

## Relatório

Vistos, etc.

Trata-se de ação civil coletiva ajuizada pelo Sindicato dos Empregados no Comércio do Estado do Rio de Janeiro, na condição de substituto processual, em face da empresa Casas Guanabara Comestíveis Ltda., com pedido de liminar para suspensão das dispensas na empresa ré e reintegração e restabelecimento dos direitos e benefícios contratuais dos cerca de 1.000 empregados coletivamente dispensados desde o início do ano de 2017. Reputa, em síntese, nulas as dispensas coletivas efetivadas sem a observância da necessária negociação prévia com o sindicato.

Emenda à inicial com aditamento ID 390f262.

Realizada audiência prévia a requerimento das partes, conforme ata de ID I99911c0, ocasião em que oportunizada à parte ré a manifestação acerca dos pleitos liminares.

No mesmo ato, houve a apreciação parcial do pedido liminar 'a' do rol da inicial com o seu deferimento para determinar a suspensão das demais dispensas sem justa causa sem a devida negociação com o Sindicato autor e com o Ministério do Trabalho - ressalvados os pedidos de demissão e as dispensas por justa causa -, mantidas as homologações já agendadas referentes às dispensas já ocorridas até a audiência (16/01/2017), até a apreciação dos demais pedidos liminares formulados, estabelecendo-se a cominação de multa no valor de R\$1.000,00 por empregado, por dia, em caso de descumprimento.

Quanto aos demais itens, designou-se audiência para tratativas de conciliação, realizada com a presença das partes e do Ministério Público do Trabalho, conforme ata ID f419336.

Frustrada a conciliação, foi proferida decisão ID fad4b5, que confirmou os efeitos da liminar ID 99911c0 quanto ao item 'a', indeferiu a liminar postulada nos itens 'b' e 'c' e, sucessivamente, deferiu a liminar de item 'd' para determinar que a ré juntasse aos autos os TRCTs e a listagem dos empregados dispensados sem justa causa a partir de janeiro de 2017, e comprovasse o pagamento das respectivas verbas rescisórias, no prazo de 15 dias, sob pena de busca e apreensão.

Impetrado Mandado de Segurança pela parte autora, com decisão de indeferimento da petição inicial e extinção do processo sem resolução do mérito, conforme ID. 5ceb90f.

Deferida a dilação de prazo para apresentação de defesa, bem como a juntada dos TRCTs em cumprimento da liminar deferida (item 'd') em mídia acautelada em Secretaria, conforme despacho ID 2f3962c.

Contestação apresentada pela ré, com documentos, oportunizando-se a manifestação da parte autora.

Apresentado requerimento de reconsideração da liminar deferida pela ré, com decisão ID 5995645, acolhendo-se parcialmente o requerido para manter a liminar deferida em 16/01/2017 quanto ao pedido 'a' de SUSPENSÃO das dispensas coletivas sem justa causa pela ré, sem a devida negociação com o Sindicato autor a partir daquela data - ressalvando-se os pedidos de demissão e as dispensas por justa causa, bem como as dispensas pontuais e individuais, até o limite de 150 por mês, sob pena de multa no valor de R\$1.000,00 por empregado, por dia, como anteriormente estabelecido.

Parecer do Ministério Público do Trabalho ID dd22351.

Sem mais provas a produzir, foi encerrada a instrução, com razões finais remissivas.

Vêm os autos conclusos para sentença.

É o breve relatório.

## Fundamentação

ISTO POSTO, decido:

### QUESTÃO PROCESSUAL

#### TRÂMITE DO PROCESSO EM SEGREDO DE JUSTIÇA

Requeru a ré o trâmite do feito em segredo de justiça, "por se tratar de lide com farta exposição pública e em mídias sociais, trazendo, portanto, riscos de exposição e constrangimento desnecessários, que em nada contribuiriam para o deslinde do feito, evitando-se acima de tudo a exposição de dados pessoais e financeiros de mil pessoas".

Mantenho a decisão de ID 2f3962c, por não verificadas, no presente caso, quaisquer das hipóteses do artigo 189 do CPC, ressalvada a manutenção em sigilo de documentos protegidos por sigilo bancário e fiscal.

