

PODER JUDICIÁRIO JUSTIÇA DO TRABALHO TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 5ª
REGIÃO Primeira Turma

PROCESSO nº 0000053-72.2021.5.05.0133 (ROT)

**RECORRENTES: MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO, FORD MOTOR COMPANY BRASIL
LTDA, FORD CREDIT HOLDING BRASIL LTDA**

**RECORRIDOS: FORD MOTOR COMPANY BRASIL LTDA, FORD CREDIT HOLDING BRASIL
LTDA, MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO**

RELATOR: DESEMBARGADOR EDILTON MEIRELES DE OLIVEIRA SANTOS

REUNIDOS A ESTE OS PROCESSOS: 0000148-02.2021.5.05.0134 E 0000895-55.2021.5.05.0132

**DESPEDIDA COLETIVA. NEGOCIAÇÃO COLETIVA. DEVER
CONTRATUAL. DANO COLETIVO.** Cabe reconhecer o dano moral
coletivo quando a empresa, obrigada a negociar coletivamente a
despedida coletiva, por força de compromisso assumido com a entidade
sindical e em decorrência de contrato firmado com entidade pública,
quando da obtenção de empréstimo bancário, descumpre essa
obrigação social assumida voluntariamente, causando lesão imaterial à
coletividade dos trabalhadores.

**O MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO - PROCURADORIA
REGIONAL DO TRABALHO DA 5ª REGIÃO** e as empresas **FORD MOTOR COMPANY BRASIL
LTDA.** e **FORD CREDIT HOLDING BRASIL LTDA** interpõem recursos nos autos da ação civil
pública proposta inicialmente na forma de ação cautelar antecedente. Os Recorridos apresentaram
contrarrazões.

O MPT apresentou parecer.

É O RELATÓRIO.

VOTO DO RELATOR

1. RECURSO DO MPT

2. OBJETO DO RECURSO

O MPT recorre da decisão que extinguiu sem resolução de mérito alguns pedidos e julgou improcedente a ação civil pública, pedindo ao final que seja provido o recurso "**para que sejam confirmadas, de modo definitivo, as decisões liminares proferidas (Id e5d213f e Id 0acef57) e sejam condenadas, a FORD MOTOR COMPANY BRASIL LTDA e a FORD CREDIT HOLDING BRASIL LTDA, ao pagamento de indenização no valor de R\$ 2.400.000.000,00 (dois bilhões e quatrocentos milhões de reais), por dano moral coletivo, quantia a ser revertida em benefício de toda a coletividade atingida mediante destinação a projetos e entidades a serem indicados pelo Ministério Público do Trabalho ou ao FUNTRAD - Fundo de Promoção do Trabalho Decente, criado pela Lei Estadual nº 12.356/11, ou a outro fundo equivalente**" (fls. 11.963).

Basicamente pode-se dividir o objeto do recurso em dois: i) os pedidos que foram concedidos em tutela provisória e ii) o pedido de condenação em dano moral coletivo.

Contudo, todos os pedidos estão relacionados a um fato comum, que seria a despedida coletiva dos trabalhadores. E a solução dos pedidos passa pela definição da conduta das empresas como tendo sido jurídica ou antijurídica.

Logo, dada a prejudicialidade, cabe primeiro enfrentar essa questão.

3. DA DESPEDIDA COLETIVA

O Juízo *a quo*, a partir das provas e fatos ocorridos ao longo do curso processual, inclusive com a negociação coletiva superveniente, rejeitou as pretensões iniciais ao fundamento, ou da perda do objeto, ou em resumo, pelo fato "da farta prova produzida nos autos, não se infere a prática, pela 1ª Reclamada, de ato ilícito a autorizar a sua responsabilização por dano moral coletivo".

Ou seja, o Juízo *a quo* concluiu que as demandadas não teriam incorrido em conduta antijurídica de modo a atrair qualquer condenação.

O MPT, em recurso, alega, porém, que "De forma equivocada, foi adotado o entendimento pela Exma. Juíza de 1º Grau de que a FORD estava no exercício regular de seu direito enquanto empregadora ao realizar a dispensa coletiva de seus empregados, encerrando suas atividades produtivas na Bahia".

Sustenta, que "A dispensa em massa é um fato jurídico de natureza coletiva, e, por conseguinte, exige observância ao princípio da obrigatoriedade da intervenção sindical (art. 8º, VI, da CF). Essa exigência se perfaz enquanto garantidora da isonomia entre empregados e empregadores, visando reequilibrar o poder de negociação entre os polos da relação de emprego".

Em resumo, aponta que "Como fica demonstrado pelos documentos apresentados pelo MPT em 22/04/2022 (Id. 1021bae)2, o Estado da Bahia e os Municípios de Camaçari e Dias D'Ávila implementaram uma estrutura complexa e gigantesca para a chegada da FORD na Bahia, isentando-a de diversos custos e eximindo-a de diversos riscos na promoção de sua atividade econômica".

Narra que A FORD foi beneficiada pelo Programa Especial de Incentivo ao Setor Automotivo da Bahia - PROAUTO, instituído pela Lei Estadual nº 7.537/99 e do Programa do Governo Federal INOVAR AUTO - Programa de Incentivo à Inovação Tecnológica e Adensamento da Cadeia Produtiva de Veículos Automotores, criado pela Lei nº 12.715/2012, "que beneficiou

inúmeras empresas de automóveis no Brasil, no período de 2013 a 2017", bem como "se beneficiou dos recursos públicos do BNDES".

Sustenta que "verifica-se, com clareza, que a decisão da FORD de encerramento da produção de veículos automotores em Camaçari foi tomada de forma totalmente inesperada e unilateral, sem qualquer diálogo prévio com o sindicato e, também, com as empresas da sua cadeia produtiva, que foram apenas comunicadas da extinção da relação contratual, sem que pudessem se programar e planejar o modo de fechamento de suas unidades".

Narra que "Restou demonstrado que a FORD anunciou o fechamento da fábrica em 11/01/2021 e afastou os trabalhadores de suas atividades, de forma totalmente inesperada, sem que tivesse oportunizado o diálogo prévio com a entidade sindical. O anúncio da FORD violou a boa-fé objetiva, pois surpreendentemente, após firmar instrumento coletivo com o STIM - Camaçari, em 01/03/2020, prevendo garantia de emprego aos seus empregados por 04 anos (Id. 894853b), o que foi ratificado na Cláusula Nona do ACT 2021, registrado no MTE em 16/12/2020 (Id. 70b49e3), maculou a expectativa legítima de previsibilidade e lealdade quanto à manutenção dos postos de trabalho".

O MPT indica, ainda, em seu recurso, que "Conforme consta no Protocolo de Entendimento celebrado com o STIM - Camaçari, em 01/03/2020 (Id. 894853b), a empresa e o sindicato acordaram que, no caso de não aprovação de novos produtos, seria realizada uma reunião emergencial para análise do cenário da planta de Camaçari. Embora tenha sido acordado isso entre as partes, não foi o que aconteceu, pois a FORD comunicou o encerramento de suas atividades produtivas na Bahia, causando surpresa e espanto em autoridades públicas, sindicatos, trabalhadores, famílias e consumidores".

Destaca também que "Na Cláusula 4.6 do ACT 2021 (DOC. 20 - Id. 70b49e3) celebrado no mês anterior ao anúncio de encerramento da fábrica, a empresa havia se comprometido a proceder à nova negociação com o sindicato, caso houvesse "eventual aumento ou diminuição de volume de produção", assegurando que iria "avaliar periodicamente a situação do mercado automobilístico".

Aponta, ainda, que "Os depoimentos de trabalhadores juntados aos autos em 15.06.21 (DOCS. 44 - Id. fa78765 a 0945531) confirmam a falta de planejamento, a expectativa legítima de que a fábrica estaria funcionando, ao menos, até março de 2024, conforme investimentos realizados e estabilidade coletiva prevista em acordo firmado com a entidade sindical".

Destaca que "A negociação coletiva com o sindicato da categoria que deveria ter sido assegurada de forma prévia ao anúncio de fechamento pela FORD somente ocorreu

após a atuação do MPT, com o ajuizamento da presente ação civil pública (ação cautelar antecedente)".

Sustenta que "merece reforma a sentença de 1º grau que considerou que o documento de Id. 93777bf, citado acima, demonstrava que a empresa e o sindicato "já estavam em processo de negociação", alegando que "A análise atenta do referido documento de Id. 93777bf revela que, muito pelo contrário, o sindicato estava fechado ao diálogo porque não tinham sido apresentadas pela FORD informações e elementos indispensáveis à tomada de decisões e apresentação de propostas" e que "Em verdade, o processo negocial só veio a se iniciar após a apresentação das informações relevantes por parte da empresa, conforme demonstram as atas de audiência de conciliação realizadas nos autos do Dissídio Coletivo nº 0000206-19.2021.5.05.0000 (Id. 6a4bd42)".

Daí alegar que "as negociações diretas para a dispensa coletiva dos empregados da FORD e de demais empresas da cadeia produtiva somente se iniciaram efetivamente em 18/02/2021" e conclui afirmando que "revela-se patente a necessidade de reforma da sentença, para se reconhecer a conduta ilícita praticada pela FORD, bem como sua responsabilidade pelas dispensas coletivas em cascata ocasionadas pela sua conduta arbitrária e por sua decisão tomada sem qualquer planejamento".

Já as empresas, em suas contrarrazões, em resumo, sustentam o não conhecimento do recurso por ausência de dialeticidade. Alega que o MPT "repete ipisis literis a tese exordial". Alegam as reclamadas a "total perda do objeto e ausência de interesse de agir do MPT, pois provado na origem que foi completamente atingido o propósito da presente ação, que, embora dispensável, era garantir negociação coletiva prévia à dispensa dos trabalhadores impactados pela decisão de encerramento da produção de Camaçari".

As empresas sustentam que "de modo voluntário, imediatamente após o anúncio de encerramento E antes de qualquer iniciativa por parte do MPT, a FORD MOTOR e o Sindicato iniciaram ampla e intensa negociação coletiva. Após mais de 30 reuniões ao longo de quatro meses (fls. 933 a 951; 3178 a 3230), o resultado foi absolutamente exitoso, com a instituição de um Plano de Demissão Incentivada (fls. 1962 a 1977), que reverteu aos trabalhadores benefícios extralegais extremamente expressivos" (fls. 11.972).

Apontam que "a FORD MOTOR provou na origem que cumpriu com todas as obrigações previstas nos contratos aludidos pelo MPT" e destaca que "é evidente que todos os investimentos realizados diretamente pela FORD permaneceram como legado para a região e abriram caminho para a rápida instalação de outro empreendimento no local, tal como vem sendo divulgado nas mídias, inclusive pelo próprio Estado da Bahia".

Narram que "Por meio de aditivo contratual (Doc. 32 da contestação), foi negociada a devolução INTEGRAL de todos os incentivos recebidos em decorrência contrato vigente, correspondente a R\$2.149.982.767,46 (DOIS BILHÕES, CENTO E QUARENTA E NOVE MILHÕES, NOVECENTOS E OITENTA E DOIS MIL, SETECENTOS E SESENTA E SETE REAIS E QUARENTA E SEIS CENTAVOS), valor esse já atualizado monetariamente pela taxa de juros do mercado interbancário".

Já em relação aos contratos firmados com o BNDES as empresas alegam que os financiamentos "(i) nº. 14.2.0825.1; (ii) nº. 17.2.0085.1 e (iii) 99.614.1.1 (em conjunto, os "Contratos Ford-BNDES)", é importante destacar que foram firmados de acordo com as linhas de crédito do Programa BNDES de Sustentação do Investimento - BNDES-PIS, as quais se encontram disponíveis a quaisquer empresas brasileiras" e que "O objetivo dos instrumentos foi de fomentar o desenvolvimento de novos veículos de plataforma global, bem como permitir a aquisição de maquinários de produção, o que a FORD acabou por realizar, entre os anos de 2014 e 2020, sem qualquer ressalva ou questionamento por parte do BNDES. O resultado do investimento promovido pela FORD foi o lançamento e a comercialização dos veículos Ford KA e Ecosport".

Destacam que "em momento algum a FORD pronunciou qualquer recusa no cumprimento das cláusulas dos contratos firmados com o BNDES, muito menos com a intenção de gerar prejuízos aos trabalhadores" (fls. 11.979). E neste sentido sustentam que "A efetividade dos financiamentos não era a geração de emprego, mas sim a inovação e desenvolvimento de novos produtos".

Alegam que "Acerca da obrigação relacionada ao oferecimento de programa de treinamento, vê-se pelos contratos mencionados que somente seria devida na hipótese de ocorrer redução do quadro de pessoal EM FUNÇÃO DO PROJETO objeto do contrato" e que "De modo a clarificar o alcance contratual de mencionada cláusula, coloca-se como exemplo hipotético a concessão de incentivos fiscais voltados ao desenvolvido de robôs". Assim sustentam que "Eventual redução de quadro de pessoal, pelo fato de as atividades antes exercidas por esses empregados terem sido substituídas pelos robôs objeto do contrato seria fato gerador para a exigência da obrigação mencionada na cláusula acima transcrita".

Alegam, porém, que "o encerramento das atividades de produção da FORD no Brasil decorreu de decisão estrutural da empresa, não guarnecendo qualquer vinculação com o objeto dos contratos de incentivos fiscais mantidos com o BNDES".

Narram, ainda, a empresa que "na ocasião do anúncio de encerramento, em 11.01.2021, a FORD deixou claro que iria trabalhar, de imediato, para o desenvolvimento de um plano justo e equilibrado para solucionar os impactos do encerramento da produção".

