Autor pretende que os Réus se abstenham de realizar dispensa em massa sem a prévia negociação coletiva, não me restam dúvidas que o deferimento tornaria imperativa dita negociação como precursora da dispensa. Com base no precedente do caso EMBRAER, o parquet constrói sua linha de argumentação no sentido de que seria ilegal e abusiva a despedida em massa dos trabalhadores, se não precedida da negociação coletiva. Lançando seu olhar para o panorama histórico do primeiro Réu, o Autor entende que são reais as chances de a despedida em massa voltar a ser praticada pelo HSBC, especialmente em virtude do processo de compra e venda de ações, celebrado com o Bradesco. Nessa seara, a preocupação do Ministério Público do Trabalho é com o forte impacto social que a dispensa massiva dos bancários causaria, pelo que busca seja mitigada a discricionariedade absoluta do empregador para tais demissões, com a exigência de uma ampla e prévia negociação com os entes sindicais respectivos, sob pena de restar configurado o abuso do poder econômico.

Esta síntese revela que o objetivo do Autor é impor a negociação com o Sindicato como condição para eventual dispensa coletiva. O conteúdo desta negociação, no entanto, é matéria afeta aos protagonistas desse sistema de autocomposição de conflitos, motivo pelo qual entendo totalmente incompatível a cumulação dos pedidos de alíneas "b" e "c" com aquele de letra "a". Friso que sequer se trata de rigor processual pelo fato de o Autor não ter formulado pedidos sucessivos ou alternativos. À luz dos preceitos constitucionais, tão caros ao órgão ministerial, o acolhimento das pretensões de letras "b" e "c" implicaria em ofensa ao princípio da autonomia coletiva (ou autonomia negocial), que garante justamente a liberdade dos entes convenientes em determinar o que é melhor e o que é pior, sem a interveniência de terceiros ou do Poder Público. Cumpre destacar que nesta seara vige também o princípio da igualdade, já que ambas as partes envolvidas no processo de negociação são entes coletivos, dotados de pretensão e capazes de negociar na defesa de seus próprios interesses, dispondo de instrumentos legítimos de autotutela como prerrogativas de atuação. **Não cabe, portanto, ao Ministério Público do Trabalho a imposição de parâmetros a serem observados em futura negociação, quanto menos quando os respectivos sindicatos sequer são sujeitos da presente demanda, a teor do disposto no art. 472 do CPC. A atuação do parquet, neste caso hipotético, restringir-se-ia à salvaguarda das normas de ordem pública, a exemplo do magistério de João de Lima Teixeira Filho sobre o tema:**

"A negociação coletiva de trabalho (...) é efeito decorrencial daquela (autonomia privada) e sua manifestação concreta. A autonomia privada coletiva é o poder social dos grupos representados autorregularem seus interesses gerais e abstratos, reconhecendo o Estado a eficácia plena dessa avença em relação a cada integrante dessa coletividade, a par ou apesar do regramento estatal 'desde que não afronte norma típica de ordem pública'".

A toda evidência, as contradições são insanáveis entre si, sendo pertinente a alegação defensiva de que "ou as condições são NEGOCIADAS com o Sindicato, ou são IMPOSTAS por decisão judicial caso acolhido o pleito do Parquet".

Considerando que o procedimento do trabalho é norteado pelos princípios da informalidade e economia processual, entendo que a incompatibilidade entre os pedidos, quando já especificado, é vício que justifica a extinção sem resolução do mérito - não do processo como um todo, mas dos pedidos que restariam automaticamente excluídos pelo acolhimento do primeiro.

Dessa forma, com fulcro no art. 267, inciso I, c/c art. 295, inciso I e parágrafo único, inciso I, ambos do CPC, julgo extintos, sem resolução do mérito, os pedidos de alíneas "b.1"

(pagar ou manter o pagamento de vale alimentação, auxílio alimentação ou benefício equivalente, para cada trabalhador demitido, pelo período de 05 (cinco) anos, a partir do mês da dispensa, observando os valores pagos aos empregados remanescentes ou o valor estipulado pelo instrumento coletivo da categoria), **"b.2"** (ofertar cursos de qualificação profissional a todos os trabalhadores dispensados, cujas vagas devem ser suficientes ao número de dispensados e buscadas junto a entidades profissionalizantes devidamente reconhecidas e que possam firmar o respectivo certificado de profissionalização, a serem iniciados no prazo máximo de trinta dias a contar da dispensa); **"b.3"** (garantir a todos os empregados dispensados serviços especializados de busca de postos de trabalho, com assessoramento para elaboração de currículos, preparação para entrevistas de empregos, etc., a contar da data da dispensa), **"b.4"** (assegurar a manutenção do seguro saúde ou criar benefício equivalente, pelo prazo de cinco anos, para cada trabalhador demitido, extensivo aos seus familiares, computado da data da dispensa, devendo ser mantida a mesma prestadora de serviços de saúde atual ou contratada empresa idônea, para garantir aos trabalhadores, no mínimo, os mesmos serviços garantidos aos demais empregados, como: atendimento ambulatorial e de emergência, consultas, exames, terapias e internações, com plano de abrangência nacional), **"b.5"** (compensação financeira para todos os trabalhadores dispensados, correspondente ao pagamento do valor equivalente a um salário bruto para cada ano de serviço prestado em favor do primeiro réu, de acordo com o valor vigente na data da dispensa, a ser pago até o 10º dia útil) e **"c"** (direito de preferência dos empregados dispensados no caso de reconstrução para os mesmos ou para novos postos de trabalho, devendo dar a devida publicidade diretamente aos empregados dispensados).

O indeferimento ora decretado implica na rejeição parcial do pedido de número 2 (no que cabível), mas não impede a análise da pretensão de número 3, porquanto a decretação do bloqueio ou indisponibilidade de valores visa à constituição de fundo garantidor da execução para pagamento de eventuais verbas rescisórias trabalhistas, de natureza alimentar.

Acolho parcialmente, nestes termos." (destaques acrescentados)

Desta decisão recorre MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO, alegando que os pedidos formulados nas alíneas "b" e "c", relativos a eventuais consequências da dispensa que venha a ocorrer, não são incompatíveis com aquele trazido na alínea "a" da inicial, onde se busca a prevenção da dispensa coletiva sem a prévia negociação entre as partes envolvidas. Sustenta ser cabível a sua atuação "... a fim de assegurar um patamar civilizatório mínimo nas negociações futuras envolvendo a situação fática descrita na inicial. O que se busca aqui é que em eventual (e provável) dispensa coletiva futura haja negociação coletiva prévia com a entidade sindical dos trabalhadores, na qual sejam estabelecidas as garantias MÍNIMAS, o que de modo algum viola a autonomia sindical para a negociação coletiva" (fl. 948). Afirma que os pedidos decorrentes de eventual dispensa não são incompatíveis, sucessivos ou alternativos, mas cumulativos com o primeiro pedido de abstenção dos réus de promoverem dispensa coletiva sem prévia negociação coletiva.

Analiso.

Considera-se inepta a petição inicial quando "I - lhe faltar pedido ou causa de pedir; II - o pedido for indeterminado, ressalvadas as hipóteses legais em que se permite o pedido genérico; III - da narração dos fatos não decorrer logicamente a conclusão; IV - contiver pedidos incompatíveis entre si " (§1º do artigo 330 do CPC).

TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 9ª REGIÃO
2ª TURMA
CNJ: 0001518-87.2015.5.09.0013
TRT: 36852-2015-013-09-00-7 (RO)

Data vênua do entendimento do Juízo *a quo*, não há incompatibilidade na cumulação dos pedidos de alíneas "b" ("b) Além de garantias a serem estabelecidas em negociação coletiva, condenar os réus ao cumprimento das seguintes obrigações: b.1) Pagar ou manter o pagamento de vale alimentação, auxílio alimentação ou benefício equivalente, para cada trabalhador demitido, pelo período de 05 (cinco) anos, a partir do mês da dispensa, observando os valores pagos aos empregados remanescentes ou o valor estipulado pelo instrumento coletivo da categoria; b.2) Ofertar cursos de qualificação profissional a todos os trabalhadores dispensados, cujas vagas devem ser suficientes ao número de dispensados e buscadas junto a entidades profissionalizantes devidamente reconhecidas e que possam firmar o respectivo certificado de profissionalização, a serem iniciados no prazo máximo de 30 (trinta) dias a contar da dispensa; b.3) Garantir a todos os empregados dispensados serviços especializados de busca de postos de trabalho, com assessoramento para elaboração de currículos, preparação para entrevistas de empregos, etc, a contar da data dispensa; b.4) Assegurar a manutenção do seguro saúde ou criar benefício equivalente, pelo prazo de 05 (cinco) anos, para cada trabalhador demitido, extensivo aos seus familiares, computado da data da dispensa, devendo ser mantida a mesma prestadora de serviços de saúde atual ou contratada empresa idônea, para garantir aos trabalhadores, no mínimo, os mesmos serviços garantidos aos demais empregados, como: atendimento ambulatorial e de emergência, consultas, exames, terapias e internações, com plano de abrangência nacional; b.5) Compensação financeira para todos os trabalhadores dispensados, correspondente ao pagamento do valor equivalente a 01 (um) salário bruto para cada ano de serviço prestado em favor do 1º réu (HSBC), de acordo com o valor vigente na data da dispensa, a ser pago até o 10º dia útil contado da data da dispensa;" - fls. 49-50) e "c" ("direito de preferência dos empregados dispensados no caso de recontração para os mesmos ou para novos postos de trabalho, devendo dar a devida publicidade diretamente aos empregados dispensados." - fl. 50) com aquele de letra "a" ("Absterem-se, de imediato, de realizar dispensas coletivas (em massa) sem a prévia negociação coletiva;" - fl. 48).

A pretensão "a" é de que se determine aos réus que se abstenham de realizar dispensa em massa sem prévia negociação coletiva e as pretensões "b" e "c" de que se determine aos réus o cumprimento de determinadas obrigações em caso de dispensa em massa, além das garantias a serem estabelecidas em negociação coletiva. Note-se que o MPT não pretende a proibição da dispensa coletiva dos empregados dos réus, mas que se tal porventura vier a ocorrer, que seja precedida de negociação coletiva. Deste modo, os pedidos de imposição de obrigações em caso de rescisão contratual, elencados nas alíneas "b" e "c", são compatíveis com o pedido de alínea "a". Assim, não se vislumbra a existência de incompatibilidade entre os pedidos formulados, mas mera cumulação de pretensões plenamente compatíveis.

Se o acolhimento das pretensões de letras "b" e "c" implicaria em ofensa ao princípio da autonomia coletiva é matéria que cabe ao mérito, cuja análise será realizada em seguida.

Possível a apreciação imediata dos pedidos, com base no art. 1.013, §3º, I, do CPC/2015.

Pelo exposto, **reforma** a sentença para, afastar a extinção dos pedidos "b" e "c" sem resolução do mérito, e, por conseguinte, passo à análise dos pedidos.

DISPENSA COLETIVA

Insurge-se o MPT contra a sentença que rejeitou a pretensão de que fosse imposta aos réus a obrigação de não fazer, consistente na abstenção de realizar dispensas coletivas (em massa) sem a prévia negociação coletiva, nos seguintes termos (fls. 934-938):

"O Ministério Público do Trabalho ajuíza a presente ação civil pública após a notícia de encerramento das atividades do HSBC no Brasil, o que teria sido amplamente divulgado pela imprensa, chegando a justificar, em 22/05/2015, pedido de desarquivamento do

procedimento de mediação instaurado junto à TRT9 (MED 002240.2014.09.000/4).
Adido procedimento visava à suspensão das dispensas em massa que vinham sendo
perpetradas pelo primeiro Réu desde o início de 2014, sendo o expediente arquivado
pelo Procurador do Trabalho mediador em 21/11/2014, haja vista a notícia de que as
dispensas tinham sido suspensas e a negociação coletiva iniciada, atendendo à
recomendação do órgão ministerial.

2ª TURMA

Considerando que o procedimento instaurado à época nada previa a respeito das futuras
dispensas e em razão da noticiada venda dos ativos do primeiro Réu, afirma o Autor que
o tema voltou à pauta de negociações e o segundo Réu, conquanto convidado a
participar de audiência administrativa agendada para 26/08/2015, junto à Procuradoria,
não compareceu sob a justificativa de que embora tivesse celebrado contrato de compra
e venda de ações com o HSBC, a conclusão da operação estaria sujeita à aprovação dos
órgãos reguladores competentes e ao cumprimento de formalidades legais, ainda não
concretizadas. Já o primeiro Réu, presente na solenidade, teria se limitado a afirmar que
o tema "dispensas em massa" já foi objeto da mediação 002240.2014.09.000/4,
arquivada por acordo entre o banco e as entidades sindicais da categoria.

Diante do "manifesto desinteresse das referidas instituições bancárias em efetivamente
negociar a manutenção dos atuais postos de trabalho dos empregados do HSBC, ao
contrário do que elas vêm afirmando em reuniões com as entidades sindicais", o Autor
busca a tutela jurisdicional do Estado para garantir aos empregados das instituições
bancárias envolvidas a manutenção de seus empregos a partir do compromisso dos
Réus de que demissões em massa não seriam levadas a efeito sem um diálogo prévio e
amplo com os sindicatos da categoria.

Pois bem.

Primeiramente, observo, nas palavras de Marinoni, que "a tutela inibitória funciona,
basicamente, através de uma decisão ou sentença capaz de impedir a prática, a
repetição ou a continuação do ilícito, o que permite identificar o fundamento normativo-
processual desta tutela nos arts. 461 do CPC e 84 do CDC." O mesmo professor
esclarece que, para concessão da tutela inibitória, mostra-se indispensável a prova da
ilicitude e do fundado receio de que tal ocorra num futuro iminente.

Voltando os olhos ao caso concreto ora em análise, não me restam dúvidas de que a
procedência do pleito depende da comprovação de que direitos estejam na iminência de
serem violados. Diante da documentação juntada aos autos e pelos próprios termos da
peça portal, as demissões promovidas pelo HSBC em 2014 não se mostram pertinentes
enquanto meio de prova do ilícito. Em primeiro lugar porque não houve conclusão
acerca da própria ilicitude da conduta (se houve ou não "demissão em massa" e qual o
conceito exato deste instituto à luz do direito pátrio). Em segundo porque as partes
transigiram, várias demissões foram revistas e a negociação coletiva levada a efeito,
tanto que o próprio procurador responsável pelo caso chegou a afirmar - em
16/06/2015, diante da notícia da venda de ativos do HSBC e a partir do pedido de
desarquivamento do expediente - que "a Federação e o Sindicato Profissional detém
legitimidade para representar a categoria dos bancários, podendo atuar na defesa dos
trabalhadores, caso haja demissões em massa. Por outro lado, o Banco HSBC mostra
disposto a dialogar com as entidades sindicais. Assim sendo, não há necessidade da
intervenção do parquet laboral, pelo menos por ora, salvo nova provação das partes.
Com essas considerações, determino a remessa dos autos ao arquivo". Por fim, porque
o Autor reconhece desde o início que ao final de 2014 foi realizado acordo "sobre aquele
momento e as dispensas ocorridas prevendo salvaguardas aos portadores de problemas
de saúde e outras garantias de emprego, bem como estendendo o prazo de plano de
saúde aos desligados", sendo sua preocupação voltada ao futuro, já que "nada foi
estabelecido quanto a futuras dispensas".

Postas essas premissas, o ponto nodal e capaz de autorizar o deferimento desta tutela
inibitória pura reside na identificação da prova indiciária (juízo de probabilidade),
independentemente da ocorrência de resultado lesivo e da presença dos elementos
subjetivos culpa ou dolo, porquanto esteja referida tutela voltada para o futuro, visando

à proteção da integridade do direito substancial. E, a despeito das considerações tecidas pelo Procurador inicial e ao longo da instrução processual, não há nos autos quaisquer indícios da prática de um ilícito.