No que se refere às informações de TRCT, destaca-se que já autorizada, excepcionalmente, a sua juntada por meio de CD.

#### REVELIA

Indefiro, na medida em que no despacho de ID 273962c foi deferida a dilação de prazo requerida pela ré e determinada a exclusão da peça de contestação anteriormente apresentada (Id 5ef4f18 e ba447f3), devolvendo, por consequência, o prazo para apresentação da defesa e complementação dos seus documentos.

#### PRODUÇÃO DE PROVA TESTEMUNHAL

Requeru o sindicato autor, em manifestação sobre a defesa e documentação, a produção de prova testemunhal, com o objetivo de comprovar a ocorrência de dispensas em massa com motivos discriminatórios.

Entende o Juízo, contudo, que a causa de pedir da inicial tem por fundamento a nulidade das dispensas ocorridas coletivamente sem a devida negociação prévia e não o critério discriminatório, de modo que tal questão está fora do objeto da presente lide, razão pela qual o processo foi encerrado com conclusão para sentença, não havendo falar em cerceamento de prova.

#### MÉRITO

##### AÇÃO CIVIL COLETIVA. DISPENSA COLETIVA

Trata-se de ação civil coletiva ajuizada pelo Sindicato dos Empregados no Comércio do Estado do Rio de Janeiro, na condição de substituto processual, em face da empresa Casas Guanabara Comestíveis Ltda., reputando, em síntese, nulas as dispensas coletivas efetivadas sem a observância da necessária negociação prévia com o sindicato. Com base em tal premissa, postula, em sede liminar:

- a suspensão das dispensas na empresa ré e reintegração e restabelecimento dos direitos e benefícios contratuais dos cerca de 1.000 empregados coletivamente dispensados desde o início do ano de 2017;
- ou, sucessivamente, a intimação da ré para comprovação do pagamento das verbas rescisórias, em sua integralidade, com juntada dos TRCTs e lista dos empregados dispensados;

E, no mérito:

- a confirmação dos pedidos liminares e a condenação da ré ao pagamento das diferenças de salário entre a demissão e a efetiva reintegração e seus reflexos, bem como o pagamento dos benefícios a que fariam

jus se estivessem com contrato ativo durante o período em que estiveram ilicitamente demitidos;

- ou, sucessivamente ao pleito de reintegração, o pagamento de indenização pela demissão em massa, equivalente à manutenção da concessão de cesta básica, uma vez ao mês por pelo menos um ano, nos moldes em que concedida na vigência do contrato; compensação financeira a cada empregado dispensado de dois valores correspondentes a um mês de aviso prévio, até o limite de R\$10.000,00, nos moldes do concedido no julgado da EMBRAER (309/2009-000-15-00-4); preferência, durante três anos, na seleção dos empregados despedidos que se apresentem e preencham as qualificações exigíveis, em caso de abertura de postos de trabalho; pagamento das verbas rescisórias na integralidade, mediante comprovação, sob pena de pagamento em dobro da multa do artigo 477 da CLT;

- proibição de realização de novas dispensas coletivas sem prévia negociação com o sindicato autor, mediante comunicação com antecedência para negociação efetiva;

- pagamento de indenização por danos morais coletivos;

A ré, em contestação, defende que, na administração empresarial, contava com 16.000 empregados e, por motivo econômico e diante do contexto de crise, necessitou reduzir seu quadro de pessoal, com a realização de 1.000 dispensas de empregados vinculados ao sindicato autor, no mês de janeiro de 2017. Sustenta que imposição de negociação coletiva para realização de dispensas, conforme decisão do C. TST invocada na inicial, afronta a direito potestativo do empregador, a quem cabe assumir os riscos da atividade econômica e administrar a prestação de serviços. Refere que as dispensas realizadas não podem ser enquadradas como coletivas ou em massa, na medida em que o número total levou em consideração a diminuição do quadro de 500 empregados nos meses de janeiro e fevereiro, em um total de anterior de 16.000. Alega que o diálogo com o sindicato autor mostrou-se inviável em razão de condutas intransigentes, com realização de "piquetes", agressões à diretoria e denegrindo a imagem da empresa.