Apontam que "Nenhum empregado foi dispensado na ocasião. Como fora anunciado, em postura de boa-fé e de prestígio à negociação coletiva, e de modo a superar todos os obstáculos gerados pela decisão de encerramento, independentemente de qualquer ordem judicial ou de expressa disposição legal, a FORD manteve desde o anúncio negociação coletiva que acabou por firmar Acordo Coletivo de Trabalho com o Sindicato para o pagamento de RELEVANTE indenização aos empregados que optaram pela adesão ao PDI".

Ressaltam que "A despeito de ter anunciado o encerramento das atividades em 11.01.2021, não houve qualquer desligamento imediato"; "De maneira negociada com o sindicato e de forma escalonada, os empregados passaram a ter seus contratos de trabalho rescindidos, a quase totalidade (mais de 98%) por adesão ao PDI"; "Durante todo esse período foi mantido o pagamento integral dos salários de TODOS os empregados, independentemente da prestação ou não de serviços"; "Durante todo esse período foi oferecido atendimento psicológico a todos os empregados, por meio do projeto @VocêBem"; "Foi criado o programa Corrente do Bem, que teve como objetivo a indicação dos empregados que seriam desligados para outras empresas da região"; e que "A FORD criou um Programa de Apoio ao Empregado e Qualificação Profissional, com o objetivo de promover a recolocação e reinserção de ex-empregados no mercado de trabalho e capacitar os participantes a desenvolver competências importantes para empreender".

Alegam que "a recomposição histórica dos fatos leva à conclusão de que a decisão anunciada pela FORD não foi surpresa, especialmente para o Sindicato, MPT ou autoridades públicas". E neste sentido, alegam os efeitos decorrentes da pandemia que afetou em 2020 a produção, com queda de 31,6% em relação ao ano anterior, atingindo também as exportações.

Apontando outros fatores econômicos e conjecturas históricas, as demandadas arrematam afirmando que "não cabe dizer que foi uma SURPRESA para todos a decisão anunciada no último dia 11.01.2021, especialmente ao MPT, que tem a missão constitucional de defender os interesses sociais e individuais indisponíveis no âmbito das relações de trabalho" (fls. 11.994), acrescentando que "O Sindicato já vinha acompanhando o cenário de prejuízo por anos, motivo pelo qual configurou-se FATO PREVISÍVEL, sem qualquer elemento surpresa".

"Certamente que a busca pela defesa desses interesses deveria ter sido iniciada há anos pelo MPT, especialmente com proposição de medidas, no âmbito dos Poderes Legislativo e Executivo, que pudessem ao menos contribuir para a recuperação e sustentabilidade do setor e dos respectivos postos de trabalho" (fls. 11.994).

As empresas alegam, ainda, que o Protocolo de Entendimentos (id 894853b, fls. 159/166) não estabeleceu a estabilidade no emprego ou a restrição para dispensas decorrentes do encerramento da atividade fabril de boa-fé, inexistindo expectativa de continuidade dos negócios e que o acordo coletivo de trabalho superveniente, instituidor do PDI, firmado em maio

de 2021, legitimou a dispensa coletiva, instrumento normativo este que afastaria a suposta estabilidade cogitada.

Relembrem que as demandadas que o MPT sustenta que "o encerramento da produção no Brasil foi uma decisão tomada pela empresa de forma arbitrária e unilateral, com a ausência de um necessário diálogo com autoridades públicas, empresas da cadeia produtiva e da rede contratual, sindicatos, trabalhadores e consumidores acerca dos impactos socioeconômicos a serem provocados pelo fechamento e sobre as alternativas de enfrentamento à crise que poderiam ter sido traçadas para o longo prazo".

Contudo, alegam que "Essa questão posta, foge totalmente dos conceitos jurídicos relativamente à legalidade da dispensa coletiva, que alcança as rescisões contratuais de grupo de trabalhadores". Daí apontam que "o que parece pretender o MPT (fala-se devido ao contrassenso) é que estaria a empresa obrigada a abrir um diálogo/consulta com inúmeros entes (autoridades públicas; entidades sindicais e empresas parceiras, fornecedoras, terceirizadas e concessionárias) para a tomada de decisão sobre a continuidade ou não dos negócios" e que tal seria "Nada mais absurdo e fora do contexto de todo o ordenamento jurídico pátrio", pois que "Tal ingerência estaria totalmente ao arrepio do princípio da legalidade (artigo 5º, II, da CF), das garantias constitucionais de ordem econômica, propriedade privada e livre iniciativa concorrência (artigos 1º e 170 da CF), assim como do exercício do poder potestativo e diretivo que é confiado ao empregador por assumir os riscos da atividade econômica (artigo 2º da CLT)".

Destacam, ainda, a decisão proferida pelo STF no RE n. 999.435 (Tema 638/RG). E, mais especificamente, sobre o pedido de pagamento da indenização por danos morais, as empresas sustentam que "o MPT não provou - até por impossível - que teriam as reclamadas-recorridas praticado ato antijurídico, irregularidades e, muito menos, que haveria dano sem o correspondente reparo / lesão a interesses difusos e coletivos, quiçá que teria havido violação a dignidade dos trabalhadores".

Alegam que o "O fechamento de empresa, ao contrário de ser vedado, encontra recepção nos princípios da ordem econômica, da livre iniciativa privada e da livre concorrência (artigo 170, II e IV, da CF), que garantem o direito e a liberdade na tomada de decisões em relação aos rumos das atividades empresariais".

Apontam que "não há lei que iniba ou proíba a dispensa de empregados, especialmente em decorrência do encerramento das atividades. Ao contrário, a Lei 13.467/17, que editou o artigo 477-A da CLT, trouxe explícita desobrigação de negociação coletiva prévia para as dispensas imotivadas individuais, plúrimas ou coletivas, as quais foram equiparadas para todos os fins".

Reiteram que "A decisão de encerramento das atividades de manufatura foi baseada em um longo histórico de crise econômica e de prejuízos bilionários acumulados nos últimos anos (fls. 853 a 932; 970 a 983; 1154 a 1162; 2785 a 2811; 2918 a 2924)"; "A FORD anunciou o encerramento das atividades de produção em Taubaté (sic) sem proceder quaisquer dispensas na ocasião. Ao contrário, já naquele momento, e antes de qualquer intervenção do MPT ou mesmo desta Justiça Especializada, assumiu o compromisso de negociar a dispensa dos trabalhadores com o Sindicato (fls. 839 a 841)"; "Os trabalhadores permaneceram recebendo remuneração integral durante todo o processo de negociação que perdurou por mais de 4 (quatro) meses, mesmo que sem a prestação de serviços..."; "A despeito de o anúncio de encerramento das atividades de produção ter ocorrido em 11.01.2021, somente após a celebração do Acordo Coletivo de PDI, em maio de 2021, iniciou-se, de forma escalonada, as rescisões contratuais dos empregados impactados, o que demonstra não ter faltado antecedência, planejamento e organização (fls. 3272 a 10214 e fls. 10975 a 11650)"; "Os Planos de Demissão Incentivada instituídos em conjunto com o Sindicato foram amplamente aceitos pelos empregados. As indenizações extralegais pagas..."; "A FORD também tomou a iniciativa de promover diversas ações sociais, direcionadas aos trabalhadores e também à sociedade de Camaçari e Estado da Bahia, todas robustamente demonstradas nestes autos, assim como pela robusta documentação anexada na presente oportunidade, posto que contemporânea as ocorrências dos últimos anos e ao protocolo da presente minuta".

Pois bem.

Considerando o resumido e relatado acima e tudo mais alegado pelas partes, a primeira questão a ser decidida - como anteriormente delineado - é quanto a licitude ou não da conduta da empresa, eventualmente violadora de direitos e causadora de danos.

No caso dos autos, inicialmente, impõe-se a apreciação da questão a partir de três enfoques: i) obrigação de prévia negociação coletiva para despedida coletiva à luz da norma estatal; ii) obrigação de prévia negociação coletiva para despedida coletiva à luz de obrigação imposta em norma coletiva, regra contratual ou em decorrência da boa-fé objetiva; e, iii) a realização da prévia negociação coletiva ou não no caso concreto.

3.1. Não violação à norma estatal

Inicialmente, cumpre destacar que este Relator concorda inteiramente com os postulados postos pelo MPT em seu recurso no ponto que trata da obrigação da negociação coletiva como procedimento prévio à despedida coletiva à luz das normas estatais vigentes.

E neste sentido, o STF, quando do julgamento do RE n. 999.435 (Tema 638/RG), fixou a tese de que "A intervenção sindical prévia é exigência procedimental imprescindível

para a dispensa em massa de trabalhadores, que não se confunde com autorização prévia por parte da entidade sindical ou celebração de convenção ou acordo coletivo".

Contudo, em embargos de declaração, posteriormente (em 13/04/2023), o STF modulou essa decisão de modo a se exigir intervenção sindical prévia apenas em relação as demissões em massa ocorridas após a publicação da ata do julgamento de mérito do RE n. 999.434 em 08/06/2022.

E é óbvio que, diante desta decisão do STF, descabe se falar em eventual controle de constitucionalidade ou de convencionalidade de qualquer norma infraconstitucional eventualmente aplicável.

Daí se tem que, em tese e em nome da segurança jurídica, à época da despedida coletiva levada a cabo pelas demandadas, não se poderia afirmar que essa conduta se revelava como ato ilícito por violação a norma estatal, inclusive em sua modalidade abusiva, inclusive as internacionais incorporadas ao ordenamento jurídico brasileiro.

Ou seja, independentemente dos fatos supervenientes à propositura da presente demanda, que poderiam conduzir a rejeição do pedido, como posto na sentença recorrida, é fato que, diante da modulação estabelecida pelo STF, não se tem como concluir que a conduta das empresas foi ilegal ou abusiva tendo em vista as normas estatais, inclusive as internacionais incorporadas ao ordenamento jurídico brasileiro. E concluir de modo diverso é violar o precedente modulado posto pelo STF no RE n. 999.435 (Tema 638/RG).

Logo, cabe afastar a alegação de violação a qualquer norma estatal que eventualmente obrigava a prévia negociação coletiva ao tempo que elas ocorreram (em 2021).

3.2. Obrigação de prévia negociação coletiva para despedida coletiva à luz de obrigação imposta em norma coletiva, regra contratual ou em decorrência da boa-fé objetiva

A conclusão acima, porém, não afasta a possibilidade de se concluir que as demandadas (doravante somente FORD) estariam obrigadas a somente despedir coletivamente seus empregados após prévia negociação coletiva por força de i) regra incluída em norma coletiva ou ii) em regra contratual ou iii) por força do seu comportamento (da FORD) que teria gerado a legítima confiança nos trabalhadores de que eles não seriam despedidos em curto prazo, em aplicação do princípio da boa-fé objetiva.

Vale lembrar que a FORD anunciou o encerramento de suas atividades em Camaçari em 11/01/2021.

Aqui, então, cumpre destacar quatro regras coletivas e contratuais comprovadas nos autos.

Primeira, em 15/12/2020 (fls. 198) a FORD firmou acordo coletivo com o Sindicato, com vigência entre 01/01/2021 e 31/01/2021, na qual se pactuou a suspensão do contrato de trabalho de "aproximadamente 500 empregados" durante o mês de janeiro de 2021, com "objetivo precípua de atuar na preservação do nível de emprego e na adequada gestão da capacidade produtiva da Empresa" (cláusula 4.1.).

Neste mesmo acordo coletivo, a FORD reafirmou o Protocolo de Entendimentos assinado em março de 2020 (incorporando-o ao referido acordo coletivo), no qual assumiu "o compromisso de excepcionalmente, conceder uma estabilidade coletiva de 4 anos a partir da data da assinatura do Protocolo de Entendimentos até o término de sua vigência, onde a Ford não realizará desligamento de empregados mensalistas operacionais em massa", salvo em caso de justa causa ou desligamento por meio de programa de demissão voluntária (cláusula 9.1, fls. 204).

Segunda, conforme esse Protocolo de Entendimento, com verdadeira natureza de acordo coletivo de trabalho, firmado em 01/03/2020, a FORD se comprometeu a "conceder uma estabilidade coletiva de 4 anos a partir da data da assinatura do Protocolo de Entendimentos até o término de sua vigência, onde a Ford não realizará desligamento de empregados mensalistas operacionais em massa", salvo por motivo de justa causa, demissão voluntária, excluídos os empregados que exercem funções de liderança, bem como os mensalistas administrativos (cláusula VIII, fls. 164).

Esse pacto, por sua vez, vigeu entre 01/03/2020 e 31/12/2023 (Cláusula I, fls. 160).

É certo que esse protocolo de entendimento tinha como pressuposto a "aprovação de novos produtos no Board (USA)" a serem implantados na "Planta de Camaçari" (fls. 159), mas também ficou pactuado que, "em caso de não aprovação dos novos produtos", "Empresa e Sindicato" realizariam "reunião emergencial para análise do cenário da Planta de Camaçari" (fls. 160), o que reforça o compromisso com a prévia negociação.

Terceira, em 14/11/2014, a FORD firmou contrato com o BNDES, com vigência até novembro de 2021 (cláusula sexta, fls. 103), na qual se obrigou "na hipótese de ocorrer, em função do projeto de que trata a Cláusula Primeira, redução do quadro de pessoal da BENEFICIÁRIA durante o período de vigência do presente Contrato, oferecer programa de treinamento voltado para as oportunidades de trabalho na região e/ou programa de recolocação dos trabalhadores em outras empresas, após ter submetido ao BNDES, para apreciação, documento que especifique e ateste a conclusão das negociações realizadas com a(s) competente(s) representação(ões) dos trabalhadores envolvidos no processo de demissão" (cláusula sétima, inciso II, fls. 103/104).

