



PODER JUDICIÁRIO  
JUSTIÇA DO TRABALHO  
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 1ª REGIÃO  
49ª Vara do Trabalho do Rio de Janeiro  
**ACPCiv 0101088-08.2025.5.01.0049**

RECLAMANTE: SINDICATO DOS EMPREGADOS NO COMERCIO DO RIO DE JANEIRO

RECLAMADO: ZINZANE COMERCIO E CONFEECAO DE VESTUARIO LTDA

## SENTENÇA

### I. Relatório

**SINDICATO DOS EMPREGADOS NO COMERCIO DO RIO DE JANEIRO** ajuizou Ação Civil Pública em face de **ZINZANE COMERCIO E CONFEECAO DE VESTUARIO LTDA**, postulando, em síntese, a nulidade da dispensa em massa realizada entre julho e agosto de 2025, bem como, condenação da empresa ao pagamento de indenizações individuais e coletivas. Inicial acompanhada de documentos.

Deferida a tutela de urgência para reconhecer a ocorrência de dispensa em massa, por conseguinte, declará-la nula e determinar a reintegração dos dispensados.

Notificado para ciência da presente demanda, o Ministério Público do Trabalho – MPT apresentou manifestação concordando com o deferimento da tutela de urgência, e apresentando aditamento à inicial.

A reclamada informou o deferimento de medidas preparatórias para a Recuperação Judicial.

Impetrado Mandado de Segurança pela reclamada, onde foi mantida, em parte, a decisão que deferiu a tutela de urgência, sendo excluída a *astreinte* fixada.

No intuito de conciliar as partes foram realizadas diversas audiências, e também foram suspensos os efeitos da tutela de urgência com tal finalidade, sem êxito.

Na derradeira audiência, constatada a inviabilidade do acordo, foi restabelecida a tutela de urgência, e foi recebida a contestação, com documentos.

Sem mais provas, encerrou-se a instrução.

As partes e MPT apresentaram razões finais escritas.

É o breve relatório, decido:

## II. FUNDAMENTAÇÃO

Legitimidade Ativa do Sindicato Profissional. Alegação de Ofensa a Direito Coletivo. Condições da Ação.

O direito discutido nos autos, qual seja, dispensa em massa de empregados da empresa ré, tem evidente natureza coletiva, por atingir de forma indivisível todos os empregados da empresa no Rio de Janeiro. Além do impacto direto às/aos dispensadas/os, também há alegação de ofensa a todos/as trabalhadores/as da categoria, na medida em que não teria sido efetivamente respeitado o direito à negociação coletiva.

Inicialmente, a parte autora alega que havia necessidade de negociação coletiva, intermediada pelo sindicato, o que não foi observado pela demandada. Ora, a negociação coletiva é a própria razão da existência dos sindicatos, portanto, condutas antissindicaais que impeçam ou prejudiquem essa prerrogativa, fere direito da própria parte autora, enquanto entidade de classe.

Além disso, a documentação apresentada com a inicial já aponta fortes indícios de dispensa em massa, bem como, a própria empresa confirma possuir cerca de 300 (trezentos) empregados no Estado do Rio de Janeiro. Some-se a isso o processamento do pedido de recuperação judicial da empresa ré, onde os credores serão chamados a se pronunciar sobre o plano apresentado pela devedora.

Os trabalhadores, credores de parcelas trabalhistas em aberto, podem ser representados pelo sindicato de classe no processamento da recuperação judicial, o que evidencia a legitimidade da autora para ajuizar a presente demanda, pois precisa conhecer a real dimensão do débito trabalhista, para poder atuar na referida demanda.

Nesse contexto resta evidente tratar-se de lide envolvendo defesa de direito coletivo dos empregados representados pela parte autora, que é legítima para ajuizar a presente ação, bem como, é pertinente a via da Ação Civil Pública para a apreciação judicial dos fatos alegados nesses autos, tudo nos moldes da Lei 8.078/90.

Ressalto que as normas processuais do Código de Defesa do Consumidor - CDC são aplicáveis sempre que estiver em exame alegação de ofensa a direito difuso ou coletivo, ou seja, metaindividual, inclusive quando a relação base do grupo representado pelo autor da Ação Civil Pública, com a parte contrária, é de emprego e/ou de trabalho. Nesse sentido há previsão expressa no art. 21 da Lei 7.347/85.