O artigo 1º da Constituição da República preconiza como princípios fundamentais a dignidade da pessoa humana e os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa, ao passo que o artigo 3º estabelece como objetivos fundamentais a construção de uma sociedade livre justa e solidária, garantindo-se o desenvolvimento nacional e a erradicação da pobreza e marginalização.

O Direito do Trabalho, por sua vez, na condição de direito social, conforme elenca o artigo 6º da Constituição, exerce importante papel na concretização de tais objetivos, em especial no que diz respeito ao equilíbrio entre o capital e o trabalho, a fim de resguardar o desenvolvimento econômico ponderado com a proteção do indivíduo que oferece sua força de trabalho em troca de contraprestação, buscando sempre a valorização do trabalho humano e a existência digna, observando-se os ditames da justiça social.

Nesse sentido inclusive encontram-se voltados os princípios gerais da atividade econômica, dispondo, ainda, o artigo 170 da Constituição acerca do respeito à livre iniciativa e livre concorrência, busca do pleno emprego, defesa do consumidor, função social da propriedade, impondo-se às empresas a responsabilidade social no desempenho de suas atividades, não se resumindo sua função na simples busca pelo lucro.

Ocorre que, em razão da íntima ligação entre o capital e o trabalho, e da tensão entre eles resultante da própria contradição do sistema de economia capitalista, tem-se que a garantia de direitos mínimos aos trabalhadores representa ônus econômico à empresa, razão pela qual incumbe ao Direito do Trabalho zelar pelo seu respeito como corolário da dignidade humana, sob pena de mera coisificação do trabalhador nas etapas de produção.

No que se refere à proteção do emprego e regramento de dispensas, há distinção, na interpretação de nosso ordenamento jurídico, entre as dispensas individuais, regidas pelo Direito Individual do Trabalho, e que, como regra, admitem a denúncia vazia decorrente do poder diretivo do empregador e, atualmente, se submetem à proteção estabelecida por força dos artigos 7º, I, da Constituição e 10, I, b, do ADCT; e as dispensas coletivas, que, por seus impactos econômicos e sociais, são regidas por princípios e regras do

Direito Coletivo do Trabalho, dentre os quais se extrai a necessidade de negociação coletiva prévia com o objetivo de tentar evitar e/ou contingenciar suas consequências e evitar abusos do poder econômico em detrimento dos valores sociais do trabalho (artigo 8º, III e VI, da Constituição).

Nesse sentido segue a interpretação dos artigos constitucionais já mencionados, assim como dos diplomas internacionais ratificados por nosso País, a exemplo das Convenções da OIT 11, 87, 98, 135, 141 e 151, destacando-se que tal entendimento foi definido pelo C. TST ao julgar caso relacionado à dispensa coletiva de empregados da Embraer em 2009, fixando 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 consequência, direitos trabalhistas, e em face da leitura atualizada da legislação infraconstitucional do país, é inevitável concluir-se pela presença de um Estado Democrático de Direito no Brasil, de um regime de império da norma jurídica (e não do poder incontrastável privado), de uma sociedade civilizada, de uma cultura de bem-estar social e respeito à dignidade dos seres humanos, tudo repelindo, imperativamente, dispensas massivas de pessoas, abalando empresa, cidade e toda uma importante região. Em consequência, fica fixada, por interpretação da ordem jurídica, a premissa de que "a negociação coletiva é imprescindível para a dispensa em massa de trabalhadores". DISPENSAS COLETIVAS TRABALHISTAS. EFEITOS JURÍDICOS. A ordem constitucional e infraconstitucional democrática brasileira, desde a Constituição de 1988 e diplomas internacionais ratificados (Convenções OIT n. 11, 87, 98, 135, 141 e 151, ilustrativamente), não permite o manejo meramente unilateral e potestativista das dispensas trabalhistas coletivas, por de tratar de ato/fato coletivo, inerente ao Direito Coletivo do Trabalho, e não Direito Individual, exigindo, por consequência, a participação do(s) respectivo(s) sindicato(s) profissional(is) obreiro(s). Regras e princípios constitucionais que determinam o respeito à dignidade da pessoa humana (art. 1º, III, CF), a valorização do trabalho e especialmente do emprego (arts. 1º, IV, 6º e 170, VIII, CF), a subordinação da propriedade à sua função socioambiental (arts. 5º, XXIII e 170, III, CF) e a intervenção sindical nas questões coletivas trabalhistas (art. 8º, III e VI, CF), tudo impõe que se reconheça distinção normativa entre as dispensas meramente tópicas e individuais e as dispensas massivas, coletivas, as quais são social, econômica, familiar e comunitariamente impactantes. Nesta linha, seria inválida a dispensa coletiva enquanto não negociada com o sindicato de trabalhadores, espontaneamente ou no plano do processo judicial coletivo. A d. Maioria, contudo, decidiu apenas fixar a premissa, para casos futuros, de que "a negociação coletiva é imprescindível para a dispensa em massa de trabalhadores", observados os fundamentos supra. Recurso ordinário a que se dá provimento parcial. (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)