Frise que este contrato tinha como objeto o desenvolvimento de "um novo veículo de entrada com plataforma global" e para "aquisição de máquinas e equipamentos nacionais.., para a linha de montagem do veículo... na unidade industrial da BENEFICIÁRIA em Camaçari (BA)" (parágrafo único da cláusula primeira, fls. 100). Neste sentido, o documento de fls. 147 produzido pelo BNDES.

Quarta, em 10/05/2017, a FORD celebrou novo contrato com o BNDES, com vigência até 15/05/2024 (cláusula sexta, fls. 117), na qual ela reafirmar o mesmo compromisso anteriormente mencionado (cláusula oitava, inciso II, fls. 118/119), considerando o novo empréstimo tomado para aplicação em programa a ser desenvolvido no parque industrial de Camaçari/BA.

Neste sentido, o documento de fls. 148, produzido pelo BNDES, informa que o empréstimo "contempla parte do desenvolvimento do Novo Ecosport, que foi liderado pela equipe de engenharia da Ford Brasil em Camaçari/BA e teve participação, em menor escala, das equipes de engenharia de Tatuí/SP e São Bernardo do Campo/SP", não tendo, porém, havido liberação de crédito para o desenvolvimento do "projeto social" mencionado no referido contrato de empréstimo.

Cumprindo, ainda, destacar que, em 21/01/2021 (após anúncio do encerramento das atividades em Camaçari), em missiva endereçada ao BNDES e após provocação deste, a FORD, com fundamento em cláusula contratual, "antes que qualquer tipo de descumprimento contratual possa ser aventado em decorrência da descontinuidade dos negócios", requereu "a liquidação antecipada integral de todas as suas obrigações financeiras junto ao banco" (fls. 1.096.1.097).

3.3. Conclusões parciais

Logo, a partir das normas acima referidas, sem nenhuma dúvida, tem-se que a FORD se comprometeu a somente reduzir seu quadro de pessoal e, obviamente, em encerrar suas atividades na fábrica de Camaçari, com "extinção" de seu quadro de pessoal no referido estabelecimento, após "a conclusão das negociações realizadas com a(s) competente(s) representação(ões) dos trabalhadores envolvidos no processo de demissão" (fls. 103/104 e 118/119).

Junte-se a isto a obrigação assumida pela FORD (no Protocolo de Entendimento), fruto da negociação coletiva (que não necessariamente obriga a pactuação de um acordo coletivo do trabalho em sentido restrito), em março de 2020 e reafirmada em 15/12/2020, na qual ela acordou em conceder estabilidade coletiva de quatro anos (até fevereiro de 2024) aos "empregados mensalistas operacionais", comprometendo-se, ainda, a não realizar o "desligamento de empregados mensalistas operacionais em massa", ou seja, o desligamento de forma coletiva.

E - repita-se - mesmo em relação à estabilidade assegurada nos termos do Protocolo de Entendimento acima referido (reafirmado no acordo coletivo), observa-se que Sindicato e a FORD pactuaram que, em caso de não aprovação de novos projetos para a "Planta de Camaçari", eles realizariam "reunião emergencial para análise do cenário da Planta de Camaçari" (fls. 160), em claro compromisso à negociação coletiva.

Logo, por óbvio, dada a essa obrigação fruto de negociação coletiva, que vedava a despedida coletiva ("em massa"), pela lógica a despedida "em massa" somente poderia ser concretizada após nova (e prévia) negociação coletiva, sob pena de violação ao pacto coletivo que a vedava.

Some-se a isto o fato de que, com o acordo coletivo firmado em 15/12/2020, a FORD pactuou a suspensão temporária do contrato de cerca de 500 empregados até 31/01/2021. A empresa, assim, suspendeu os referidos contratos até 31/01/2021, mas, contraditoriamente, anunciou o encerramento de suas atividades operacionais em 11/01/2021.

Ora, a partir do pactuado coletivamente se gerou a perspectiva de que a empresa, por óbvio, não iria encerrar suas atividades. Até porque não tem lógica suspender os contratos até 31/01/2021 e encerrar as atividades em data anterior (em 11/01/2021). E, dado o pactuado coletivamente, com a suspensão dos contratos, para se deliberar de forma diversa (encerrar os contratos suspensos), caberia nova negociação coletiva, assumida, inclusive no Protocolo de Entendimento, que, por sua vez, foi incorporado ao Acordo Coletivo.

Ou seja, em resumo, o quadro fático delineado nos autos revela que, em decorrência dos pactos coletivos firmado pela FORD e dos contratos celebrado com o BNDES, a empresa FORD, independentemente de qualquer norma de origem estatal ou internacional eventualmente aplicável, obrigou-se a somente desligar coletivamente seus empregados após prévia negociação coletiva.

Essa conclusão, por sua vez, por ser fruto da vontade e do negociado pela FORD, por certo que não viola os princípios da ordem econômica, da livre iniciativa privada e da livre concorrência (artigo 170, II e IV, da CF), "que garantem o direito e a liberdade na tomada de decisões em relação aos rumos das atividades empresariais".

Ou seja, essas regras coletivas e contratuais são fruto do exercício da liberdade contratual conferida à empresa.

3.4. Inexistência de prévia negociação coletiva

A FORD, porém, sustenta que "na ocasião do anúncio de encerramento, em 11.01.2021, a FORD deixou claro que iria trabalhar, de imediato, para o desenvolvimento de um

plano justo e equilibrado para solucionar os impactos do encerramento da produção".

Como dito acima, as empresas demandadas sustentam que "de modo voluntário, imediatamente após o anúncio de encerramento e antes de qualquer iniciativa por parte do MPT, a FORD MOTOR e o Sindicato iniciaram ampla e intensa negociação coletiva. Após mais de 30 reuniões ao longo de quatro meses (fls. 933 a 951; 3178 a 3230), o resultado foi absolutamente exitoso, com a instituição de um Plano de Demissão Incentivada (fls. 1962 a 1977), que reverteu aos trabalhadores benefícios extralegais extremamente expressivos" (fls. 11.972).

A FORD, em outras palavras, alega que realizou as negociações coletivas para a despedida coletiva (o que respalda a conclusão que estava obrigada a tanto). Neste sentido, quando do comunicado público do encerramento de suas atividades em Camaçari, a FORD anunciou que "irá trabalhar imediatamente em estreita colaboração com os sindicatos e outros parceiros no desenvolvimento de um plano justo e equilibrado para minimizar os impactos do encerramento da produção" (fls. 839).

Já o MPT sustenta - em resumo - que, em verdade, "a decisão da FORD de encerramento da produção de veículos automotores em Camaçari foi tomada de forma totalmente inesperada e unilateral, sem qualquer diálogo prévio com o sindicato e, também, com as empresas da sua cadeia produtiva, que foram apenas comunicadas da extinção da relação contratual, sem que pudessem se programar e planejar o modo de fechamento de suas unidades".

Sustenta o MPT que "Restou demonstrado que a FORD anunciou o fechamento da fábrica em 11/01/2021 e afastou os trabalhadores de suas atividades, de forma totalmente inesperada, sem que tivesse oportunizado o diálogo prévio com a entidade sindical".

É fato inconteste que, após o anúncio do encerramento das atividades em Camaçari, a FORD passou a negociar coletivamente com o Sindicato dos trabalhadores. Seja essa negociação decorrente de vontade própria, decorrente da intenção declarada no anúncio público de encerramento de suas atividades (fls. 839), seja em decorrência das diversas decisões judiciais que, de forma direta ou indireta, forçaram a negociação coletiva, seja pela pressão pós-facto exercida pelos trabalhadores e Sindicato, é fato que a negociação coletiva ocorreu.

A questão, aqui, então é em se definir se, de fato, a negociação coletiva levada a cabo após o anúncio de encerramento das atividades fabris em Camaçari configura uma "prévia negociação coletiva" ou uma "pós-negociação coletiva" depois da tomada da decisão da despedida coletiva.

E aqui parece-nos, que, na realidade, do próprio anúncio de encerramento das atividades se conclui - por lógica - que a empresa deliberou, sem qualquer prévia negociação coletiva, não só encerrar suas atividades, como despedir "em massa" seus empregados.

E isso fica bem claro da própria proposta inicial da FORD quando da primeira reunião de negociação com o Sindicato, realizado em 18/01/2021 (fls. 933).

Conforme ata desta primeira reunião, a FORD apresentou as seguintes propostas:

"Quitação Geral e Integral do Contrato de Trabalho: O empregado declarará que todos os direitos trabalhistas em relação à Ford estão integralmente satisfeitos pela indenização recebida, para nada mais reclamar ou pleitear, a qualquer título, em qualquer esfera do Poder Judiciário.

Produção & Desmobilização da planta: Necessidade de fabricação de peças por alguns meses para garantir disponibilidade dos estoques de pós-venda e desmobilização da planta.

Atividades críticas: Garantir a manutenção integral de atividades críticas, incluindo máquinas e equipamentos em perfeitas condições de funcionamento.

Seguir Prazo de Negociação: atendimento ao calendário estabelecido, sendo necessidade emitir a minuta para todas as reuniões devido aos processos de auditoria" (fls. 933).

Observe-se que a primeira proposta é a "quitação geral e integral do contrato de trabalho". Partiu, pois, da decisão de despedir.

Isso tudo é reforçado pelo fato de a empresa não ter realizada a "reunião emergencial para análise do cenário da Planta de Camaçari", conforme pactuado no Protocolo de Entendimento (fls. 160), reafirmado no acordo coletivo (fls. 204).

Enquanto isso, o Sindicato, ainda que pós deliberação do encerramento das atividades, anunciou - já na primeira reunião - que o "maior pleito ainda continua sendo ainda tentar negociar o não fechamento da Planta de Camaçari" (fls. 933). Pleito este renovado na segunda reunião, na qual o Sindicato declarou que "a única proposta do Sindicato é a reativação da Planta" (fls. 935).

Acrescente-se, ainda, que, na reunião de negociação coletiva realizada já em 28/01/2021, o Sindicato ressaltou que "Neste momento o Sindicato reforçou que o protocolo foi honrado em 2020, bem como informou que em caso de não aprovação dos produtos, Empresa e Sindicato deveriam ter realizado uma reunião emergencial, e entende que não foi realizada, pois a reunião já foi a de comunicação do encerramento das atividades" (fls. 940).

Já em reunião realizada em 08/02/2021, o Sindicato deixou claro que "Reitera a insatisfação do Sindicato com a conduta da Ford do encerramento das atividades que deveria ser realizado com negociação de prazo antecipado" (fls. 946).

Ou seja, daí se tem que, em verdade, a empresa deliberou por encerrar suas atividades em Camaçari, despedindo "em massa" seus empregados. Já após a decisão em "caráter definitivo e irreversível" de despedida coletiva, a FORD abriu negociação com a entidade sindical. Essa negociação coletiva, porém, não tinha como objetivo negociar a despedida coletiva em

si, mas, sim, negociar as eventuais compensações ou benefícios que poderiam ser concedidos aos trabalhadores, muitos deles detentores da estabilidade pactuada coletivamente até fevereiro de 2024.

E para tanto concluir é preciso destacar que a prévia negociação coletiva antes da efetivação e formalização das despedidas coletivas não tem por objetivo principal pactuar compensações financeiras ou benefícios assistenciais aos trabalhadores despedidos, mas, sim, precipuamente, tentar evitar a despedida coletiva, ainda que seja com redução dos salários, dos benefícios, transferência para outra filial, etc. O objetivo maior da prévia negociação coletiva é manter o emprego, enquanto princípio constitucional da nossa ordem econômica, "fundada na valorização do trabalho humano e na livre iniciativa" (art. 170, VIII, CF) e na busca do pleno emprego (art. 170, VIII, CF).

Ou seja, no caso, no exercício de sua livre iniciativa, cumpria a FORD, antes de despedir coletivamente, negociar para tentar manter o "pleno emprego" (art. 170, VIII, CF), em cumprimento ao valor social da livre iniciativa (art. 1º, IV, CF). E essa conclusão em nada fere o princípio da legalidade (artigo 5º, II, CF), das garantias constitucionais de ordem econômica, da propriedade privada ou da livre iniciativa e concorrência (artigos 1º e 170 da CF). Até porque a FORD - como visto acima - se comprometeu a negociar coletivamente a despedida "em massa", bem como pelo fato de a propriedade privada deve cumprir sua função social (art. 5º, XIII, CF) e a livre iniciativa se submete ao princípio da "busca do pleno emprego" (art. 170, VIII, CF).

Logo, no caso dos autos, o que se conclui é que a FORD não entabulou a prévia negociação coletiva para efetivar a despedida coletiva. Na realidade, após deliberar pela despedida, resolveu negociar o que afirmou que seria "um plano justo e equilibrado para minimizar os impactos do encerramento da produção" (fls. 839).

E é óbvio que, diante do "prato pronto", somente caberia ao Sindicato tentar "minimizar o prejuízo", apesar de seu apelo inicial de "tentar negociar o não fechamento da Planta de Camaçari".

Pode-se, assim, concluir que ficou demonstrado que a FORD, apesar de ter assumido o compromisso da prévia negociação coletiva, não a realizou antes de deliberar pela despedida coletiva de seus empregados lotados no estabelecimento de Camaçari.

Postas as premissas acima, cumpre apreciar outras questões antes de avançar no mérito dos pedidos objeto do recurso.

4. PRELIMINAR. DIALETICIDADE

Postas as conclusões acima, ainda que em inversão das questões prejudiciais/preliminares, cumpre afastar a alegação da FORD da ausência de dialeticidade no recurso interposto pelo MPT.

Na realidade, *in casu*, o MPT em seu recurso não se limitou a reproduzir suas alegações postas na petição inicial. Em verdade, o MPT em seu recurso argumentou enfrentando os fundamentos postos na decisão recorrida, em especial quanto a conclusão do Juízo a quo de que a empresa não teria tido uma conduta ilícita (antijurídica).