Consoante mencionado pela defesa, não basta a existência de um temor subjetivo da parte em relação à violação ulterior de seu direito, mas sim que esse receio seja justificável de forma objetiva, concreta e atual.

Na contramão de sua própria tese, o Autor afirma ter concluído que as dispensas em massa sem negociação coletiva são "um risco real para os trabalhadores", mesmo tendo reconhecido que o contrário é afirmado constantemente pelos Réus e pela mídia. Toda a documentação juntada aos autos demonstra não só o interesse do HSBC em manter um diálogo com os empregados, inclusive por meio de negociação coletiva, mas também um real interesse na manutenção dos empregos haja vista encontrar-se em andamento um processo de venda de ativos e não de encerramento das atividades no país. O mesmo discurso é prolapado pelo Bradesco, que tem reiteradamente afirmado às entidades sindicais da categoria que não promoverá dispensas em massa.

O que sobressai dos autos é que o Ministério Público do Trabalho age por suposições, contrariando todo o contexto probatório. Suas conclusões são firmadas a partir da negativa do segundo Réu em comparecer à audiência administrativa promovida pela Procuradoria, corroboradas pela negativa do primeiro em firmar novo compromisso quanto ao futuro das relações de emprego. Ocorre que o comportamento dos Réus, por si só, não denota desprestígio ao órgão ministerial ou manifesto desinteresse em efetivamente negociar a manutenção dos postos de trabalho. Isso porque ambos apresentaram justificativas plausíveis e que não podem ser desconsideradas por este Juízo. Ora, por mais que as tratativas relacionadas à compra de ativos do primeiro Réu pelo segundo estejam avançadas, não se pode olvidar da incerteza acerca da efetivação do negócio, ante a necessidade de aprovação pelos órgãos reguladores competentes e o cumprimento das formalidades legais. Justamente por esse motivo não vejo como atribuir a pecha da ilegalidade à sua conduta, tampouco impor-lhe uma obrigação de não-fazer em relação a postos de trabalho que atualmente não detém.

Não havendo sequer indícios de que possa ocorrer a lesão, não há que falar em deferimento do pleito. Esta é a mesma linha de raciocínio que se colhe da Jurisprudência mais abalizada, a exemplo do aresto a seguir pinçado:

A tutela inibitória é cabível em caso de ameaça concreta ou o justo receio de ilícito ou de dano a um bem jurídico patrimonial ou extrapatrimonial. No caso, inexistindo sequer indícios de que possa ocorrer a lesão, não há como deferir a tutela, levando em conta, que a tutela inibitória se dá para garantir a obrigação de não fazer em situações concretas e não em situações hipotéticas. (Processo: RO 00000558620125010321 RJ; Relator(a): Mario Sergio Medeiros Pinheiro; Julgamento: 15/07/2014; Órgão Julgador: Primeira Turma; Publicação: 21/07/2014, sem grifos no original).

Por todo exposto até este quadrante, outra não pode ser a conclusão deste Juízo que a confirmação, em caráter definitivo e na íntegra, da decisão que indeferiu a antecipação dos efeitos da tutela jurisdicional de mérito.

(...)"
Pretende o MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO a reforma da decisão sob a alegação de que há comprovação de flagrante temor de demissão coletiva entre os empregados dos réus sem a devida negociação coletiva. Ampara a recorrente a sua tese na informação de que a partir da notícia da aquisição do HSBC pelo BANCO BRADESCO, aquele passou a desencadear movimento de dispensa em massa a partir de novembro/2014, conforme noticiado pela imprensa (fls. 65-74). Invoca relatórios de demissões do HSBC para os anos de 2013 e 2014, elaborados pela Federação dos Trabalhadores em Empresas de Crédito do Paraná, para justificar a alegação de que houve dispensa em massa nos referidos anos.

Invoca os dispositivos que tornam legítima a atuação do Estado para impedir a dispensa coletiva sem a prévia negociação coletiva entre as partes (fls. 955-964). Ao final pleiteia: "A exigência de negociação coletiva prévia não tem o objetivo de tolher a livre

iniciativa do empregador, ao contrário, objetiva este procedimento que o empregador
PODERO JUDICÁRIO econômico pautado na responsabilidade social e com atendimento da
FUNÇÃO SOCIAL DA PROPRIEDADE, tudo em defesa da dignidade da pessoa humana. Desse
modo, o MPT pleiteia que os réus sejam compelidos a cumprir sua função social (170,
III, CF), tudo em respeito ao valor social do trabalho (1ª, IV, CF) e aos princípios da
boa-fé objetiva (422, CC) e da proteção da dignidade da pessoa do trabalhador (1º, III,
CF), mediante a abstenção de realização de dispensas coletivas (em massa) sem a
prévia negociação coletiva e que sejam fixadas um mínimo de garantias efetivas aos
empregados atuais do HSBC no caso de dispensa negociada, conforme já exposto nos
itens anteriores." (fl. 967).

Analiso.

Em defesa, o HSBC, diante da tese trazida na inicial, negou os fatos que lhe foram atribuídos de dispensa massiva em novembro/2014, tendo esclarecido que o procedimento de mediação junto à Procuradoria Regional do Trabalho foi arquivada. Nega ter havido demissão em massa ou que isto venha a ocorrer no futuro (fl. 603).

O BANCO BRADESCO, em contestação, na condição de empresa que entrou na negociação como sucessora do HSBC, sustenta em linhas gerais a sua ilegitimidade para atuar no polo passivo da ação. Quanto ao mérito, sustenta a validade dos efeitos da dispensa coletiva mediante a assistência sindical laboral prévia. *"Não entende, o BRADESCO, como a determinação da SDC/TST possa ser entendida - na linha do Ministério Público do Trabalho - como uma obrigação normativa diante do artigo 5º, inciso II, da Constituição Federal, até porque as rr. decisões do E. Tribunal Superior do Trabalho - sem estarem convalidadas em súmulas de jurisprudência - nunca possuíram e não poderiam, a partir do "Precedente Embraer", gerar efeitos erga omnes para além das partes versadas no caso concreto, mesmo quando tais partes são coletividades organizadas. Por essa razão, ainda que a decisão da SDC/TST, no "Precedente Embraer", tenha estabelecido uma necessidade de negociação prévia para "casos futuros", tecnicamente tal determinação não poderia ser tido como vinculante para outras empresas!"* (fl. 168).

Pois bem.

Por ocasião da concessão da liminar, alinhei os seguintes fundamentos (fls. 1097-1114):
"Vistos, etc.

Trata-se de ação civil pública ajuizada pelo MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO em face de HSBC BANK BRASIL S/A - BANCO MÚLTIPLO e BANCO BRADESCO S/A, na qual se busca a tutela jurisdicional para que seja determinado aos reclamados que se abstenham de realizar dispensas coletivas (em massa) sem a prévia negociação coletiva e, se necessária eventual dispensa, sejam assegurados aos empregados os seguintes benefícios, elencados nos itens "b" e "c" do rol de pedidos da petição inicial: "b) Além de garantias a serem estabelecidas em negociação coletiva, condenar os réus ao cumprimento das seguintes obrigações: b.1) Pagar ou manter o pagamento de vale alimentação, auxílio alimentação ou benefício equivalente, para cada trabalhador demitido, pelo período de 05 (cinco) anos, a partir do mês da dispensa, observando os valores pagos aos empregados remanescentes ou o valor estipulado pelo instrumento coletivo da categoria; b.2) Ofertar cursos de qualificação profissional a todos os trabalhadores dispensados, cujas vagas devem ser suficientes ao número de dispensados e buscadas junto a entidades profissionalizantes devidamente reconhecidas e que possam firmar o respectivo certificado de profissionalização, a serem iniciados no prazo máximo de 30 (trinta) dias a contar da dispensa; b.3) Garantir a todos os empregados dispensados serviços especializados de busca de postos de trabalho, com assessoramento para elaboração de currículos, preparação para entrevistas de empregos, etc, a contar da data dispensa; b.4) Assegurar a manutenção do seguro saúde ou criar benefício equivalente, pelo prazo de 05 (cinco) anos, para cada trabalhador demitido, extensivo aos seus familiares, computado da data da dispensa, devendo ser mantida a mesma prestadora de serviços de saúde atual ou contratada empresa idônea, para garantir aos trabalhadores, no mínimo, os mesmos serviços