Com efeito, adotando-se tal concepção, a ausência de negociação coletiva prévia, ou, na sua impossibilidade, a instauração de processo judicial de dissídio coletivo, na hipótese de dispensas coletivas caracterizaria, em tese, a abusividade do ato demissional.

Não se pretende por meio da premissa impedir a ocorrência de dispensas inerentes ao poder diretivo do empregador, mas apenas estabelecer que tal direito, no âmbito coletivo, não será exercido de forma potestativa e unilateral.

No tocante à caracterização das dispensas coletivas, a doutrina e a jurisprudência tem se baseado no conceito do Professor Orlando Gomes que ao tratar da matéria, definiu dispensa coletiva como "*a rescisão simultânea, por motivo único, de uma pluralidade de contratos de trabalho numa empresa, sem substituição dos empregados dispensados*".

Essa é precisamente a hipótese dos autos.

No caso, restou incontroverso que a ré, em janeiro de 2017, dispensou cerca de 1.000 empregados (considerando a base territorial dos trabalhadores representados pelo sindicato autor) sem a prévia negociação com a parte autora.

O contexto exposto pela própria ré, tal como salientado pelo MPT em seu parecer, aponta o caráter coletivo das dispensas realizadas no início deste ano, na medida em que superou a própria rotatividade e fluxo mensal da empresa nos demais anos, indicada na defesa e documentação como sendo de cerca de 250 dispensas imotivadas mensais.

Não se pode perder de vista o fato de que a administração da atividade empresarial, na qual se incluem seus postos de trabalho, cabe ao empregador, em avaliação do contexto econômico e seus riscos inerentes - os quais, destaca-se, como é fato público e notório, encontram-se em inequívoca situação de crise, com quedas na expectativa de vendas e, por consequência, faturamentos empresariais.

Portanto, a análise da conduta da ré no tocante à dispensa coletiva ora constatada não está relacionada à ocorrência das dispensas propriamente e/ou sua vedação, mas sim à forma como conduzido o ato demissional. Ou seja, não se pretende enfrentar aqui o mérito da conveniência e o motivo econômico que teriam levado a ré a tomar tal decisão, mas sim a forma como foi implementada.

A dispensa coletiva pela reclamada foi efetivada sem que se tenha buscado alternativas de suavização de seus efeitos, sem observância de um critério objetivo ou estabelecimento de programa de demissão voluntária incentivada e, principalmente, sem prévia comunicação e negociação a fim de causar um menor impacto aos envolvidos, seja junto ao Ministério do Trabalho e Emprego, ao Ministério Público do Trabalho ou ao sindicato autor, tampouco disposição neste sentido, conforme tentativas, ainda que posteriores, de conciliação em Juízo também frustradas.

Assim, diante do exposto, em especial os princípios da dignidade da pessoa humana, do valor social do trabalho e da livre iniciativa, e com base no artigo 187 do CC, reconhece-se a abusividade no exercício do direito pela ré decorrente da forma como conduzidas as dispensas coletivas ocorridas no mês de janeiro de 2017, conforme listagem relacionada, ante a ausência de negociação coletiva.