Extrai-se, pois, do recurso, o diálogo dialético com a decisão recorrida.

Logo, cabe afastar essa preliminar.

5. PERDA DE OBJETO E AUSÊNCIA DE INTERESSE

Aqui também cabe afastar as alegações lançadas em contrarrazões da perda do objeto processual e da ausência de interesse superveniente de agir.

Primeiro, porque não há perda do objeto em relação aos pleitos de condenação em dano moral coletivo e naqueles relacionados ao descumprimento das obrigações estabelecidas na decisão concessiva da tutela provisória e que foram objeto de recurso, em especial considerando as conclusões postas acima, ainda que delas se discorde. No caso, da própria controvérsia posta no recurso se extrai a conclusão de que não há perda do objeto.

Manifesto, ainda, o interesse de agir em grau recursal com objetivo de modificar a decisão recorrida. E aqui não cabe confundir o eventual pedido para que se proceda na negociação coletiva, com os pedidos de que se fundam na alegação do descumprimento do dever de negociar previamente a despedida coletiva.

Logo, essas preliminares não se sustentam minimamente.

6. DO RECURSO ADESIVO

Antes de enfrentar os pedidos devolvidos com o recurso ordinário interposto pelo MPT cumpre apreciar o recurso adesivo da FORD, que tratam de questões preliminares ou prejudiciais.

6.1. INCOMPETÊNCIA. DANO MORAL COLETIVO

A FORD alega que a Justiça do Trabalho é incompetente para apreciar o pedido de pagamento da indenização por dano moral coletivo.

Sustenta que o "pedido de dano moral coletivo está fundamentado em causa de pedir que não está situada no âmbito da competência da Justiça do Trabalho".

Aponta que a pretensão "está fundamentada em hipotética violação de interesses da sociedade em geral e de relações jurídicas de natureza puramente civil (Governo do Estado da Bahia, concessionárias e fornecedores)".

Sem razão a empresa. Isso porque, ainda que o MPT tenha argumentado quanto ao eventual prejuízo causado à sociedade baiana, o pedido tem como causa de pedir principal "A decisão de fechamento da fábrica na Bahia foi tomada de modo repentino e unilateral e trouxe grave impacto à sociedade baiana, repercutindo fortemente no Parque Industrial de Camaçari, deixando milhares de trabalhadores e famílias em desespero" (fls. 2.071).

Ou seja, o pedido se funda na ofensa à coletividade dos trabalhadores da demandada. Tanto assim que argumentou o MPT "que a postura da empresa também não foi respeitosa quanto à forma de comunicação aos trabalhadores" e que "os trabalhadores tinham como exemplo de conduta da empresa diante de um possível encerramento das operações o caso da fábrica de São Bernardo do Campo, em que os trabalhadores foram comunicados com antecedência, a negociação coletiva durou vários meses e estes trabalhadores puderam, ao menos, se não preservar o emprego, preparar-se para a falta dele, bem diferente da situação ora em análise em que houve clara quebra da confiança e falta de boa-fé pela empresa".

Ou seja, o que se busca é a reparação de eventual dano moral coletivo causado à coletividade dos trabalhadores da FORD.

Logo, descabe acolher essa preliminar.

6.2. ILEGITIMIDADE ATIVA

A empresa sustenta também a ilegitimidade ativa do MPT para atuar da defesa dos direitos elencados na inicial.

Alega a FORD "o artigo 129, III, da CF, ao elencar as funções institucionais do Ministério Público, apenas prevê a promoção de ação para proteção de interesses difusos e coletivos, sendo que o artigo 127, caput, da CF, por sua vez, dispõe que os interesses passíveis de defesa são os sociais e individuais indisponíveis".

Sustenta que "a Lei Complementar 75/93, no inciso III do artigo 83, atribuiu ao MPT a competência para promover a ação civil pública no âmbito da Justiça do Trabalho, para defesa de interesses coletivos, quando desrespeitados os direitos sociais constitucionalmente garantidos".

Aduzem que "no presente caso, não se fala, de fato, de interesses sociais, difusos, coletivos, tampouco individuais indisponíveis. Pela leitura da exordial, verifica-se

que os interesses defendidos, em verdade, não podem ser considerados como atingidos por uma prática generalizada, que repercute na lesão da ordem jurídica".

Sem razão a FORD. Isso porque, conforme jurisprudência pacificada no Colendo STF, o Ministério Público possui legitimidade para, em ação civil pública, proteger direito ainda que individual homogêneo mas de caráter social.

Neste sentido, basta citar a seguinte arresto, do Plenário do STF, *verbis*:

"LEGITIMIDADE DO MINISTÉRIO PÚBLICO PARA PROMOVER AÇÃO CIVIL PÚBLICA EM DEFESA DOS INTERESSES DIFUSOS, COLETIVOS E HOMOGÊNEOS. MENSALIDADES ESCOLARES: CAPACIDADE POSTULATÓRIA DO PARQUET PARA DISCUTI-LAS EM JUÍZO. 1. A Constituição Federal confere relevo ao Ministério Público como instituição permanente, essencial à função jurisdicional do Estado, incumbindo-lhe a defesa da ordem jurídica, do regime democrático e dos interesses sociais e individuais indisponíveis (CF, art. 127). 2. Por isso mesmo detém o Ministério Público capacidade postulatória, não só para a abertura do inquérito civil, da ação penal pública e da ação civil pública para a proteção do patrimônio público e social, do meio ambiente, mas também de outros interesses difusos e coletivos (CF, art. 129, I e III). 3. Interesses difusos são aqueles que abrangem número indeterminado de pessoas unidas pelas mesmas circunstâncias de fato e coletivos aqueles pertencentes a grupos, categorias ou classes de pessoas determináveis, ligadas entre si ou com a parte contrária por uma relação jurídica base. 3.1. A indeterminidade é a característica fundamental dos interesses difusos e a determinidade a daqueles interesses que envolvem os coletivos. 4. Direitos ou interesses homogêneos são os que têm a mesma origem comum (art. 81, III, da Lei n 8.078, de 11 de setembro de 1990), constituindo-se em subespécie de direitos coletivos. 4.1. Quer se afirme interesses coletivos ou particularmente interesses homogêneos, *stricto sensu*, ambos estão cingidos a uma mesma base jurídica, sendo coletivos, explicitamente dizendo, porque são relativos a grupos, categorias ou classes de pessoas, que conquanto digam respeito às pessoas isoladamente, não se classificam como direitos individuais para o fim de ser vedada a sua defesa em ação civil pública, porque sua concepção finalística destina-se à proteção desses grupos, categorias ou classe de pessoas. 5. As chamadas mensalidades escolares, quando abusivas ou ilegais, podem ser impugnadas por via de ação civil pública, a requerimento do Órgão do Ministério Público, pois ainda que sejam interesses homogêneos de origem comum, são subespécies de interesses coletivos, tutelados pelo Estado por esse meio processual como dispõe o artigo 129, inciso III, da Constituição Federal. 5.1. Cuidando-se de tema ligado à educação, amparada constitucionalmente como dever do Estado e obrigação de todos (CF, art. 205), está o Ministério Público investido da capacidade postulatória, patente a legitimidade *ad causam*, quando o bem que se busca resguardar se insere na órbita dos interesses coletivos, em segmento de extrema delicadeza e de conteúdo social tal que, acima de tudo, recomenda-se o abrigo estatal. Recurso extraordinário conhecido e provido para, afastada a alegada ilegitimidade do Ministério Público, com vistas à defesa dos interesses de uma coletividade, determinar a remessa dos autos ao Tribunal de origem, para prosseguir no julgamento da ação" (STF, TP, RE 163231, Relator Min. MAURÍCIO CORRÊA, j. 26/02/1997, DJ 29-06-2001, p. 00055).

In casu, na inicial, o MPT age na defesa de direitos coletivos e de direitos individuais homogêneos, todos de caráter social, já que relacionados ao direito ao trabalho.

Destaque-se que o direito ao trabalho está elencado no art. 6º da CF como direito social.

Logo, o MPT tem legitimidade para atuar na defesa do direito ao trabalho e, por óbvio, na reparação dos respectivos direitos violados.

Cabe, assim, afastar essa preliminar.

6.3. ILEGITIMIDADE PASSIVA

A FORD alega, ainda, que não tem legitimidade passiva para responder pelo pedido de "fornecer documentos sobre trabalhadores estranhos aos quadros de empregados" (item 5 da inicial: "APRESENTAR em Juízo planilha com detalhamento dos valores a serem pagos em face de rescisões contratuais com empresas parceiras, fornecedoras, prestadoras, terceirizadas e concessionárias, contendo valores relativos às rescisões e indenizações dos empregados e prestadores de serviços de cada uma delas" - fls. 2.106).

Essa preliminar, porém, também deve ser rejeitada. Isso porque não se pode confundir a legitimidade para a causa, aferida a partir do alegado na inicial, com eventual improcedência da pretensão.

No caso, o MPT alega que a FORD possuiria as informações respectivas ("detalhamento dos valores a serem pagos em face de rescisões contratuais com empresas parceiras..." etc.). Logo, somente a FORD tem legitimidade para se defender desta alegação - por óbvio. Ao certo um terceiro não teria legitimidade para se defender da alegação de que a FORD possuía as informações solicitadas. Básico!

Cabe rejeitar.

6.4. INÉPCIA

A empresa insiste, ainda, quanto a inépcia da inicial em relação aos pedidos dos itens 5 e 6.

Sustenta que "Diferentemente da leitura/interpretação realizada pela r. sentença de origem, dentre os inúmeros pedidos deduzidos pelo MPT na exordial - pleitos 1 a 9, é possível identificar pretensão relacionada a terceiros estranhos à lide sim (empresas parceiras, fornecedoras, prestadoras, terceirizadas e concessionárias), consoante se observa da leitura do item 5 do rol de pedidos".

Sustenta que "não há causa de pedir correlata que fundamente o alcance da responsabilidade das empresas do polo passivo para "empregados" de outros empregadores, de forma indiscriminada e genérica, até porque, reitera-se também perante este E. TRT: não se pode presumir irregularidade e afetação de pessoas vinculadas a terceiros estranhos à lide".

Sustenta, ainda, que "especificamente em relação à pretensão de instituição de um Fundo Garantidor de Crédito, item 6 do rol de pedidos, a exordial deixou de trazer a previsão legal que pudesse amparar a pretensão, assim como não apresentou uma abordagem

sequer sobre como poderia esse fundo ser constituído, em quais condições e sob qual aparato, o que, também, torna irrefutável a caracterização da inépcia".

Pois bem.

Mais uma vez descabe acolher a preliminar.

Primeiro, em relação ao pedido do item 5 a peça inicial contém causa de pedir. No caso, o MPT parte do pressuposto de que, diante da rede contratual envolvendo as empresas com quem a FORD mantinha ou mantém relações comerciais, ela deteria as informações necessárias para apresentar "em Juízo planilha com detalhamento dos valores a serem pagos em face de rescisões contratuais com empresas parceiras, fornecedoras, prestadoras, terceirizadas e concessionárias...".

Logo, diante da causa de pedir, descabe concluir pela eventual inépcia.

Já quanto ao pedido do item 6 ("CONSTITUIR, no prazo de 15 dias, um fundo garantidor dos créditos trabalhistas gerados com o fechamento da fábrica em Camaçari, relacionados aos empregos diretos, indiretos e induzidos pelo empreendimento empresarial da FORD, bem como referentes às atuais e eventuais futuras ações trabalhistas, até a solução integral dos créditos laborais...") a FORD confunde fundamento jurídico com fundamento legal.

O CPC exige que a inicial contenha o fundamento jurídico (art. 319, III, CPC) e não fundamento legal, ou seja, o texto normativo aplicável à espécie.

Fundamento jurídico é a alegação do fato jurídico somado à relação jurídica relacionado ao pedido. A conjugação lógica entre fato jurídico e relação jurídica.

No caso, o MPT alegou que a conduta da empresa gerou danos a terceiros (fato jurídico), firmando uma relação jurídica obrigacional, que gerou o pedido (de natureza cautelar) de constituição de "um fundo garantidor dos créditos trabalhistas gerados com o fechamento da fábrica em Camaçari".

Logo, há fundamento jurídico.

Inexiste, ainda, a inépcia pela eventual ausência de "uma abordagem sequer sobre como poderia esse fundo ser constituído, em quais condições e sob qual aparato...". Isso porque, por certo, que não é necessário a indicação de como formar o fundo.

Ademais, do pedido da constituição do fundo "mediante depósito no valor de, no mínimo, R\$ 2.000.000.000,00 (dois bilhões milhões de reais), em instituição financeira nacional..." se conclui facilmente como ele deve ser constituído: depositando em entidade bancária! Simples.

No mais, seriam questões relacionadas à eventual efetivação da medida.

Logo, descabe reconhecer qualquer inépcia.

6.5. ILEGITIMIDADE PASSIVA. FORD CREDIT HOLDING BRASIL LTDA

A segunda demanda também recorre sustentando a ilegitimidade passiva da segunda reclamada.

Alega que "a justificava da exordial trazida aos autos pelo MPT, é possível identificar que a inclusão da FORD CREDIT HOLDING BRASIL LTDA. (BANCO FORD) se deu apenas em razão de a referida instituição estar vinculada à FORD MOTOR e fazer parte do mesmo grupo econômico".

Sustenta, porém, que "era evidente que referida empresa é parte ilegítima para figurar no polo passivo da presente demanda, pois os legitimados deverão ser aqueles que têm pertinência subjetiva com o direito substancial objeto da asseguaração e que será acertado ou realizado".