garantidos aos demais empregados, como: atendimento ambulatorial e de emergência, consultas, exames, terapias e internações, com plano de abrangência nacional; b.5) **Compensação financeira** para todos os trabalhadores dispensados, correspondente ao pagamento do valor equivalente a 01 (um) salário bruto para cada ano de serviço prestado em favor do 1º réu (HSBC), de acordo com o valor vigente na data da dispensa, a ser pago até o 10º dia útil, contado da data da dispensa;" e "c) direito de preferência dos empregados dispensados no caso de recontração para os mesmos ou para novos postos de trabalho, devendo dar a devida publicidade diretamente aos empregados dispensados."

Relata a petição inicial, em síntese, que o MPT foi informado em novembro/2014 pelo Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários de Maringá e Região de que o HSBC estaria promovendo dispensas em massa desde o início do ano de 2014, em todas as suas agências, em todo o território nacional, em razão do que foi instaurado inquérito civil e um procedimento de mediação junto à PRT9 no intuito de suspender as dispensas coletivas que estavam ocorrendo; em seguida, ainda naquele procedimento de mediação, houve a notícia de que as dispensas em massa foram suspensas e de que foi iniciada negociação coletiva, motivo pelo qual o Procurador do Trabalho mediador arquivou o expediente; todavia, em 22/05/2015 houve pedido de desarquivamento do procedimento considerando a notícia de encerramento das atividades do HSBC no Brasil. Afirma o MPT que, diante dessa situação, o Sindicato dos Bancários de Curitiba e Região pleiteou junto ao HSBC a inclusão de cláusulas garantidoras do emprego dos trabalhadores, em especial no que se refere às dispensas, no instrumento de negociação coletiva 2013/2015, o que, entretanto, não teria sido aceito integralmente pelo réu em sua contraproposta; que em audiência administrativa realizada em junho/2015, ainda no procedimento de mediação, consignou-se que o HSBC iria informar acerca das tratativas acerca do tema em tela, o que foi feito na sequência, tendo o réu afirmado que está em diálogo com a CONTRAF-CUT, e que estaria garantindo que não haverá dispensas em massa.

Diz que paralelamente à mediação, a PRT9 continuou com os trabalhos de investigação no âmbito do inquérito civil, por meio do qual concluiu que, ao contrário do afirmado pelo HSBC em procedimento de mediação, que as dispensas em massa sem negociação coletiva são um risco real para os trabalhadores; que retomando a investigação promovida pelo MPT, ainda em fevereiro/2015, a Federação dos Empregados em Estabelecimentos Bancários no Estado do Paraná apresentou dados acerca das dispensas ocorridas no HSBC na localidade estadual, o que também foi feito pela Federação dos Trabalhadores em Empresas de Crédito do Paraná, revelando a ocorrência de dispensas em massa; que tal conduta foi objeto de negociação coletiva posterior e, conforme noticiado na mediação pelo Sindicato dos Bancários de Curitiba e Região, realizou-se acordo sobre aquele momento e as dispensas ocorridas, prevendo salvaguardas aos portadores de problemas de saúde e outras garantias de emprego, bem como estendendo o prazo de plano de saúde aos desligados.

Ressalta, contudo, que nada foi estabelecido quanto a futuras dispensas e que, na sequência, em razão da noticiada venda dos ativos do HSBC, o tema voltou à pauta de negociações, não havendo até o momento qualquer garantia da manutenção dos empregos dos trabalhadores, embora seja veiculado constantemente pela imprensa que o HSBC e seu comprador (BANCO BRADESCO S.A.) afirmam às entidades sindicais da categoria que não promoverão novas dispensas em massa.

Narra que diante da anunciada transação entre as referidas instituições bancárias, intimou o HSBC e o BANCO BRADESCO no procedimento investigatório referido, para a realização de audiência administrativa específica para tratar da manutenção dos postos de trabalho; todavia, em resposta, o BANCO BRADESCO afirmou que não compareceria à audiência administrativa, pois embora tenha celebrado com o HSBC "Contrato de Compra e Venda de Ações", a conclusão da operação está sujeita à aprovação dos órgãos reguladores; em audiência realizada no dia 26/08/2015, com a presença apenas do HSBC, este limitou-se a afirmar que o tema "dispensas em massa" já foi objeto da

mediação 002240.2014.09.000/4, a qual foi arquivada por acordo entre o banco e as entidades sindicais da categoria.

Alega que a conduta dos réus demonstra manifesto desinteresse em efetivamente negociar a manutenção dos atuais postos de trabalho dos empregados do HSBC, ao contrário do que elas vêm afirmando em reuniões com as entidades sindicais, pois o BANCO BRADESCO sequer compareceu à audiência administrativa, sustentando que a transação em tela não foi concluída, e o HSBC alegou já estar solucionada a questão nos termos da mediação passada, sendo que fatos novos (venda de ativos da instituição) ensejaram novo receio da categoria acerca da ocorrência de dispensas em massa.

Defende o MPT que a necessidade da presente demanda é evidente, na medida em que os envolvidos com a transação financeira em tela, ora réus, não se dispuseram a negociar a manutenção de postos de trabalho, ou ao menos assumir compromisso de fazê-lo, mediante um procedimento oficial junto à PRT9. Destaca que o histórico de transações entre instituições bancárias revela uma expressiva diminuição de postos de trabalho após a negociação.

Com base no exposto, requereu a concessão de antecipação de tutela, para o fim de determinar que os réus se abstenham de realizar dispensas coletivas (em massa) sem a prévia negociação coletiva, sob pena de multa de R\$ 20.000,00 (vinte mil reais), por empregado demitido e por dia (fl. 48).

Pois bem.

O art. 1013, § 1º, do CPC, reviu o efeito translativo do recurso, ampliando a devolutividade em profundidade:

Art. 1.013. A apelação devolverá ao tribunal o conhecimento da matéria impugnada.

§ 1º Serão, porém, objeto de apreciação e julgamento pelo tribunal todas as questões suscitadas e discutidas no processo, ainda que não tenham sido solucionadas, desde que relativas ao capítulo impugnado.

Por tal motivo, estando em cinesia a questão do pedido de tutela de urgência antecipatória, passo a apreciá-lo.

As tutelas de urgência ganharam tratamento diferenciado no CPC/2015, agora divididas em tutelas antecipatórias, tutelas cautelares e tutelas da evidência.

A meu ver um dos mais cintilantes efeitos é a minoração dos requisitos para as tutelas de urgência antecipatórias que agora se equiparam neste quesito às cautelares, conforme expressa disposição do art. 300, do CPC:

Art. 300. A tutela de urgência será concedida quando houver elementos que evidenciem a probabilidade do direito e o perigo de dano ou o risco ao resultado útil do processo.

Os requisitos da prova inequívoca e convencimento da verossimilhança das alegações estão distribuídos nos incisos do art. 311 que regula a Tutela da Evidência, pelo que deixaram de ser exigíveis nas demais tutelas de urgência.

Portanto, atualmente o deferimento de medida liminar em pedido de tutela de urgência antecipatória pressupõe a presença de requisitos específicos: a fumaça do bom direito (*fumus boni iuris*) e o perigo da demora (*periculum in mora*). O primeiro, consiste num juízo de aparência e de probabilidade do direito postulado, enquanto que o segundo consubstancia-se no risco pelo retardo do provimento jurisdicional, destacando que não basta existir a possibilidade do direito, mas a ocorrência do dano deve ser provável e iminente.