No entanto, no entendimento desta Juíza, como já ressaltado por ocasião da apreciação dos pedidos liminares, o comportamento cobrado pelo Sindicato autor no tocante à reintegração dos empregados não pode ser exigido da empresa, na medida em que o ordenamento jurídico não prevê a existência de garantia de emprego ou estabilidade (ressalvados os casos previstos em lei e normas coletivas e que poderão ser objeto de reclamatórias individuais) que justifique o retorno ao emprego.

Destaca-se que o artigo 7º da Constituição, ao vedar a dispensa arbitrária, impõe que lei complementar estabelecerá indenização compensatória, dentre outros direitos, não conferindo aos trabalhadores prejudicados o direito à reintegração, não sendo permitido, por consequência, extrapolar tal restrição

constitucional. Tal aspecto foi inclusive ressaltado no próprio acórdão que fundamenta a pretensão da inicial e cuja ementa segue acima transcrita (PROCESSO Nº TST-RODC-309/2009-000-15-00.4, ID 1d20626).

Neste ponto, improcedentes os pedidos "b1" e "c".

Por outro lado, e diante do pedido sucessivo formulado na inicial, constatada a conduta reprovável e abusiva da ré, nos moldes do artigo 186 e 187 do CC, devida a fixação de indenização com objetivo de reparar os efeitos lesivos do ato praticado.

Aqui, importante repisar que a ausência de negociação coletiva por parte da empresa, e a própria negociação frustrada em Juízo, impossibilitou que as partes, em conjunto, pudessem buscar alternativas para enfrentar a situação.

Não encontra respaldo a alegação da reclamada de que o diálogo com a parte autora estaria prejudicado, pois sequer houve notificação prévia ao sindicato a respeito das dispensas, sendo certo que o agendamento das homologações se deu diretamente com a SRTE. Além disso, a parte ré poderia ter se valido de dissídio coletivo para suprir eventual obstáculo.

No tocante à fixação da indenização devida, ante a ausência de parâmetros objetivos, pautando-se pelos princípios da razoabilidade, pela finalidade da indenização, o seu caráter reparatório, a gravidade do dano em face do contexto em que se encontram os empregados coletivamente dispensados, e observados os limites dos pedidos "d" e "e" do rol, acolhe-se, em parte, as seguintes medidas formuladas:

- nos casos de abertura de postos de trabalho, preferência na seleção dos empregados despedidos em janeiro de 2017 que se apresentem e preencham as qualificações exigidas pelos cargos disponíveis, limitada a um ano, entendendo-se diante da rotatividade da empresa que tal prazo atingiria o objetivo de eventual recolocação da mão de obra, sob pena de multa no valor de R\$1.000,00 por trabalhador; (pedido "d3")

- o direito de cada empregado demitido sem justa causa em janeiro de 2017 a uma compensação financeira de valor correspondente a um mês de aviso prévio, conforme TRCT, passíveis de atualização monetária a contar da publicação da presente decisão, com caráter indenizatório, tomando por base em parte os moldes daquela concedida na ação da EMBRAER (309/2009-000-15-00-4); (pedido "d2")

- proibição de realização de novas dispensas coletivas sem prévia comunicação e efetiva negociação, sob pena de multa no valor de R\$1.000,00 por empregado, por dia;

Em relação ao pedido "d1" de manutenção da concessão de cesta básica, nos mesmos moldes em que concedido aos empregados da ativa, uma vez ao mês pelo prazo de menos um ano aos demitidos, entendo inviável seu deferimento, na medida em que tal benefício observa o atingimento de requisitos de assiduidade e frequência durante o contrato de trabalho.

Ainda, diante da liminar deferida e cumprida pela ré quanto à juntada aos autos dos TRCTs e a listagem dos empregados dispensados sem justa causa a partir de janeiro de 2017 e comprovação do pagamento das respectivas verbas rescisórias, entendo prejudicado o pedido "d4" do rol.

Destaca-se, contudo, que o pagamento das reparações acima não substitui o direito dos trabalhadores dispensados ao recebimento das verbas rescisórias típicas de tal modalidade de extinção contratual. Eventual direito, porém, deverá ser discutido em ação trabalhista própria, na medida em que não constatados, na presente ação, inadimplementos a tal título.