Sem razão. Isso porque o art. 2º, § 2º da CLT, dispõe que as empresa que compõem o mesmo grupo econômico respondem solidariamente pelas obrigações de suas integrantes.

Logo, a segunda reclamada possui legitimidade para atuar no feito.

Não fosse isso, como dito acima, a empresa confunde a legitimidade para a causa aferida a partir do alegado, com a improcedência da pretensão em seu mérito.

Pelo improvimento.

6.6. VALOR DA CAUSA

A FORD recorre, ainda, da decisão que rejeitou sua impugnação ao valor da causa arbitrado na inicial.

Sustenta que "É latente a necessidade de adequação do absurdo e infundado valor lançado à causa pelo MPT, de R\$ 4.400.000.000,00 (QUATRO BILHÕES E QUATROCENTOS MILHÕES DE REAIS)".

Pois bem.

Na inicial, o MPT formula um pedido de constituição de um fundo garantido com o depósito de dois bilhões de reais. Também pede a condenação da FORD em danos morais coletivos no valor de dois bilhões e quatrocentos milhões (fls. 2.107).

Logo, diante desses pedidos, no mínimo, o valor da causa há de ser fixado em quatro bilhões e quatrocentos milhões. Haveria de ser mais, considerando os pedidos relacionados às obrigações de fazer ou de não fazer.

Sendo assim, cabe desprover o recurso neste ponto, mantendo-se o valor da causa arbitrado na inicial.

7. RECURSO DO MPT

7.1. PEDIDOS CONCEDIDOS EM TUTELA PROVISÓRIA

O MPT recorre da decisão que rejeitou, em decisão final, os pedidos concedidos em tutela provisória. Pede que "sejam confirmadas, de modo definitivo, as decisões liminares proferidas (Id e5d213f e Id 0acef57)".

Na decisão de fls. ID e5d213f (fls. 555/564), o Juízo a quo determinou que as demandadas observassem as seguintes obrigações:

"ABSTER-SE de promover dispensa coletiva de trabalhadores até logre êxito a negociação coletiva para tal com a entidade sindical profissional, devendo todas as possibilidades serem analisadas e discutidas;

ABSTER-SE de, durante as negociações e enquanto vigorem os contratos de trabalho, suspender o pagamento dos salários e/ou das licenças remuneradas dos trabalhadores;

ABSTER-SE de praticar assédio moral negocial, de apresentar ou oferecer propostas ou valores de forma individual aos trabalhadores, durante a negociação coletiva, devendo, caso seja do seu interesse, informar a coletividade das tratativas através de comunicados oficiais;

FORNECER ao sindicato profissional ou justificar por escrito as razões para a recusa, as informações que sejam lhe sejam solicitadas às negociações e à tomada de decisões pela categoria profissional. Para o recebimento das informações, deve o sindicato formalizar o pedido e a empresa entregar a documentação solicitada no prazo de 15 dias ou justificar as razões para a não entrega dos referidos documentos, tudo por escrito e mediante recibo. Havendo insurgência do sindicato ou do MPT quanto a eventual recusa, o juízo, caso instado, deliberará a respeito.

APRESENTAR em Juízo, junto com a contestação, planilha com detalhamento dos valores a serem pagos em face de rescisões contratuais com empresas parceiras, fornecedoras, prestadoras, terceirizadas e concessionárias, contendo valores relativos às rescisões e indenizações dos empregados e prestadores de serviços de cada uma delas" (fls. 563).

Já pela decisão de fls. ID 0acef57 (fls. 1.339/1.352), o Juízo a quo decidiu

"1 - aumentar a multa por descumprimento das obrigações previstas na decisão de Id e5d213f para o valor de R\$ 5.000.000,00 (cinco milhões de reais), por item descumprido, acrescida de R\$ 250.000,00 (duzentos e cinquenta mil reais) por trabalhador prejudicado;

2 - determinar que as empresas réas procedam a reintegração imediata dos empregados dispensados em descumprimento à ordem emanada na decisão de id e5d213f, sob pena de aplicação de multa com os valores estabelecidos na presente decisão" (fls. 1.352).

Em tutela provisória, o Juízo a quo acolheu em pedidos da inicial da ação cautelar de natureza antecedente (fls. 1) de itens 2 (abster de promover dispensa coletiva de trabalhadores), 3 (abster-se de, durante as negociações e enquanto vigorem os contratos de trabalho, suspender o pagamento dos salários e/ou das licenças remuneradas dos trabalhadores), 4 (abster-se de praticar assédio moral negocial), 5 (fornecer ao sindicato profissional ou justificar por escrito as razões para a recusa, as informações que sejam lhe sejam solicitadas às negociações e à tomada de decisões pela categoria profissional) e 6 (apresentar em Juízo, junto com a contestação, uma planilha...), além de ter determinado a reintegração dos empregados despedidos em descumprimento da ordem de abstenção do rompimento contratual.

Em relação a todos esses pleitos, o Juízo a quo, em decisão final, os extinguiu sem resolução do mérito ao fundamento da perda de objeto. E ao fundamentar sua decisão, o Juízo a quo levou em consideração o acordo coletivo firmado entre os interessados.

O MPT, porém, em seu recurso, insiste na procedência desses pedidos.

Cumprido, porém, destacar que os referidos pleitos cautelares formulados de forma antecedente com a inicial correspondem aos pedidos principais de itens 1 (2 na cautelar antecedente), 2 (3), 3 (4), 4 (5) e 5 (6), conforme fls. 2.106.

E aqui deve-se, de logo, ressaltar que o eventual cumprimento das obrigações impostas em tutela provisória cautelar antecedente não resulta necessariamente na perda do objeto ou improcedência da demanda.

É preciso, ainda, distinguir o que se trata de tutela cautelar e o que se revela como tutela antecipada. Isso porque, a tutela cautelar, em algumas situações, por fatos supervenientes, pode resultar em perda de objeto ou se tornar impossível de cumprimento, sabendo-se que ela sempre é provisória.

Também é preciso destacar que algumas medidas são instrumentais, a gerar efeito imediato, em especial quanto a eventual incidência de sanções casos descumpridas.

Logo, cabe apreciar cada um dos pedidos acolhidos provisoriamente, tendo em conta o pleito definitivo (fls. 2.106/2.107)

7.2 "ABSTER-SE de promover dispensa coletiva de trabalhadores antes da conclusão da negociação coletiva efetiva com a entidade sindical profissional"

O primeiro deles se refere a obrigação da FORD se abster de promover dispensa coletiva de trabalhadores (pedido 2/1).

Neste caso, cabe confirmar o pedido, ainda que com perda superveniente de seu objeto executivo diante da recomposição do direito.

No caso, como concluído acima, a FORD tinha por obrigação somente despedir seus empregados após prévia negociação coletiva. Ela, porém, ao encerrar suas atividades, acabou por despedir coletivamente seus empregados antes de negociar coletivamente.

Logo, considerando os fatos até então concretizados e considerando a regra de que cabe ao juiz conceder o direito tendo em vista o momento em que os fatos ocorreram, cabe acolher o pedido para condenar a FORD a se abster de promover a dispensa coletiva os trabalhadores sem antes concluir a negociação coletiva.

O fato deste pedido ser acolhido, porém, não se confunde com a perda superveniente do seu objeto executivo, seja pela impossibilidade do seu cumprimento, seja pela sua satisfação. Ou seja, uma coisa é reconhecer o direito ao tempo de sua violação, outra coisa é não mais ser possível concretizar o direito diante de sua impossibilidade ou não ser mais exigível a obrigação por ele já ter sido concretizado.

Pode-se exemplificar, para ficar clara essas situações, com uma ação de despejo. Por exemplo, o inquilino, após ser demandado, pode desocupar o imóvel e devolvê-lo ao locador. Em outras palavras, ele teria reconhecido o direito do autor. Neste caso, com o reconhecimento expresso ou tácito do direito, cabe acolher a pretensão no mérito (art. 487, II, a, CPC), inclusive com condenação em honorários advocatícios em quem reconheceu o direito (art. 90 do CPC), até porque o inquilino deu causa à demanda judicial.

Pode ocorrer, ainda, de após proposta a ação de despejo, o imóvel ser objeto de desapropriação, descabendo, por fato superveniente, concretizar o despejo dada sua impossibilidade (devolver o imóvel ao locador). Mas, ainda assim, cabe ao juiz apreciar o pedido em seu mérito, de modo a dizer o direito ao tempo da propositura da demanda, inclusive para eventual ressarcimento de outros danos ou obrigações (multa contratual, etc.).

É o que ocorre nos autos. Ao tempo da propositura inicial da demanda, a FORD estava obrigada a somente despedir coletivamente após prévia negociação coletiva. Ela, porém, conforme conclusões acima, despediu seus empregados de forma coletiva. Logo, ao tempo da demanda, cabia reconhecer a obrigação da empresa de se abster "de promover dispensa coletiva de trabalhadores antes da conclusão da negociação coletiva efetiva com a entidade sindical profissional".

O pleito, portanto, deve ser acolhido, ainda que, por fato superveniente, a despedida coletiva tenha sido realizada após conclusão da negociação coletiva, ainda que sem negociar "o não fechamento da Planta de Camaçari".

Fica mantida, assim, a multa cominatória fixada, sendo esta devida apenas para o caso de se comprovar que as despedidas foram formalizadas de fato antes da conclusão da negociação coletiva realizada posteriormente ao anúncio do fechamento da planta de Camaçari.

E aqui cabe esclarecer, para não se alegar eventual contradição, que a ordem judicial era de não despedir coletivamente antes de concretizar a negociação coletiva, sob pena de pagar a multa. Posteriormente à essa ordem, a empresa negociou coletivamente e, em seguida, formalizou as despedidas.

Logo, essa multa somente é devida se comprovado que, após a ordem judicial e antes de finalizar a negociação coletiva, a empresa formalizou alguma despedida.

7.3. "ABSTER-SE de, durante as negociações, suspender o pagamento dos salários e/ou das licenças remuneradas dos Trabalhadores"

Seguindo a mesma lógica do item anterior, também cabe acolher este pedido considerando o momento da propositura da demanda.

E, da mesma forma, fica mantida a multa cominatória fixada, sendo esta devida apenas para o caso de se comprovação da efetiva suspensão dos pagamentos e das licenças remuneradas.

7.4. "ABSTER-SE de praticar assédio moral negocial, de apresentar ou oferecer propostas ou valores individuais aos trabalhadores, durante a negociação coletiva".

Neste ponto, o MPT sustenta, ainda, que "Em verdade, foi constatado que a FORD descumpriu a obrigação do item III da decisão de Id. e5d213f, ao praticar assédio moral negocial contra ex-empregados que exerciam função de confiança. Fato esse que ensejou a majoração do valor das multas pela decisão de Id. 0acef57".

No caso, também seguindo a mesma lógica, cabe acolher o pedido, com manutenção da multa cominatória fixada, já que, mesmo em relação aos empregados que exerciam cargo de confiança ou de nível gerencial, especialmente em face do acordado com o BNDES, cabia proceder na prévia negociação coletiva.

No caso dos autos, é incontroverso que a empresa ofertou aos empregados propostas para o rompimento contratual no curso da negociação coletiva.

7.5. "FORNECER ao sindicato profissional todas as informações que sejam necessárias às negociações e à tomada de decisões pela categoria

profissional, sem prejuízo de sigilo, tais como: a - as razões econômicas, financeiras e técnicas do projeto de desmobilização da fábrica em Camaçari; b - número e categorias dos trabalhadores que podem ser afetados; c - demais dados sobre o empreendimento (sobre a situação econômica e social da unidade negociadora e da empresa em geral)"

Este pedido, enquanto instrumental ao da obrigação de manter a negociação coletiva também deve ser acolhido, mais uma vez considerando os fatos no momento da propositura da demanda.

Frise-se que as informações indicadas são adequadas e compatíveis com a negociação coletiva em torno das despedidas coletivas, sendo relevantes para definição, inclusive, de valores e benefícios a serem assegurados aos trabalhadores.

Logo, cabe acolher este pedido, ainda que por fato superveniente ele tenha sido cumprido ou reste prejudicado.

7.6. "APRESENTAR em Juízo planilha com detalhamento dos valores a serem pagos em face de rescisões contratuais com empresas parceiras, fornecedoras, prestadoras, terceirizadas e concessionárias, contendo valores relativos às rescisões e indenizações dos empregados e prestadores de serviços de cada uma delas"

Este outro pedido, porém, deve ser rejeitado em seu mérito. Isso porque a FORD não necessariamente tinha obrigação de deter informações sobre "os valores a serem pagos em face de rescisões contratuais com empresas parceiras, fornecedoras, prestadoras, terceirizadas e concessionárias, contendo valores relativos às rescisões e indenizações dos empregados e prestadores de serviços de cada uma delas".

Este pedido, portanto, não encontra amparo em qualquer dispositivo legal.

Logo, deve ser desprovido o recurso neste ponto.

7.7. Conclusão parcial

Do estabelecido acima, cabe prover o recurso do MPT para condenar as demandadas nos pedidos dos itens 1, 2, 3 e 5 do aditamento à petição inicial da tutela cautelar antecedente (fls. 2.106/2.107), com a manutenção das multas cominatórias nos valores indicados nas decisões fls. ID e5d213f (fls. 555/564) e de fls. ID 0acef57 (fls. 1.339/1.352).

8. DANO MORAL COLETIVO

O MPT, ainda, recorre pedindo a reforma da decisão que rejeitou seu pedido de pagamento da indenização por danos morais coletivos.

O Juízo *a quo* rejeitou essa pretensão ao fundamento de a que não ficou demonstrado a prática de ato ilícito por parte da FORD.