No caso em análise, vislumbra-se, em juízo de cognição sumária, a plausibilidade do direito alegado e a existência de fundado receio de dano irreparável ou de difícil reparação, pois restou concluída, após autorização pelo CADE (Conselho de Administração de Defesa Econômica), a aquisição do HSBC pelo BANCO BRADESCO.

Conforme veiculado pela imprensa, com a aquisição, o BRADESCO assumirá todas as operações do HSBC no Brasil, incluindo varejo, seguros e administração de ativos, bem como todas as agências e clientes.

É notório que o BANCO BRADESCO possui sua sede administrativa na cidade de São Paulo, sendo previsível a reestruturação, com desativação de postos de serviços e

estrutura física do HSBC em Curitiba, o que torna bastante fundado o receio de dispensa em massa dos seus empregados.

Gostaria de expor pelo MPT, o histórico de transações entre instituições bancárias revela uma expressiva diminuição de postos de trabalho após a concretização da negociação.

"Conciliar também é realizar justiça"

Portanto, o risco de ocorrência de dispensas em massa é real.

O tema da "dispensa coletiva" há muito é objeto de estudo e análise pelo Direito, cabendo observar que, já em 1974, ORLANDO GOMES assim definiu o instituto:

"Dispensa coletiva é a rescisão simultânea, por motivo único, de uma pluralidade de contratos de trabalho numa empresa, sem substituição dos empregados dispensados.

Dois traços caracterizam a dispensa coletiva, permitindo distingui-la da dispensa plúrima. São:

a - a peculiaridade da causa;

b - a redução definitiva do quadro do pessoal.

Na dispensa coletiva é única e exclusivamente a causa determinante. O empregador, compelido a dispensar certo número de empregados, não se propõe a despedir determinados trabalhadores, senão aqueles que não podem continuar no emprego. Tomando a medida de dispensar uma pluralidade de empregados não visa o empregador a pessoas concretas, mas a um grupo de trabalhadores identificáveis apenas por traços não pessoais, como a lotação em certa seção ou departamento da empresa, a qualificação profissional, ou o tempo de serviço. A causa da dispensa é comum a todos, não se prendendo ao comportamento de nenhum deles, mas a uma necessidade da empresa.

A finalidade do empregador ao cometer a dispensa coletiva não é abrir vagas ou diminuir, por certo tempo, o número de empregados. Seu desígnio é, ao contrário, reduzir definitivamente o quadro de pessoal. Os empregados dispensados não são substituídos, ou porque se tornaram desnecessários ou porque não tem a empresa condições de conservá-los.

A exigência da reunião desses elementos de caracterização da dispensa coletiva facilita sua distinção da dispensa ou despedida plúrima." (GOMES, Orlando. Dispensa Coletiva na Reestruturação da Empresa - Aspectos Jurídicos do Desemprego Tecnológico, LTr, ano 38, São Paulo, Julho de 1974).

O professor e Ministro MAURÍCIO GODINHO DELGADO também presta importantes esclarecimentos sobre o tema:

A despedida individual é a que envolve um único trabalhador, ou que, mesmo atingindo diferentes empregados, não configura ato demissional grupal, ou uma prática maciça de rupturas contratuais (o chamado lay-off). A ocorrência de mais de uma dispensa em determinada empresa ou estabelecimento não configura, desse modo, por si somente, despedida coletiva: pode tratar-se de um número disperso de dispensas individuais.

Já a despedida coletiva atinge um grupo significativo de trabalhadores vinculados ao respectivo estabelecimento ou empresa, configurando uma prática maciça de rupturas contratuais (lay-off). (in Curso de Direito do Trabalho - Editora LTr - 1a edição - 2.ª tiragem - página 1131).

A controvertida Convenção nº 158 da OIT prevê:

"Art. 13 - 1. Quando o empregador prever término da relação de trabalho por motivos econômicos, tecnológicos, estruturais ou análogos:

a) proporcionará aos representantes dos trabalhadores interessados, em tempo oportuno, a informação pertinente, incluindo os motivos dos termos previstos, o número e categorias dos trabalhadores que poderiam ser afetados pelos mesmos e o período durante o qual seriam efetuados esses termos;

b) em conformidade com a legislação e a prática nacionais, oferecerá aos representantes dos trabalhadores interessados, o mais breve que for possível, uma oportunidade para realizarem consultas sobre as medidas que deverão ser adotadas para evitar ou limitar os termos e as medidas para atenuar as conseqüências adversas

de todos os termos para os trabalhadores afetados, por exemplo, achando novos empregos para os mesmos.

2. A aplicação do parágrafo 1 do presente artigo poderá ser limitada, mediante os métodos de aplicação mencionados no artigo 1 da presente Convenção, àqueles casos em que o número de trabalhadores, cuja relação de trabalho tiver previsão de ser terminada, for pelo menos igual a uma cifra ou uma porcentagem determinadas do total do pessoal.

3. Para os efeitos do presente artigo, a expressão "representantes dos trabalhadores interessados" aplica-se aos representantes dos trabalhadores reconhecidos como tais pela legislação ou as práticas nacionais, em conformidade com a Convenção sobre os representantes dos trabalhadores, 1971."

A Convenção nº 158 da OIT, que inicialmente foi ratificada pelo Decreto-Lei nº 68 de 17/09/92, publicado no diário oficial em 11/04/1996, e denunciada em 20/11/1996.

Ainda que a denúncia da Convenção 158 esteja *sub judice* - por meio de uma ADI no STF, os Tribunais consideram-na banida do ordenamento jurídico. Tanto que o STF arquivou, por perda do objeto, a ADI 1.480-3-DF, que visava a declaração de sua inconstitucionalidade, ela tem seu valor no ordenamento jurídico, já que o Brasil é país membro da OIT, e a norma internacional explicita o "princípio da continuidade da relação de emprego".

Se o instituto da despedida coletiva carece de dispositivos legais regulamentadores em nosso ordenamento jurídico, conforme determina o art. 8º da CLT (Art. 8º - As autoridades administrativas e a Justiça do Trabalho, na falta de disposições legais ou contratuais, decidirão, conforme o caso, pela jurisprudência, por analogia, por equidade e outros princípios e normas gerais de direito, principalmente do direito do trabalho, e, ainda, de acordo com os usos e costumes, o direito comparado, mas sempre de maneira que nenhum interesse de classe ou particular prevaleça sobre o interesse público. Parágrafo único - O direito comum será fonte subsidiária do direito do trabalho, naquilo em que não for incompatível com os princípios fundamentais deste.) c/c art. 4º da LICC (Quando a lei for omissa, o juiz decidirá o caso de acordo com a analogia, os costumes e os princípios gerais de direito.), a questão se resolve pela incidência dos princípios constitucionais da dignidade da pessoa humana e do valor social do trabalho, insculpidos nos incisos III e IV do artigo 1º da CF. Impõe-se também a observância do princípio da continuidade da relação de emprego.

Deve ser considerado que a dispensa de um contingente grande de trabalhadores acarreta não apenas consequências ao empregado demitido, mas repercussões sociais e econômicas na coletividade, de modo que a despedida coletiva deve ser apreciada também à luz do artigo 170, da CF, que estabelece que a ordem econômica deve estar fundada na valorização do trabalho humano e na livre iniciativa, tendo por finalidade assegurar a todos uma existência digna, conforme os ditames da justiça social e observados, dentre outros, os princípios da função social da propriedade e da busca do pleno emprego.

Nesta linha, a Seção de Dissídios Coletivos do TST firmou entendimento pela imprescindibilidade de prévia negociação coletiva com entidade sindical dos trabalhadores para legitimidade da dispensa em massa de empregados, por se tratar de ato/fato coletivo, inerente ao Direito Coletivo do Trabalho, exigindo, por consequência, a participação da entidade sindical, interpretação que resulta das regras e princípios constitucionais que determinam o respeito à dignidade da pessoa humana (art. 1º, II, CF) a valorização do trabalho e busca do pleno 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).