Por fim, em relação às liminares deferidas quanto ao item "a" da inicial, diante da improcedência dos pedidos "b1" e "c" e do deferimento da "proibição de realização de novas dispensas coletivas sem prévia comunicação e efetiva negociação, sob pena de multa no valor de R\$1.000,00 por empregado, por dia", revogo, a partir da presente decisão, seus efeitos. Quanto à liminar de item "d", diante do seu cumprimento pela ré, entende-se pela perda do seu objeto.

Em relação à alegação do sindicato autor no tocante ao descumprimento das determinações liminares em seu curso, entendo que a documentação apresentada indica apenas a sua denúncia e não propriamente o descumprimento da liminar deferida, como já salientando anteriormente e não havendo novos elementos nesse sentido.

## INDENIZAÇÃO POR DANO MORAL COLETIVO

A evolução da sociedade e a massificação das suas relações, no contexto de acesso à Justiça e efetividade da prestação jurisdicional, passou a reclamar providências de ordem coletiva, em oposição à noção meramente individualista do ordenamento jurídico. Nesse sentido, tem-se o surgimento da noção de direitos transindividuais, cuja violação gera efeitos que ultrapassam o indivíduo e atingem a sociedade como um todo, merecendo com mais razão a devida proteção e reparação.

O dano moral coletivo, em síntese, pode ser entendido como a violação antijurídica de um círculo de valores de uma dada sociedade e/ou de um determinado grupo.

Destaca-se, com amparo no artigo 6º, VI, da Lei 8.078/90 e dos próprios artigos 3º e 13º da Lei da 7.347/85, a possibilidade de condenação em ação coletiva à reparação de danos aos interesses coletivos.

Conforme já enfrentado, a conduta da reclamada mostrou-se abusiva, com a dispensa coletiva de empregados sem que se tenha buscado alternativas de suavização de seus efeitos, sem observância de um critério objetivo ou estabelecimento de programa de demissão voluntária incentivada e, principalmente, sem prévia comunicação e negociação a fim de causar um menor impacto aos envolvidos.

Neste contexto, verifica-se que a irregularidade da conduta da ré ofendeu valores máximos do ordenamento jurídico, atentando contra a dignidade dos trabalhadores, valorização social do trabalho e da própria função social da empresa, gerando inequívocos reflexos na sociedade e nas famílias.

Verificada, pois, a violação a valores fundamentais de uma dada sociedade a um determinado grupo de empregados, é cabível a condenação da empresa ré ao pagamento de indenização por danos morais coletivos, a qual comporta as funções punitivas, pedagógica e satisfativa, e que independe da comprovação de prejuízo, tendo em vista que o dano configura-se *in re ipsa*.

A fixação de indenização por danos morais, ante a ausência de parâmetros objetivos, é tarefa árdua, pautando-se pelos critérios sugeridos pela doutrina e jurisprudência, a saber: finalidade da indenização; grau de culpa; gravidade do dano; vedação de enriquecimento sem causa; situação econômica das partes; e o princípio da razoabilidade.

Considerando que, apesar dos efeitos danosos da conduta, o impacto social do número de dispensas foi de certo modo minorado com os efeitos da liminar deferida e que suspendeu durante um período novas dispensas; preservando-se a continuidade da atividade econômica, mas a fim de garantir o caráter punitivo e pedagógico da indenização, condeno a ré ao pagamento de indenização por danos morais coletivos no valor de R\$50.000,00 (cinquenta mil reais), em valores correntes, passíveis de atualização monetária a contar da publicação da presente decisão, a ser revertida em favor da FAT (Lei 7.347/85, artigo 13, e Lei 7.998/90) ou, mediante transação com o Ministério Público do Trabalho, em algum serviço e/ou projeto de fins sociais e trabalhistas com o objetivo de qualificação e recolocação dos trabalhadores no mercado.

## JUROS DE MORA

Devidos, na forma da lei, até a data do efetivo pagamento dos valores devidos, independentemente da data em que eventualmente venha a ser realizado o depósito da condenação, calculados a partir da data do ajuizamento da ação, nos termos do artigo 883 da CLT, à exceção das denominadas parcelas vincendas, ou seja, aquelas que porventura tenham sua exigibilidade superveniente à propositura da ação, hipótese em que os juros de mora deverão ser calculados de forma regressiva.