Neste ponto, cumpre acrescentar que a FORD alega que "não há como considerar a lesão da moral de uma coletividade, pois somente uma pessoa, individualmente considerada, pode experimentar os sentimentos que envolvem especificamente a intimidade, a vida privada, a honra e a imagem".

Sustenta a empresa que "o MPT alega que o dano moral coletivo seria devido a partir de conduta lesiva da FORD que teria atingido os empregados impactados pela decisão de encerramento da fábrica de Camaçari", mas que, sob essa ótica seria "inquestionável conclusão de que o MPT insiste, por meio do recurso, em buscar indenização relacionada a um grupo de trabalhadores determinados, que são absolutamente individualizados e cuja circunstância de fato não é a mesma para todos os envolvidos. Trata-se dos chamados direitos individuais heterogêneos".

Alega que não praticou ato antijurídico, a inexistência da prova do dano e a impossibilidade de cumulação de obrigação de fazer com pedido de indenização em ação civil pública. Neste sentido, sustentam (de forma pioneira) que "O fim precípua nesta espécie de ação é o de obter tutela jurisdicional que determine ao réu uma obrigação de fazer, não se admitindo que no âmbito da Justiça do Trabalho a Ação Civil Pública possua intuito reparatório".

Aduz que "a pretensão recursal de condenação em tutela inibitória cumulada com indenização por dano moral coletivo ofende o artigo 3º da Lei nº 7.347/85, que tem por objeto a condenação em dinheiro ou o cumprimento de obrigação de fazer ou não fazer, constituindo, portanto, irreplicável previsão alternativa que não se pode cumular".

Pois bem.

Inicialmente é de se destacar que nada impede a cumulação de pedidos nas modalidades de obrigações de fazer, de não fazer ou de dar (ainda que dinheiro) em ação civil pública.

Aliás, o art. 3º da Lei n. 7.347/85 é cristalino em admitir que a ação civil pública pode ter "por objeto a condenação em dinheiro ou o cumprimento de obrigação de fazer ou não fazer". E a condenação em dinheiro seria justamente a reparação dos danos aos direitos elencados em seu art. 1º, sendo este, ainda, claro em apontar que a referida lei rege as disposições relativas as ações de responsabilidade por danos morais e patrimoniais.

Ou seja, a lei é clara (e não precisava) em admitir que a demanda coletiva pode ter por objeto a reparação dos danos morais e patrimoniais. Por outro lado, a empresa

confunde a lesão aos direitos individuais homogêneos dos trabalhadores eventualmente lesionados, dada a causa de origem comum, com a lesão ao patrimônio moral coletivo.

E aqui cabe esclarecer que por dano moral coletivo se entende

"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 ao 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. Do dano moral coletivo no atual contexto jurídico brasileiro. Jus Navigandi, Teresina, ano 9, n. 559, 17 jan. 2005. Disponível em: . Acesso em: 11 jan. 2010).

Ou seja, em outras palavras, tem-se como dano moral coletivo (dano social) a ofensa injusta ao patrimônio imaterial de uma determinada comunidade, grupo ou classe. Haveria ofensa aos valores de uma coletividade. Parte-se do pressuposto de que "existem ofensas a determinados bens que alcançam situações jurídicas existenciais e perpassam a órbita individual" (Nelson Rosendal, As funções da responsabilidade civil. A reparação e a pena civil, p. 202).

No Brasil, dois são os diplomas legais que agasalham a tese da existência da reparação desse dano imaterial à coletividade. O primeiro deles é o Código de Defesa do Consumidor que, em seu art. 6º, inciso VI, estabeleceu entre os direitos básicos do consumidor, "a efetiva prevenção e reparação de danos patrimoniais e morais, individuais, coletivos e difusos". Reforçando essa regra, o inciso VII do mesmo dispositivo legal assegura o direito de acesso aos órgãos judiciários e administrativos visando à "prevenção ou reparação de danos patrimoniais e morais, individuais, coletivos ou difusos".

O segundo dispositivo é art. 1º da Lei n. 7.347/85 (que regula a ação civil pública), com a redação atual dada pela Lei n. 12.529/11, o qual assegura a propositura de "ações de responsabilidade por danos morais e patrimoniais causados: I - ao meio-ambiente; II - ao consumidor; III - a bens e direitos de valor artístico, estético, histórico, turístico e paisagístico; IV - a qualquer outro interesse difuso ou coletivo; V - por infração da ordem econômica; VI - à ordem urbanística".

Observa-se, pois, que esses mencionados textos de leis estabelecem a possibilidade de reparação dos danos morais "individuais, coletivos e difusos" ou, em outras palavras, a "qualquer [...] interesse difuso ou coletivo".

Logo, quando se está diante de uma conduta que viola o direito coletivo à prévia negociação coletiva como condição à implantação da despedida em massa, não só, eventualmente, viola-se o direito individual de cada trabalhador (que, dada a origem comum, é homogêneo), como também viola-se a esfera moral da comunidade. Até porque o direito à prévia

negociação coletiva para despedida coletiva não é um direito, em si, individual. Não à toa cuida-se de exigir a negociação coletiva!

A antijuridicidade da conduta da FORD, por sua vez, já ficou patenteada nas linhas acima. A FORD adotou conduta ilícita, geradora de danos morais coletivos, à medida que não observou a prévia negociação coletiva para despedida coletiva.

Aponte-se, ainda, que se em relação ao dano moral individual não se exige a prova da lesão em si, mas somente dos fatos geradores da ofensa, por muito mais razões se tem que descabe exigir a prova da ofensa moral coletiva. Isso porque, nas duas situações, a ofensa moral em si é inerente à própria lesão ao patrimônio moral.

Ora, sem em relação ao dano moral individual "Seria uma demasia, algo até impossível, exigir que a vítima comprove a dor, a tristeza ou a humilhação através de depoimentos, documentos ou perícia; não teria ela como demonstrar o descrédito, o repúdio ou o desprestígio através de meios probatórios tradicionais, o que acabaria por ensejar o retorno à fase da irreparabilidade do dano moral em razão de fatores instrumentais.... Em outras palavras, o dano moral existe '*in re ipsa*' deriva inexoravelmente do próprio fato ofensivo, de tal modo que, provada a ofensa, '*ipso facto*' está demonstrado o dano moral à guisa de uma presunção natural, uma presunção *hominis* ou *facti*, que decorre das regras da experiência comum" (Sérgio Cavalieri Filho, Programa de Responsabilidade Civil, p. 91-92).

Logo, sem tem se tem como demonstrar esse dano imaterial individual, muito menos ainda cabe exigir da prova do dano moral causado à coletividade. Ele, entretanto, é presumido a partir da própria violação ao direito protegido.

Logo, cumpre concluir que cabe acolher o pedido de condenação da FORD na indenização por danos morais coletivos.

8.1. VALOR DO DANO MORAL

O MPT pede a condenação das demandadas no pagamento de indenização por danos morais coletivos na quantia de R\$ 2.400.000.000,00 (dois bilhões e quatrocentos milhões de reais).

Para justificar esse valor, o MPT argumenta que o encerramento das atividades da FORD em Camaçari acarretou fortes impactos econômicos e sociais na região de Camaçari e no Estado da Bahia, gerando efeito cascata nas empresas que ela mantinha relação contratual de prestação de serviços ou de fornecimento de produtos.

Neste ponto, alega que "Diante do fato central - fechamento da fábrica da FORD na Bahia - as empresas da cadeia produtiva da FORD também dispensaram em massa

seus empregados, sem prévia negociação coletiva, alegando que não haveria condições de continuar funcionando ou de manter a mesma quantidade de trabalhadores, após o encerramento das atividades industriais da FORD, única empresa automobilística da região".

Aduz que "Com efeito, a decisão de fechamento da fábrica de automóveis atingiu, de modo inopinado, empresas parceiras, fornecedoras, prestadoras, terceirizadas e concessionárias, muitas das quais, por sua vez, não tiveram como se programar e rescindir de forma massiva os seus contratos de trabalho, revelando a grande repercussão da arbitrariedade praticada pela FORD que alcançou expressivo número de trabalhadores, fato que enseja sua responsabilização e devida reparação social".

Alega que "A FORD, em nome da sua livre iniciativa, tem todo o direito de querer cancelar os projetos que estavam em andamento, porém isto não afasta o dever de efetuar um planejamento cuidadoso, com diálogo prévio dos envolvidos nas operações a serem paralisadas, e, claro, de reparar os prejuízos causados às empresas que investiram, aos Poderes Públicos que ofereceram incentivos, empréstimos a juros baixos e demais facilidades, à comunidade local afetada, bem como aos trabalhadores de toda a rede contratual que tinham uma legítima expectativa de que a fábrica da FORD ficaria na Bahia, ao menos, até o ano de 2024".

Sustenta que "O pagamento das indenizações do PDI não foi suficiente para reparação do dano coletivo causado, a grande maioria dos trabalhadores encontra-se desempregada" e que "Também, não abarcou todos os empregados da empresa, tendo a FORD excluído da negociação aqueles que ganhavam salários maiores, por exemplo, engenheiros e supervisores".

Conclui que "a indenização por dano moral coletivo pleiteada pelo MPT nitidamente tem por fundamento a necessidade de reparação pela lesão de natureza trabalhista decorrente da decisão arbitrária da FORD de encerramento da fábrica de automóveis em Camaçari, que gerou rescisão massiva dos contratos de trabalho de toda cadeia produtiva e rede contratual, com grave repercussão social, em violação ao ordenamento jurídico brasileiro".

Já quanto ao valor em si, o MPT sustenta que "Para ser atingida sua finalidade pedagógica e reparadora, tal indenização há de ser fixada levando-se em conta a capacidade econômica da empresa. De acordo com o contrato social juntado pela FORD nestes autos (Id. 360515f), a ré possui capital social integralizado de R\$ 5.783.592.102,00 (cinco bilhões, setecentos e oitenta e três milhões, quinhentos e noventa e dois mil e cento e dois reais)".

Narra que "conforme notícia veiculada na imprensa em 28/10/202077 e citada na decisão judicial de Id. 99f7b48, a FORD informou lucro líquido de US\$ 2,4 bilhões (R\$ 13,5 bilhões, na cotação atual) no terceiro trimestre de 2020, ou US\$ 0,60 por ação, nível seis vezes

maior que o registrado em igual período de 2019" e aponta que "Conforme se verifica das atas de assembleia e estatuto social juntados pelo BANCO FORD (Id 393b351), que possui capital social no valor de R\$ 150.090.373,54 (cento e cinquenta milhões, noventa mil, trezentos e setenta e três reais e cinquenta e quatro centavos), o lucro líquido do referido Banco no exercício encerrado em 31 de dezembro de 2019 chega ao montante total de R\$ 45.676.795,16 (quarenta e cinco milhões, seiscentos e setenta e seis mil, setecentos e noventa e cinco reais e dezesseis centavos).

Daí porque o MPT pede que, considerando-se a gravidade da conduta da empresa, o seu porte econômico, a natureza imaterial dos direitos violados, o número de trabalhadores atingidos, a abrangência da lesão e a atitude desrespeitosa da empregadora, a fim de que a condenação em questão cumpra seu papel reparatório, sancionatório e também pedagógico, desestimulando a demandada a repetir no futuro as ilicitudes objeto dessa ação, o Ministério Público entende ser bastante razoável a fixação de indenização por dano moral coletivo a ser arbitrada judicialmente em valor não inferior a R\$ 2.400.000.000,00 (dois bilhões e quatrocentos milhões de reais).

Já o FORD alega que cabe considerar "os valores extralegais quitados pela FORD" e o "reconhecimento da superação dos impactos decorrentes do encerramento das atividades de manufatura".

Sustenta que "por mera liberalidade e a partir de ampla negociação com o Sindicato, a FORD ofertou aos seus empregados um Plano de Demissão Incentivada, por meio do qual quitou, àqueles que optaram pela adesão, elevados valores de indenização".

Aponta que "A despeito de o anúncio de encerramento das atividades de produção ter ocorrido em 11.01.2021, somente após a celebração do Acordo Coletivo de PDI, em maio de 2021, iniciou-se, de forma escalonada, as rescisões contratuais dos empregados impactados, o que demonstra não ter faltado antecedência, planejamento e organização (fls. 3272 a 10214 e fls. 10975 a 11650)".

Destaca, no que é pertinente, que "A FORD também tomou a iniciativa de promover diversas ações sociais, direcionadas aos trabalhadores e também à sociedade de Camaçari, todas robustamente demonstradas nestes autos (fls. 2956 a 2993)".

Narra que diante das iniciativas adotadas, "assim como as quantias extralegais quitadas, que facilmente superam MEIO BILHÃO DE REAIS, foram assumidas pela FORD como forma de superar todos os impactos decorrentes do encerramento de suas atividades e se mostram muito superior a qualquer valor que pudesse ser pensado sob a roupagem de indenização por danos morais coletivos", daí porque pedir que "acaso este E. TRT entenda ser devida indenização por dano moral coletivo, o que se admite apenas para argumentar, requer que se

declare que tal obrigação de pagar já foi integralmente satisfeita pela FORD, sob pena de caracterização de bis in idem e, conseqüentemente, ofensa direta e literal ao disposto no artigo 5º, II, da CF".

Invoca, ainda, a incidência dos princípios da proporcionalidade e razoabilidade, lembrando que "na fixação da indenização é preciso levar em conta a gravidade do dano, nos termos do parágrafo único do artigo 944 do Código Civil, que dispõe que "se houver excessiva desproporção entre a gravidade da culpa e o dano, poderá o juiz reduzir, equitativamente, a indenização".