Tal entendimento está estampado no precedente RODC 30900-12.2009.5.15.0000, DEJT 04/09/2009, no qual a SDC decidiu "fixar a premissa, para casos futuros, de que a negociação coletiva é imprescindível para a dispensa em massa de trabalhadores":

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 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 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 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 de 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. (TST - ED-RODC - 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: DEJT 04/09/2009)

PODER JUDICÁRIO

RESTRIÇÃO DO TRABALHO

TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 9ª REGIÃO

Conciliar também e realizar justiça

2ª TURMA

CNJ: 0001518-87.2015.3.09.0013

TRT: 36852-2015-013-09-00-7 (RO)

Há outros julgados do Tribunal Superior do Trabalho, que demonstram consolidação de entendimento. Mencionam-se os seguintes exemplos:

RECURSO ORDINÁRIO INTERPOSTO PELA EMPRESA THN FABRICAÇÃO DE AUTO PEÇAS BRASIL S.A. DISSÍDIO COLETIVO DE NATUREZA JURÍDICA. DEMISSÃO COLETIVA. INTEGRAÇÃO À LIDE DE EMPRESA NO POLO PASSIVO "EX OFFICIO". RECONHECIMENTO DE TERCEIRIZAÇÃO ILÍCITA. RESPONSABILIDADE SOLIDÁRIA. NULIDADE DO PROCESSO EM RELAÇÃO À PARTE INTEGRADA "EX OFFICIO" À LIDE. Não é dado ao Magistrado integrar ao polo passivo outrem que não foi demandado no processo. Repugna, do ponto de vista processual, tal procedimento, de natureza inquisitiva, e que, em última análise, acaba por criar outra ação, considerando-se a parte como um dos seus elementos caracterizadores. Tal aspecto não ganha contorno diferente se considerada a demanda de natureza coletiva, como colocado no acórdão recorrido. Ainda sob a perspectiva dos elementos identificadores da ação, soma-se ao caso concreto a consideração de causa de pedir não invocada na representação - fraude à legislação trabalhista em decorrência de terceirização da atividade-fim -, para se alcançar a responsabilidade solidária - condenação estranha ao objeto do pedido. A Corte de Origem julgou lide diversa da que foi proposta, em todos os seus aspectos, no que diz respeito à empresa THN Fabricação de Auto Peças Brasil S.A. A nulidade do processo em relação à referida Empresa não contamina todo o processo, na medida em que se afigura possível o exame da causa, na forma como proposta, decotando-se do acórdão tudo o que excedeu aos limites subjetivos e objetivos da lide. Recurso Ordinário a que se dá provimento. RECURSO ORDINÁRIO INTERPOSTO PELA SUSCITADA. ENCERRAMENTO DA EMPRESA. DEMISSÃO EM MASSA CARACTERIZADA. NECESSIDADE DE PRÉVIA NEGOCIAÇÃO COLETIVA. 1. É incontroverso nos autos que a demissão de todo o universo de empregados da Empresa, no total de 295 empregados, segundo apontado pelo Sindicato profissional, ocorreu em decorrência do encerramento das atividades da Suscitada. Revela-se de tal contexto a ilação de que a causa das dispensas é comum a todos os trabalhadores que se encontravam em atividade naquele momento e teve por escopo atender circunstância própria do empregador. A hipótese amolda-se perfeitamente à noção de demissão coletiva. 2. Segundo a jurisprudência da Seção de Dissídios Coletivos, a negociação coletiva é imprescindível para a dispensa em massa de trabalhadores. À míngua de tal procedimento, são devidas, por consequência, indenização compensatória e manutenção do plano de assistência médica, conforme decidido pela Corte de Origem. Precedente. Excluído do comando condenatório, em outro capítulo, o pagamento de dano moral coletivo, por incabível à espécie. Recurso a que se nega provimento. (TST - RO - 6155-89.2014.5.15.0000 , Relatora Ministra: Maria de Assis Calsing, Data de Julgamento: 22/02/2016, Seção Especializada em Dissídios Coletivos, Data de Publicação: DEJT 26/02/2016)

"DISPENSA EM MASSA DE TRABALHADORES CONFIGURADA. O entendimento que prevalece nesta Corte é de que 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. A negociação coletiva entre as partes é essencial, a fim de que a dispensa coletiva traga menos impacto social, atendendo às necessidades dos trabalhadores, considerados hipossuficientes. Não há proibição de despedida coletiva, principalmente em casos em que não há mais condições de trabalho na empresa. No entanto, devem ser observados, nesses casos, 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 nº163, da OIT e no artigo 5º, XIV, da CF. A doutrina define como dispensa coletiva o ato de rescisão simultânea de grande quantidade de contratos de trabalho, por motivo singular e comum a todos,

2ª NORMA
CNJ: 0001518-87.2015.5.09.0013
TRT: 36852-2015-013-09-00-7 (RO)

diante da necessidade do ente empresarial de redução definitiva do quadro de trabalhadores por motivos de ordem econômica, tecnológica e estrutural. Com efeito, não existe um critério objetivo, que sirva como definidor da ocorrência da dispensa coletiva. No entanto, por construção da jurisprudência, o entendimento que predomina nesta Corte é o de que, além da quantidade de dispensas efetuadas, deve ser levado em consideração o impacto econômico, social, político e assistencial que os desligamentos irão acarretar dentro da região em que ocorreram.

Conciliar também e realizar justiça
2ª TURMA
CNPJ: 0001518-87.2015.5.09.0013
TRT: 36852-2015-013-09-00-7 (RO)
empresa suscitante reconhece que dispensou 28 trabalhadores de seu quadro de 358 empregados, Ou seja, houve a rescisão simultânea na ordem de 7,82% de contratos em um único mês, com a finalidade de conter custos. Inference-se que a situação descrita traduz ato de rescisão simultânea de grande quantidade de contratos de trabalho, por motivo singular e comum a todos, diante da necessidade de a empresa reduzir o quadro de trabalhadores, por motivos de ordem econômica/financeira, portanto, trata-se de dispensa em massa, em que deveria a empresa ter negociado com a categoria" (TST - RO - 1000191-61.2014.5.02.0000, Relatora Ministra Kátia Magalhães Arruda, Data de Julgamento: 11/04/2016, Seção Especializada em Dissídios Coletivos, Data de Publicação: DEJT 29/04/2016).

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

"DISSÍDIO COLETIVO DE NATUREZA JURÍDICA. DISPENSA COLETIVA. ENCERRAMENTO DA UNIDADE FABRIL. NEGOCIAÇÃO COLETIVA. 1. Ao interpretar o sistema constitucional vigente, como também as Convenções da OIT, firmou-se a jurisprudência desta Seção de Dissídios Coletivos no sentido de que a dispensa coletiva não constitui mero direito potestativo do empregador, uma vez que, para sua ocorrência e a definição de seus termos, tem de ser objeto de negociação com o correspondente sindicato de trabalhadores. 2. Na hipótese vertente, a empresa suscitada encerrou suas atividades no município de Aratu-BA, procedendo à dispensa de todos os empregados dessa unidade industrial, alegando questões de estratégia empresarial e redução dos custos de produção. 3. Nesse contexto, a negociação coletiva prévia com a entidade sindical dos trabalhadores fazia-se ainda mais necessária, tendo em vista que não se tratava de mera redução de pessoal, mas de dispensa da totalidade dos empregados do estabelecimento, com consequências mais graves para os trabalhadores desempregados. 4. Impõe-se, portanto, a manutenção da decisão recorrida que declarou a ineficácia da dispensa coletiva, e suas consequências jurídicas no âmbito das relações trabalhistas dos empregados envolvidos. Recurso ordinário a que se nega provimento. (TST - RO - 6-61.2011.5.05.0000 , Relator Ministro: Walmir Oliveira da

Costa, Data de Julgamento: 11/12/2012, Seção Especializada em Dissídios Coletivos, Data de Publicação: DEJT 22/02/2013)

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 há proibição de 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. No caso dos autos, a empresa, além de dispensar os empregados de forma arbitrária, não pagou as verbas rescisórias, deixando de observar os princípios básicos que devem nortear as relações de trabalho. A negociação coletiva entre as partes é essencial nestes casos, a fim de que a dispensa coletiva traga menos impacto social, atendendo às necessidades dos trabalhadores, considerados hipossuficientes. Precedente. Todavia, não há fundamento para deferimento de licença remunerada pelo prazo de sessenta dias, principalmente porque a empresa encontra-se em processo de recuperação judicial. Recurso ordinário a que se dá provimento parcial. (TST - RODC - 2004700-91.2009.5.02.0000 , Relatora Ministra: Kátia Magalhães Arruda, Data de Julgamento: 14/11/2011, Seção Especializada em Dissídios Coletivos, Data de Publicação: DEJT 16/12/2011)

Assim, conclui-se ser inadmissível a despedida em massa de trabalhadores sem negociação prévia com o sindicato profissional, sendo necessário que se adotem certas cautelas, de modo a conciliar o direito potestativo do empregador com o seu dever de promover a função social da propriedade e o bem-estar social.