Outrossim, os referidos juros de mora incidirão sobre a importância da condenação devidamente corrigida

monetariamente, nos termos da Súmula 200 do C. TST, calculados na base de 1% a.m., de forma simples (não capitalizados), e aplicados *pro rata die*, nos termos do §1º do artigo 39 da Lei 8.177/91.

Na eventualidade de haver inadimplementos parciais do crédito exequendo, a imputação do pagamento deve ser levada a cabo de forma preferencial nos juros de mora, conforme disposto no artigo 354 do CC.

Deverá ser observada, ainda, a Súmula 04 deste Regional.

## HONORÁRIOS ADVOCATÍCIOS. BENEFÍCIO DA JUSTIÇA GRATUITA

Defiro o pedido de honorários advocatícios fixados à razão de 15% sobre o valor da condenação, nos termos do artigo 11, §1º, da Lei 1.060/50 e da Lei 5.584/70, e no teor da Súmula 219 do C. TST, a serem revertidos em favor do Sindicato autor, que atua no caso na condição de substituto processual (art. 16 da Lei 5.584/70), assim como o benefício da Justiça gratuita.

## Dispositivo

**ANTE O EXPOSTO**, julgo PROCEDENTE EM PARTE a ação civil coletiva ajuizada por Sindicato dos Empregados no Comércio do Estado do Rio de Janeiro em face da ré Casas Guanabara Comestíveis Ltda. para condená-la às seguintes medidas, nos termos da fundamentação:

- nos casos de abertura de postos de trabalho, preferência na seleção dos empregados despedidos em janeiro de 2017 que se apresentem e preencham as qualificações exigidas pelos cargos disponíveis, limitada a um ano, entendendo-se diante da rotatividade da empresa que tal prazo atingiria o objetivo de eventual recolocação da mão de obra, sob pena de multa no valor de R\$1.000,00 por trabalhador; (pedido "d3")

- pagamento de indenização a cada empregado demitido sem justa causa em janeiro de 2017 equivalente a uma compensação financeira de valor correspondente a um mês de aviso prévio, conforme TRCT, passíveis de atualização monetária a contar da publicação da presente decisão, com caráter indenizatório, tomando por base em parte os moldes daquela concedida na ação da EMBRAER (309/2009-000-15-00-4); (pedido "d2")

- proibição de realização de novas dispensas coletivas sem prévia comunicação e efetiva negociação, sob pena de multa no valor de R\$1.000,00 por empregado, por dia;

- indenização por danos morais coletivos, no valor de R\$50.000,00, em valores correntes, passíveis de atualização monetária a contar da publicação da presente decisão, a ser revertida em favor da FAT (Lei 7.347/85, artigo 13, e Lei 7.998/90) ou, mediante transação com o Ministério Público do Trabalho, em algum serviço e/ou projeto de fins sociais e trabalhistas com o objetivo de qualificação e recolocação dos trabalhadores no mercado.

Custas de R\$ 1.000,00, calculadas sobre o valor da condenação provisoriamente fixado em R\$ 50.000,00, a cargo da reclamada, nos termos do artigo 789 da CLT, salientando-se não se aplicar ao processo do trabalho à sucumbência recíproca.

Intimem-se as partes e dê-se ciência ao MPT.

Ficam cientes as partes do teor da presente decisão, e de que a interposição de EMBARGOS DE DECLARAÇÃO COM CARÁTER PROTELATÓRIO ensejará a cominação imediata de multa de 1% sobre o valor da causa, o que faço com amparo no art. 538, parágrafo único, do CPC, aplicável subsidiariamente ao Processo do Trabalho (art. 769 da CLT).

Transitada em julgado, CUMPRA-SE.

Nada mais.

Rio de Janeiro, 27 de abril de 2017.

**PATRÍCIA LAMPERT GOMES**

Juíza do Trabalho Substituta

RIO DE JANEIRO, 27 de Abril de 2017

**PATRICIA LAMPERT GOMES**  
Juiz do Trabalho Substituto