Sustenta que deve ser levado em consideração "um padrão dos critérios utilizados para o cálculo do valor indenizatório para danos morais, apesar de abstrato, quais sejam: (I) a relevância do interesse transindividual lesado; (II) a gravidade e a repercussão da lesão; (III) a situação econômica do ofensor; (IV) o proveito obtido com a conduta ilícita; (V) o grau de culpa ou do dolo; (VI) a verificação de reincidência e; (VII) o grau de reprovabilidade social".

Aponta que "A FORD anunciou o encerramento das atividades de produção sem proceder uma única dispensa imediata de empregados; A FORD manteve ampla negociação com o Sindicato, assim como o pagamento integral de salário a todos os empregados, ainda que sem a respectiva prestação de serviços; A negociação mantida com o Sindicato foi totalmente exitosa, tendo sido aprovados Planos de Demissão Incentiva com previsão de pagamento de indenização e benefícios relevantes a todos os empregados que aderiram aos programas; Durante todo esse período foi oferecido atendimento psicológico a todos os empregados, por meio do projeto @VocêBem; Foi criado o programa "Corrente do Bem", que teve como objetivo a indicação dos empregados que seriam desligados para outras empresas da região; A FORD criou um Programa de Apoio ao Empregado e Qualificação Profissional, com o objetivo de promover a recolocação e reinserção de ex-empregados no mercado de trabalho e capacitar os participantes a desenvolver competências importantes para empreender".

Indicou que em "julgado proferido pelo C. TST, que tratou de situação em que foram demitidos mais de 1.000 empregados, SEM PRÉVIA NEGOCIAÇÃO COLETIVA. Entendeu a Corte Superior Trabalhista que, diante da ausência de prévia negociação coletiva, e pelas circunstâncias concretas daquele caso, se fazia devido o pagamento de dano moral coletivo. O valor da indenização restou fixado em R\$ 240.000,00" (TST-AIRR-1332-03.2011.5.15.0057).

Invoca outros precedentes nos quais, "sem prévia negociação com a entidade sindical, os valores de dano moral coletivo fixados não ultrapassaram a monta de R\$ 500.000,00 (quinhentos mil reais)" (TST - AIRR 0000940-70.2015.5.23.0002) ou fixou na quantia de duzentos mil reais (TST; RR 0011100-21.2013.5.18.0017).

Pois bem.

Inicialmente é preciso deixar claro alguns pontos de modo a não haver dúvidas quanto aos elementos levados em conta para a fixação do valor da indenização.

8.1.1. Da coletividade prejudicada e do fato gerador

E, primeiro, é preciso destacar que, em respeito aos limites da competência da Justiça do Trabalho, somente cabe, no presente feito, avaliar o dano moral coletivo abrangido pelo direito do trabalho.

Observa-se, das alegações do MPT, que a conduta da FORD teria causado, por exemplo, fortes impactos econômicos e sociais na região de Camaçari e no Estado da Bahia e que ela foi beneficiada por incentivos fiscais, etc., dentre outros argumentos que fogem ao mundo do trabalho.

Tais fatos, porém, podem até gerar danos de caráter social atingindo a coletividade baiana. Contudo, no presente feito deve-se ter em mente apenas a coletividade formada pelos trabalhadores. Logo, o que se deve avaliar é o dano moral coletivo sofrido pela coletividade dos trabalhadores, sendo irrelevante eventuais danos sofridos por outras coletividades (o povo baiano em sua generalidade, etc.).

O MPT, por sua vez, ao se referir à coletividade dos trabalhadores faz menção não só aos trabalhadores da FORD, mas também a todos os demais trabalhadores das empresas que compunham a cadeia produtiva que girava em torno do denominado "Complexo FORD" em Camaçari. Chega a alegar que, com o "fechamento da fábrica da FORD na Bahia - as empresas da cadeia produtiva da FORD também dispensaram em massa seus empregados, sem prévia negociação coletiva".

Aqui, porém, também é preciso deixar clara as causas de pedir que justificam o acolhimento do pedido com a delimitação da coletividade atingida e o fato gerador do dano. Observe-se que o MPT aponta dois fatos distintos. O primeiro é o encerramento das atividades da FORD; o segundo é a despedida coletiva dos empregados da FORD sem a prévia negociação coletiva.

O fato de a FORD não negociar coletivamente a despedida de seus empregados, por sua vez, não atinge a coletividade formada pelos trabalhadores das demais empresas que compunham a cadeia produtiva. Até porque elas poderiam despedir coletivamente seus empregados após prévia negociação, independentemente da conduta da FORD. Logo, este fato (a FORD não negociar previamente) em nada prejudicou a coletividade formada pelos empregados das demais empresas. Inexiste, aqui, causa e efeito entre a conduta da FORD e das demais empresas.

E aqui deve ficar claro que, apesar da FORD, em alguns documentos, faça referência a compromissos assumidos também em relação, por exemplo, às "empresas classificadas como Parceiras, lotados no Complexo Industrial Ford Nordeste/BA (CIFN)" (fls. 164), é fato que não foi exibido qualquer instrumento de mandato conferido à FORD para que ela assumisse compromisso em nome de terceiro, especialmente quanto à prévia negociação coletiva para despedida coletiva.

O outro fato é o encerramento das atividades da fábrica da FORD em Camaçari. Por certo que esse fato em si repercutiu nas empresas que formavam a cadeia produtiva. Mas deste fato por si só (encerramento das atividades) não se pode deduzir que FORD tenha violado alguma obrigação perante as referidas empresas ou que ela tenha faltado com a boa-fé contratual em relação a elas. As referidas empresas, inclusive, até poderiam estar cientes dessa intenção da FORD antes mesmo do anúncio público.

Não fosse isso, tratam-se de relações de direito privado (entre as empresas), com ampla liberdade contratual, na qual cada uma assume o risco de suas atividades (arts. 421 e 421-A do CC). Logo, inexistente qualquer elemento para estabelecer o nexo de causalidade entre a decisão da FORD, em encerrar suas atividades em Camaçari, com sua eventual repercussão em relação aos empregados dessas outras empresas.

Poder-se-ia firmar esse vínculo se restasse comprovado o compromisso da FORD para com essas outras empresas para a manutenção das suas (FORD) atividades em Camaçari e a violação desse dever, com repercussão em cascata (por ricochete) nos trabalhadores dessas outras empresas. Esse compromisso, porém, não resta demonstrado.

Logo, o fato de essas outras empresas encerrarem suas atividades em Camaçari, por conta do fechamento da fábrica da FORD, não induz, necessariamente, a concluir que a FORD lesou o patrimônio dos trabalhadores dessas outras empresas. E não se pode descartar que o fechamento dessas outras empresas decorreu da livre decisão dessas empresas, até porque elas poderiam continuar suas atividades, adequando-se ao novo panorama econômico.

Aponte-se, ainda, que o encerramento das atividades da empresa em Camaçari também não é motivo, por si só, para causar lesão aos trabalhadores da FORD. E aqui deve ficar claro que o que motiva a reparação do dano coletivo é a ausência da negociação prévia para despedida dos empregados da FORD, em face da violação dos deveres coletivos e contratuais assumidos por essa empresa (conforme delineados acima).

Daí se tem que, no caso dos autos, cabe limitar a coletividade como sendo formada pelo conjunto dos empregados da FORD lotados no estabelecimento de Camaçari, tendo-se como fato gerador do dano coletivo a despedida sem prévia negociação coletiva.

8.1.2. Critérios para quantificação

Também deve ser esclarecidos alguns elementos que devem ou não devem ser considerados para a fixação do valor do dano moral.

A aqui, de logo, mais uma vez cabe destacar que não se pode confundir o eventual dano individual sofrido pelo empregado, com a lesão causada à coletividade. Logo, eventual pagamento de valores aos empregados, para satisfação de seus direitos individuais, em nada interferem na quantificação do dano moral, como pretende a FORD.

Da mesma forma, não se pode ter em consideração o eventual lucro líquido da empresa, considerada como um todo, ou seu capital social, para se tê-lo (lucro líquido) como parâmetro para fixação da lesão causada à coletividade formada pelos trabalhadores de um dos estabelecimentos da FORD.

Por outro lado, por certo que se dele ter em conta as condutas que, direta ou indiretamente, tenham mitigado o dano. Aqui, então, é preciso destacar que, a despeito da despedida (ainda que de forma indireta com o anúncio em 11/01/2021 do encerramento das atividades da FORD em Camaçari), é fato que a FORD somente após a celebração do Acordo Coletivo de PDI, em maio de 2021, iniciou, de forma escalonada, a formalização das rescisões contratuais dos empregados prejudicados, tendo assegurado a satisfação dos direitos trabalhistas dos trabalhadores neste período de negociação mesmo sem a respectiva prestação de serviços.

É certo, ainda, que, cerca de um mês (em 17/02/2021) depois do anúncio do encerramento das atividades fabris, a FORD, seja por iniciativa pré-anunciada, seja por pressão da sociedade, dos trabalhadores, do Sindicato, do próprio MPT ou em decorrência de decisões judiciais, passou a manter negociação com o Sindicato, que resultou no acordo coletivo que instituiu o Plano de Demissão Incentivada.

Ou seja, são dois fatos que, de certo modo, tentaram mitigar o dano coletivo gerado pela conduta da empresa anunciar, com seu fechamento, a despedida coletiva de seus empregados. O primeiro, não formalizar as despedidas, mesmo após anunciar a despedida sem prévia negociação; o segundo, pouco tempo depois, ter participado da negociação coletiva.

Cabe, porém, desconsiderar outros fatos que, na realidade, não guardam pertinência com a lesão coletiva, mas, sim, com eventuais danos individuais (ainda que homogêneos). Assim, por exemplo, o fato de a FORD ter oferecido atendimento psicológico a todos os empregados, por meio do denominado projeto @VocêBem, ter criado o programa "Corrente do Bem", que tinha como objetivo a indicação dos empregados que seriam desligados para outras empresas da Região, e ter criado o Programa de Apoio ao Empregado e Qualificação Profissional,

apenas tiveram por objetivo mitigar o eventual dano individual (ainda que homogêneo) causado ao trabalhador. Esses programas, pois, em nada mitigam o dano moral coletivo.

Aqui não se tratam de programas ou conduta mitigadora da lesão moral coletiva, mas, sim, da lesão moral individual. Diferentemente, pois, da não formalização das despedidas coletivas e da negociação coletiva a posteriori.

Diga-se, ainda, que a conduta da empresa em não formalizar as despedidas coletivas e, cerca de um mês depois, iniciar as negociações coletivas, ainda, que com a ressalva que não negociaria a manutenção dos empregos, revela-se, em dada medida e com todas as ressalvas, como um ato de "desistência" de sua intenção de despedir sem prévia negociação, utilizando-se aqui de um conceito extraído do direito penal (Art. 15 do CP: "O agente que, voluntariamente, desiste de prosseguir na execução ou impede que o resultado se produza, só responde pelos atos já praticados").

No caso, ainda que se diga que não houve a desistência voluntária (da despedida coletiva sem prévia negociação), é fato que a FORD não consumou as despedidas coletivas antes da negociação coletiva. Tal fato, pois, deve ser levado em consideração.

Já em relação aos critérios em si para arbitramento da indenização, cabe seguir basicamente o apontado pela empresa, quais sejam, "(i) a relevância do interesse transindividual lesado; (ii) a gravidade e a repercussão da lesão; (iii) a situação econômica do ofensor; (iv) o proveito obtido com a conduta ilícita; (v) o grau de culpa ou do dolo; (vi) a verificação de reincidência e; (vii) o grau de reprovabilidade social".

In casu, é relevante o interesse protegido de não despedir coletivamente sem prévia negociação, pois a negociação coletiva se apresenta como uma tentativa negocial de manutenção do emprego ou da atenuação dos efeitos da despedida "em massa".

Foi grave a lesão (ainda que não concretizada de imediato as despedidas), pois a empresa violou compromisso assumido para com os próprios trabalhadores em anteriores pactos normativos, como indicados acima, além de violar o pactuado com o BNDES (banco público com compromisso social). A repercussão foi elevada, pois atingiu um grande número de empregados da FORD, lotados no complexo de Camaçari.

O ofensor, por sua vez, é uma multinacional, de grande porte e faturamento relevante, ainda que tendo em conta apenas o estabelecimento de Camaçari.

Não se pode, porém, apontar que a empresa tenha obtido algum proveito com a sua conduta ilícita. Contudo, resta patente que a empresa agiu de forma dolosa (ou culpa grave, no mínimo), pois deliberadamente violou os compromissos assumidos, agindo,

inclusive, de forma contraditória, gerando falsas perspectivas aos trabalhadores, como, por exemplo, quando pactuou, em 15/12/2020, a suspensão dos contratos de trabalho de cerca de 500 empregados durante o mês de janeiro de 2021 e no dia 11/01/2021 anúncio o encerramento das suas atividades.

Não há prova de que a empresa tenha sido reincidente (conduta anterior e não contemporânea). Porém, sua conduta gerou um elevado grau de reprovabilidade social, ainda que considerando apenas a coletividade dos trabalhadores atingidos. Reprovação esta que tanto mais se revela pelas próprias lesões individuais ao ponto de a empresa ter oferecido um programa de atendimento psicológico a todos os empregados despedidos e que foram surpreendidos com a conduta da empresa.

Não se descarta, no entanto, a conduta posterior da empresa, que, apesar da tomada a decisão sem prévia negociação, assumiu o compromisso da "pós-negociação".

Diga-se, ainda, que o fato de a empresa ter pago indenização aos trabalhadores, de forma individual, e ter pago a remuneração dos empregados por alguns meses antes da despedida, ainda que em valores significativos, não atuam como medidas compensatórias ou mitigadoras do dano coletivo.