A negociação coletiva entre as partes é essencial, pois possibilita a adoção de formas alternativas ou compensatórias da dispensa coletiva, diminuindo seu impacto social econômico.

No caso, a análise dos documentos juntados à petição inicial indica que há fundado receio de dispensa em massa dos empregados do HSBC.

A denúncia feita pelo presidente do Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários de Maringá e Região em 18/11/2014 noticia que o HSBC "*vem praticando uma série de demissões totalmente imotivadas de seus funcionários, causando um verdadeiro terrorismo na categoria bancária pela onda de insegurança dos funcionários vir a serem demitidos de uma hora para outra.*" (fl. 53). O Sindicato aponta na denúncia a ocorrência de pelo menos 1.000 demissões (fls. 53-59).

A Federação dos Trabalhadores em Empresas de Crédito do Paraná apresentou, na ação trabalhista que move contra o HSBC, relatórios de demissões nos anos de 2013 e 2014, no Estado do Paraná, que demonstra que no mês de novembro/2014 mais de 140 empregados do HSBC foram dispensados sem justa causa (fl. 77).

Na ata de audiência realizada na MED nº 002240.2014.09.000/4 , perante o MPT, em 12/11/2014, o HSBC reconheceu que em uma semana demitiu cerca de 180 empregados, só em Curitiba e Região Metropolitana (fl. 85), tendo o representante do HSBC reconhecido que a empresa entende desnecessária a prévia negociação.

Ademais, restou demonstrada pelo MPT a ausência de interesse dos réus em resolver o conflito extrajudicialmente (fls. 79-80 e 83).

É certo que eventual demora na prolação de uma decisão na presente ação civil pública poderá permitir que os réus realizem dispensa em massa sem prévia negociação coletiva, o que por certo ocasionará danos de difícil reparação.

Os efeitos desta decisão devem ser estendidos aos prestadores de serviços terceirizados, contratados por empresa interposta, e os que atuam pessoalmente ainda que sob o rótulo de pessoa jurídica ou como autônomos, pois sua situação é exatamente a mesma daqueles reconhecidos como empregados diretos e que dependem dos ganhos auferidos pelo trabalho, junto aos reclamados, cuja subsistência obviamente ficará prejudicada em caso de perda da atividade profissional.

Quanto aos demais pedidos, por envolverem negociações e o princípio da autonomia coletiva, serão analisados por ocasião da decisão final da Turma no recurso.

Ante o exposto, CONCEDO A LIMINAR de tutela de urgência antecipatória, a fim de determinar aos réus que se abstenham de dispensar em massa (coletivamente) empregados e prestadores de serviços terceirizados, contratados por empresa interposta, e também os trabalhadores que atuam pessoalmente, ainda que sob o rótulo de pessoa jurídica, sem prévia negociação com o sindicato profissional, sob pena de multa de R\$ 20.000,00 (vinte mil reais) por dispensa em desconformidade com tal exigência, em favor de entidade que será indicada pelo Ministério Público do Trabalho." Mantenho o entendimento de que a análise dos documentos juntados à petição inicial indica que há fundado receio de dispensa em massa dos empregados do HSBC após a aquisição deste pelo BANCO BRADESCO.

Conforme havia ponderado na decisão liminar, a negociação coletiva entre as partes é essencial, pois possibilita a adoção de formas alternativas ou compensatórias da dispensa coletiva, diminuindo seu impacto social econômico.

Como dito na liminar, é inadmissível a despedida em massa de trabalhadores sem negociação prévia com o sindicato profissional, sendo necessário que se adotem certas cautelas, de modo a conciliar o direito potestativo do empregador com o seu dever de promover a função social da propriedade e o bem-estar social.

Contudo, o acolhimento da pretensão do MPT de que, se necessária eventual dispensa, sejam assegurados aos empregados os benefícios elencados nos itens "b" e "c" do rol de pedidos da petição inicial (fls. 49-50), importaria em violação ao princípio da autonomia coletiva.

Assim sendo, remetendo-me aos fundamentos já expostos na decisão que deferiu a liminar, **dou provimento** ao recurso ordinário do MPT para determinar aos réus que se abstenham de dispensar em massa (coletivamente) empregados e prestadores de serviços terceirizados, contratados por empresa interposta, e também os trabalhadores que atuam pessoalmente, ainda que sob o rótulo de pessoa jurídica, sem prévia negociação com o sindicato profissional, sob pena de multa de R\$ 20.000,00 (vinte mil reais) por dispensa em desconformidade com tal exigência, em favor de entidade que será indicada pelo Ministério Público do Trabalho.

DANO MORAL COLETIVO E BLOQUEIO DE VALORES

Insurge-se o MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO contra a sentença que rejeitou seus pedidos de pagamento de indenização por dano moral coletivo e bloqueio de valores, nos seguintes termos (fl. 938):

"(...)

Em não havendo lesão ou ameaça a direito efetivamente demonstrada, despicienda a análise acerca dos alegados danos extrapatrimoniais. Neste ponto, aliás, cumpre destacar que o pedido inicial encontra seu fundamento fático nas demissões ocorridas no passado, pelo primeiro Réu, e que teriam repercutido em toda a coletividade. Não obstante e conforme explanado alhures, tais questões extrapolam os limites objetivos desta lide, o que corrobora a conclusão quanto ao indeferimento do pedido de número "4" do relatório.

Por derradeiro e diante da improcedência da demanda, resta igualmente prejudicado o pedido cautelar de bloqueio ou indisponibilidade de numerários da conta bancária de titularidade de cada um dos réus."

Sustenta o MPT que a condenação ao pagamento do dano moral coletivo é dirigida ao Poder Judiciário em decorrência das demissões em massa praticadas no passado sem prévia negociação coletiva (fls. 968-972). No item 6.5 de suas razões de recurso também insiste seja determinado o bloqueio de valores dos reclamados com o intuito de garantir o provimento condenatório (fls. 973-975).

"Conciliar também e realizar justiça"
Análise.

2ª TURMA

O dano moral coletivo é definido como a *"Injusta lesão da esfera moral de uma dada comunidade, ou seja, é a violação antijurídica de um determinado círculo de valores coletivos. Quando se fala em dano moral coletivo, está-se fazendo menção de fato de que o patrimônio valorativo de uma certa comunidade (maior ou menor) idealmente considerado, foi agredido de maneira absolutamente injustificável do ponto de vista jurídico; quer isso dizer, em última instância, que se feriu a própria cultura, em seu aspecto imaterial."* (BITTAR FILHO, Carlos Alberto (1996) apud CAHALI, Yussef Said. Dano moral. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2005. p. 388).