Aqui, porém, cabe agregar, a servir de parâmetro, o acordado pela empresa com o Sindicato dos Trabalhadores, quando da celebração do multi referido acordo coletivo relativo ao PDI. É que, conforme seu item 11.2, a empresa se comprometeu a pagar ao Sindicato dos Trabalhadores a quantia de R\$..1.500.000,00 (hum milhão e quinhentos mil reais) a título de indenização pelos danos individuais sofridos pela entidade sindical em decorrência da conduta da FORD ao encerrar suas atividades em Camaçari, com a consequente perda dos postos de trabalho e a quebra da "expectativa de receitas" sindicais (fls. 1.972).

Pode-se, pois, apontar que, se o dano individual da entidade sindical teria alcançado esse valor, ao certo o dano coletivo é de bem maior monta, considerando toda a coletividade atingida.

Sendo assim, tendo em conta todos esses fatores, cabe arbitrar a indenização pelo dano moral coletivo na quantia de R\$..30.000.000,00 (trinta milhões de reais), com sua atualização a partir da data deste julgamento (27/03/2025), com incidência do índice do IPCA (art. 389, parágrafo único, do CC, com a redação dada pela Lei n. 14.905/24), acrescido de juros que corresponderão ao resultado da subtração da taxa SELIC menos o IPCA (art. 406, parágrafo único, do Código Civil), com a possibilidade de não incidência (taxa 0), nos termos do § 3º do artigo 406.

8.1.3. Destinação da indenização

No aditamento, o MPT pede que o valor da indenização seja "revertido em benefício de toda a coletividade atingida mediante destinação a projetos e entidades a serem indicados pelo Ministério Público do Trabalho ou ao FUNTRAD - Fundo de Promoção do Trabalho Decente, criado pela Lei Estadual nº 12.356/11, ou a outro fundo equivalente, tal como o Fundo de Defesa dos Direitos Difusos (FDD), com o fim de atender, substancialmente, o disposto no art. 13 da Lei de nº 7.347/85".

No caso, cabe observar o quanto disposto na Resolução Conjunta CNJ/CNMP n. 10 de 29 de maio de 2024.

Este normativo dispõe que "Os valores decorrentes de condenação em indenização pecuniária genérica reverterão para um fundo gerido por um Conselho Federal ou por Conselhos Estaduais de que participarão necessariamente o Ministério Público e representantes da comunidade, sendo seus recursos destinados à reconstituição dos bens lesados, na forma do art. 13 da Lei nº 7.347/1985" (art. 3º).

Dispõe, ainda, a referida Resolução Conjunta CNJ/CNMP que "A reparação ou compensação pecuniária estabelecida na forma do art. 11 da Lei nº 7.347/1985, e definida em razão de impossibilidade da reconstituição do bem jurídico lesado, deverá: I - ser proporcional à dimensão do dano; II - beneficiar, preferencialmente, os locais e as comunidades diretamente atingidos pela lesão ou ameaça de lesão; e III - ser aplicada em finalidades que guardem pertinência temática com a natureza do bem jurídico lesado ou ameaçado".

O Fundo de Defesa dos Direitos Difusos (FDD), previsto na Lei n. 7.347/85, não tem ou não se tem prova de que ele visa à reconstituição dos bens lesados relacionado ao dano moral coletivo causado à coletividade dos empregados da FORD lotados em Camaçari. Ou seja, as ações desse fundo não guardam "pertinência temática com a natureza do bem jurídico lesado ou ameaçado".

Já o FUNTRAD - Fundo de Promoção do Trabalho Decente, criado pela Lei Estadual n. 12.356/11, tem por objetivo financiar ações de promoção do trabalho decente. Essa finalidade não guarda absoluta pertinência com o bem lesado. Além disso, não necessariamente esse financiamento poderá "beneficiar, preferencialmente, os locais e as comunidades diretamente atingidos pela lesão ou ameaça de lesão".

Daí porque é preferível aplicar o disposto no art. 5º da mencionada Resolução, que autoriza que "O magistrado e o membro do Ministério Público, no âmbito das suas respectivas competências e atribuições, quando adotada fundamentadamente a tutela específica ou por equivalência da qual decorra a destinação de bens e valores em razão de alguma das hipóteses referidas no art. 1º, § 2º, poderão indicar como destinatários:

I - instituições, entidades e órgãos públicos federais, estaduais, distritais ou municipais, que promovam direitos diretamente relacionados à natureza do dano causado;

II - pessoas jurídicas de direito privado, sem fins lucrativos e previamente cadastradas, que realizem atividades ou projetos relacionados diretamente à natureza do dano causado; e

III - fundos públicos temáticos ou territoriais, constituídos nas esferas federal, estadual, distrital ou municipal, diretamente relacionados ao bem jurídico lesado ou ameaçado e à natureza do dano coletivo, conforme a extensão territorial da lesão, que tenham por objetivo o financiamento de atividades e projetos de promoção ou reparação de direitos.

No caso concreto, então, revela-se mais pertinente destinar o valor da indenização ao Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias Metalúrgicas, Siderúrgicas, Mecânicas, Automobilísticas e de Auto Peças, de Material Elétrico e Eletrônico, de Informática e de Empresas de Serviços de Reparos, Manutenção e Montagem e de Empresas Fabricantes de Equipamentos e Torres para Produção de Energia Eólica e Solar, de Fabricação de Motos e Bicicletas no Município de Camaçari-Bahia (CNPJ n. 07.728.907/0001-10).

Essa escolha se revela pertinente pois, além do Sindicato representar e lhe caber a defesa dos direitos e interesses coletivos ou individuais da categoria profissional atingida com a conduta da empresa (art. 8º, III, CF), ele é uma instituição que promove "direitos diretamente relacionados à natureza do dano causado" (inciso I do art. 5º, Res. Conj. CNJ/CNMP n. 10/2024), é uma pessoa jurídica sem fins lucrativos que realiza "atividades ou projetos relacionados diretamente à natureza do dano causado" (inciso II do art. 5º, Res. Conj. CNJ/CNMP n. 10/2024) e que tem por finalidade beneficiar, com sua atuação, "as comunidades diretamente atingidos pela lesão ou ameaça de lesão" (art. 4º, II), aplicando seus recursos em finalidades que guardam pertinência temática com a natureza do bem jurídico lesado (art. 4º, III).

Contudo, neste caso, a referida Resolução exige que o valor seja destinada a pessoa jurídica de direito privado "previamente cadastrada". Além disso, o repasse da verba é condicionado à lavratura do "Termo de recebimento de bens ou valores em reparação a lesão ou a danos coletivos", com as formalidades estabelecidas nos arts. 8º e 9º da Res. Conj. CNJ/CNMP n. 10/2024, o que condicionada essa destinação à prévia aceitação por parte do destinatário.

Sendo assim, *in casu*, até por conta desse condicionante (aceitação por parte da pessoa jurídica de direito privado), deve-se diferir para momento posterior ao pagamento da indenização a destinação da verba respectiva, cabendo ao Juízo de origem definir essa questão, observando-se o quanto apontado na Res. Conj. CNJ/CNMP n. 10/2024, dando-se preferência à entidade sindical acima indicada, mas sem prejuízo de outra destinação, inclusive para os fundos mencionados pelo MPT, em decisão fundamentada (art. 6º da Res. Conj. CNJ/CNMP n. 10/2024).

9. RECURSO ADESIVO

9.1. RESPONSABILIDADE SOLIDÁRIA

Em recurso adesivo, as reclamadas pedem que seja reformada a decisão que reconheceu a responsabilidade solidária das empresas.

No caso, a declaração de responsabilidade solidária posta na sentença foi um verdadeiro nada jurídico, já que o Juízo a quo julgou improcedente a demanda.

Aliás, há evidente erro in judicando. Isso porque, se se reconheceu que a primeira reclamada nada devia (improcedentes os pedidos), por óbvio que inexistente solidariamente no que não existe (dívida).

Em verdade, dada a improcedência dos pedidos, cabia ao juiz de primeiro grau não apreciar o pedido de condenação solidária, pois inexistiu condenação! O pedido estaria prejudicado.

Dito isso, de fato, tendo em conta apenas a decisão recorrida, caberia excluir essa declaração posta na sentença, até porque impertinente.

Contudo, como decidido acima, impõe-se a condenação solidária, já que as demandadas compõem o mesmo agrupamento econômico, aplicando-se, in casu, a regra do art. 2º, § 2º, do CPC.

Logo, na prática, cabe desprover o recurso neste ponto (ou até prover para excluir a declaração posta na sentença, mas sem prejuízo da condenação solidária acima pelos mesmos fundamentos, o que resultaria no mesmo).

9.2. LITIGÂNCIA DE MÁ-FÉ E HONORÁRIOS ADVOCATÍCIOS

Por fim, a FORD, em recurso adesivo, pede a condenação do MPT em litigância de má-fé e nos honorários advocatícios.

A FORD alega que o MPT deduziu contra texto expresso em lei, alterou a verdade dos fatos, procedeu de modo temerário e provocou incidente manifestamente infundado.

Alega a FORD que o MPT "demonstrou clara intenção de negar vigência a princípios legais e constitucionais, assim como de impor aplicação de disposição sem a necessária vigência", apontando que o MPT, "advogou contra texto expresso de lei e contra entendimento consolidado pela jurisprudência do C. STF, cuja aplicabilidade, inclusive, sabe ser obrigatória (artigo 927, II, do CPC) diante de repercussão geral reconhecida. É o caso da tentativa de colocar como ilegal ou ofensiva a cláusula de quitação geral na elaboração de Plano de Demissão Incentivada-PDI, contrariamente à tese de repercussão geral (tema 152) fixada pelo STF e expressa disposição do artigo 477-B da CLT".

Alega que "A despeito de ter conhecimento, e tomado ciência nestes autos, dos Acordos Coletivos de Trabalho firmados com o Sindicato representativo dos empregados, por meio dos quais foi consensada a instituição de Plano de Demissão Incentivada - PDI, o MPT lançou mão, em diversas passagens dos autos, que "a FORD excluiu arbitrariamente a negociação coletiva como etapa fundamental de resolução do conflito coletivo de trabalho" e que "Tal postura é absolutamente reprovável e contrária à verdade de fatos sobre os quais não há dúvida quanto à sua repercussão. Então, ao insistir no prosseguimento da presente ação, como se negociação coletiva efetiva não tivesse existido, o MPT atua de modo temerário e insiste em ato processual manifestamente infundado, acredita-se, por absoluto capricho e vaidade".

Aduz que "o MPT atuou em evidente contrariedade à decisão proferida pelo C. TST nos autos da Reclamação Constitucional nº 1000339-82.2021.5.05.0000 (id a4000b4, fls. 1412 a 1440), em que o Ministro Corregedor concedeu efeito suspensivo ao Agravo Regimental no Mandado de Segurança nº 0000199-27.2021.5.05.0000".

Pois bem.

Conforme posto nas próprias razões recursais adesiva, a condenação em honorários advocatícios em ação civil pública depende a comprovação da má-fé da parte autora.

In casu, porém, nenhum dos fatos apontados pela recorrente é suficiente para concluir que o MPT, em sua atuação, tenha comprovadamente atuado de má-fé. E a partir do tudo quanto decidido acima, verifica-se que a atuação do MPT se revelou pertinente na busca da realização do direito, não se constatando qualquer conduta maliciosa, intencional ou dolosa de sua parte.

Acrescente-se que a empresa sequer procurou demonstrar em qual medida a conduta do MPT tenha lhe causado processual a ser reparado.

Sendo assim, cabe desprover o recurso.

Acordam os Excelentíssimos Desembargadores da **1ª Turma** do Tribunal Regional do Trabalho da 5ª Região, na sua **18ª Sessão Ordinária Presencial**, realizada a partir das 09h do dia 31/07/2025, cuja pauta foi divulgada no Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho, edição do dia 21/07/2025; tendo ocupado a tribuna, no prazo regimental, os advogados Luis Henrique Maia e Alexandre Cardoso, bem como a Exma. Procuradora do Trabalho Flávia Vilas Boas, sob a Presidência do Excelentíssimo Desembargador **EDILTON MEIRELES DE OLIVEIRA**, com a participação do Excelentíssimo Desembargador **MARCOS OLIVEIRA GURGEL** e da Excelentíssima Juíza Convocada **DILZA CRISPINA MACIEL SANTOS**;

à unanimidade, **DAR PROVIMENTO PARCIAL** ao recurso interposto pelo MPT para condenar as demandadas, de forma solidária, nos pedidos dos itens 1, 2, 3 e 5 do

aditamento à petição inicial da tutela cautelar antecedente (fls. 2.106/2.107), com a manutenção das multas cominatórias nos valores indicados nas decisões fls. ID e5d213f (fls. 555/564) e de fls. ID 0acef57 (fls. 1.339/1.352), bem como no pagamento da indenização pelo dano moral coletivo na quantia de R\$30.000.000,00 (trinta milhões de reais), com sua atualização a partir da data deste julgamento (27/03/2025), com incidência do índice do IPCA (art. 389, parágrafo único, do CC, com a redação dada pela Lei n. 14.905/24), acrescido de juros que corresponderão ao resultado da subtração da taxa SELIC menos o IPCA (art. 406, parágrafo único, do Código Civil), com a possibilidade de não incidência (taxa 0), e **NEGAR PROVIMENTO** ao recuso adesivo. Custas devidas em partes iguais e solidariamente pelas demandadas na quantia máxima de R\$32.629,64.

Obs: As Exmas. Procuradoras do Trabalho Inês Oliveira de Sousa, Carla Geovanna Cunha Rossi Mota, Rosineide Mendonça Moura, e o Exmo Procurador do Trabalho Cláudio Dias Lima Filho, presentes na sessão, acompanharam o julgamento.

EDILTON MEIRELES
Desembargador Relator

EM-J