A aplicação deste decorre da moderna concepção de direitos supraindividuais e da supremacia do pensamento coletivo em detrimento do individual. Neste sentido, bem expõe RAIMUNDO SIMÃO DE MELO ao lecionar que:

"Com a evolução dos tempos e a intensificação dos fenômenos de massa, principalmente a partir da Revolução Industrial, o caráter meramente individual do direito cedeu lugar a outra concepção para se buscar a proteção de outros interesses, os quais, mesmo sem titularidade identificável de plano, afetam diretamente parte ou toda uma coletividade de pessoas. Não era mais possível aceitar que a sociedade se preocupasse apenas com os direitos individuais, porque, como assevera Ada Pellegrini Grinover, outros conflitos metaindividuais existem e por sua configuração coletiva e de massa são típicos das escolhas políticas e indicam a necessidade de se adotarem novas formas de participação.

Assim é que, entre os benefícios da efetividade do direito laboral, entre outros, temos: a implementação dos princípios constitucionais (arts. 1º e 170 da Constituição Federal) da valorização do trabalho e da dignidade da pessoa humana, menor custo social com relação ao desemprego, à assistência médica, diminuição da miséria. À sociedade que, finalmente, é quem paga os encargos decorrentes das mazelas sociais, interessa sobremaneira que o Direito do Trabalho seja cumprido." (MELO, Raimundo Simão de. Ação Civil Pública na Justiça do Trabalho. 3ª ed. São Paulo: LTr, 2008. p. 26 e 35).

Para a caracterização do dano moral coletivo, é necessário que haja a extrapolação do limite da indignação do indivíduo, afetando o grupo e causando repulsa coletiva.

O TST, em acórdãos proferidos em ação civil pública, firmou entendimento de que a ausência de negociação prévia com o sindicato dos empregados impõe ao empregador que procede a despedida em massa de seus empregados, condenação ao pagamento de indenização por dano moral coletivo, consoante ementas a seguir transcritas:

"RECURSO DE REVISTA. DISPENSA EM MASSA DE TRABALHADORES. AUSÊNCIA DE NEGOCIAÇÃO PRÉVIA. INDENIZAÇÃO POR DANO MORAL COLETIVO. DISSÍDIO COLETIVO POSTERIOR. O que determina o dano moral coletivo é a conduta ilícita do empregador, que atinge a esfera moral da sociedade, como no caso em exame, em que a empresa procede a dispensa em massa dos trabalhadores, violando o princípio constitucional do trabalho, que conceitua também o princípio da dignidade do trabalhador. A reparação é devida com o fim de restituir o patrimônio imaterial em face do ato ilícito em relação a grupo de trabalhadores, no importe de R\$ 50.000,00, com o fim de atribuir caráter pedagógico à condenação, levando em consideração que, em dissídio coletivo o grupo de trabalhadores teve garantida a nulidade do ato, tendo a empresa realizado acordo que possibilitou amenizar a conduta ilícita já perpetrada. Recurso de revista conhecido e provido" (TST - RR - 9800-84.2009.5.02.0251, Relator Ministro: Aloysio Corrêa da Veiga, 6ª Turma, Data de Publicação: DEJT 28/09/2012).

"AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA DA PROCURADORIA REGIONAL DO TRABALHO DA 15.ª REGIÃO. DANO MORAL COLETIVO. VALOR DA CONDENAÇÃO. O Regional manteve a condenação da Reclamada ao pagamento de indenização por danos

morais, ressaltando a ilegalidade da dispensa coletiva, em face da ausência de negociação coletiva prévia. A despeito de a Reclamada ser uma empresa de capacidade econômica notória, a condição econômica não deve ser fator preponderante na fixação do valor da condenação. Na hipótese dos autos, o grau da culpa e os princípios da extensão do dano e da proporcionalidade são fatores que devem ser levados em conta na análise do valor atribuído à indenização. Diante desse contexto, a indenização fixada revela-se adequada, motivo pelo qual deve ser mantida. Agravo de Instrumento conhecido e não provido" (TST - AIRR - 1332-03-2011-5-15-0057 - Relatora Ministra Maria de Assis Calsing, 4ª Turma, Data de Publicação: DEJT 08/05/2015).

Revejo meu posicionamento anterior e acolho a divergência apresentada pelo Ex.mo Desembargador RICARDO TADEU MARQUES DA FONSECA, nos seguintes termos:

"Dirirjo quanto ao dano moral coletivo, exatamente pela fundamentação da decisão antecipatória de tutela. A preocupação estampada por você naquele momento, que estava correta, pois o banco reconheceu haver despedido 180 pessoas em uma semana, somente na região de Curitiba, em 2014. A atitude do banco foi interrompida pela intervenção do Ministério Público, mas gerou o temor, fundamentado, de que, em razão da sucessão empresarial, a antiga conduta fosse retomada.

Desse modo, penso que houve dispensas coletivas sem negociação em 2014 e seria extremamente pedagógica a fixação de dano moral coletivo pela conduta pretérita da sucedida. Lembro que a causa de pedir e o recurso referem-se à conduta pretérita do Réu em 2014, justamente aquela que geraria o temor por novas dispensas coletivas.

Arbitraria em R\$ 100.000,00 apenas, em caráter simbólico, considerando o poder econômico do banco sucessor e a gravidade do ilícito, que afrontou o art. 7º, I, da CFR, conforme já entendeu o Supremo no caso Embraer, citado na Ação Civil Pública."

A condenação é dirigida ao réu HSBC BANK BRASIL S.A. - BANCO MÚLTIPLO, ante os estritos limites do pedido.

Rejeito o pedido de bloqueio de valores dos reclamados, pois o autor não logrou êxito em comprovar perigo de dano quanto ao pagamento da execução de futuros créditos decorrentes da presente ação.

Pelo exposto, **reforma parcialmente** a sentença, para determinar ao réu HSBC BANK BRASIL S.A. - BANCO MÚLTIPLO o pagamento de indenização por dano moral coletivo no valor de R\$ 100.000,00, a ser revertida em favor de entidade cuja atuação se destine à tutela de interesses dos trabalhadores, a ser indicada pelo MPT na fase de execução.

III. CONCLUSÃO

Pelo que,

ACORDAM os Desembargadores da 2ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região, por unanimidade de votos, **CONHECER DOS RECURSOS ORDINÁRIOS DAS PARTES**, assim como das respectivas contrarrazões. No mérito, por igual votação, **NEGAR PROVIMENTO AOS RECURSOS ORDINÁRIOS DOS RÉUS**, nos termos da fundamentação; **DAR PROVIMENTO PARCIAL AO RECURSO ORDINÁRIO DO AUTOR** para, nos termos da fundamentação: a) afastar a extinção dos pedidos "b" e "c" sem resolução do mérito; b) determinar aos réus que se abstenham de dispensar em massa (coletivamente) empregados e prestadores de serviços terceirizados, contratados por empresa interposta, e também os trabalhadores que atuam pessoalmente, ainda que sob o rótulo de pessoa jurídica, sem prévia negociação com o sindicato profissional, sob pena de multa de R\$ 20.000,00 (vinte mil reais) por dispensa em desconformidade com tal exigência, em favor de entidade que será indicada pelo Ministério Público do Trabalho; e c) determinar ao réu HSBC BANK BRASIL S.A. - BANCO MÚLTIPLO o pagamento de indenização por dano moral coletivo no valor de R\$ 100.000,00, a ser revertida em favor de entidade cuja atuação se destine à tutela de interesses dos trabalhadores, a ser indicada pelo MPT na fase de execução, restando prejudicados os Agravos Regimentais 36852-2015-013-9-40-1 e 36852-2015-013-9-41-4.

Custas invertidas, pelos réus, no importe de R\$ 2.000,00, calculadas sobre o valor de R\$ 100.000,00, fixado provisoriamente à condenação.

PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 9ª REGIÃO
"Conciliar também é realizar justiça"

2ª TURMA

CNJ: 0001518-87.2015.5.09.0013
TRT: 36852-2015-013-09-00-7 (RO)

Intimem-se.

Curitiba, 14 de fevereiro de 2017.

CASSIO COLOMBO FILHO

RELATOR