Trata-se, portanto, de defesa de direito coletivo dos empregados representados pela parte autora, que é legítima para ajuizar a presente ação, bem como, é pertinente a via da Ação civil Pública para a apreciação judicial dos fatos discutidos nesses autos. Saliento que não há necessidade de apresentar a listagem de todos os substituídos, neste momento processual, uma vez que a individualização de eventual crédito será apurada no momento oportuno. Por ora, o que se requer do Judiciário Trabalhista é o pronunciamento acerca das dispensas ocorridas em julho e agosto de 2025.

No mais, o pedido formulado, analisado em tese, é juridicamente possível. Nesse aspecto, constato que a reclamada levanta questões em preliminar atinentes ao mérito, onde serão apreciadas.

Finalmente, há interesse em agir, em vista da pretensão resistida, que torna útil e necessária a prestação jurisdicional suscitada. Nesse particular registro a inércia da empresa em elaborar propostas concretas de conciliação, apesar das diversas audiências designadas, e da suspensão dos efeitos da tutela de urgência.

Nota-se, ainda, que a possibilidade de discutir a matéria em ação individual não exclui o interesse do Sindicato, na qualidade de substituto processual, de postular o reconhecimento da nulidade da dispensa em massa, e imposição de obrigações e indenizações daí decorrentes.

Como se sabe, tanto o titular do direito material, como o autorizado por lei a postulá-lo em juízo em nome próprio, podem de *per se* promover demanda judicial, sem que o exercício do direito de ação por um deles prejudique o exercício pelo outro. Vale dizer, a legitimação extraordinária do Sindicato é concorrente em relação à legitimação ordinária do trabalhador, nos termos do artigo 21, da Lei 7.347/85, combinado com os artigos 81 e 104, da Lei 8.078/90, que vieram a regular o direito processual coletivo, dispondo sobre a legitimação concorrente.

Por fim, com relação a alegação da reclamada na última audiência, de que “não teria sido intimada do aditamento da inicial” (ata ID. [afe649e](#)) **constato que há manifestação expressa da empresa ré, na contestação, acerca da pretensão deduzida pelo MPT**, como se vê no ID. [f479c7a](#), Fls.: 1241. Fica evidente, portanto, que foi resguardada a oportunidade para a defesa alegar toda a matéria que entendeu pertinente.

Portanto, não há que se cogitar de nulidade processual, na medida em que o art. 794 da CLT é expresso no sentido de que, no processo do trabalho, “só haverá nulidade quando resultar dos atos inquinados manifesto prejuízo

às partes litigantes". Como não se constatou qualquer prejuízo à parte ré, para elaboração de defesa, não há nulidade processual a ser reconhecida.

Rejeito, pois, a preliminar de ilegitimidade ativa, passiva, impossibilidade jurídica do pedido e falta de interesse em agir, bem como, necessidade de notificação da ré para ciência da pretensão deduzida pelo MPT.

### Inépcia

O pedido formulado é certo e determinado, tanto que foi facilmente compreendido pela demandada que exerceu, sem restrição, seu direito à defesa. Eventual necessidade de apuração individualizada de créditos reconhecidos à categoria, representada pela parte autora, será analisada no momento oportuno, após o trânsito em julgado. Tal circunstância, porém, não impede a apreciação do pedido coletivo formulado.

Uma das características do direito coletivo é exatamente atingir de forma indivisível um grupo de trabalhadores. Essa indivisibilidade também impossibilita a indicação precisa de valores correspondentes aos pedidos. A própria demandada reconhece que, nesse momento, nem ela própria consegue indicar precisamente todas as dívidas trabalhistas, decorrentes das dispensas discutidas nesses autos, pendentes de pagamento.

Ora, exigir da parte autora cumprimento de ato processual impossível seria o mesmo que negar-lhe acesso ao Judiciário, o que fere garantia constitucional da demandante, resguardada no art. 8º, III da CF/88. As circunstâncias dos autos permite que a parte autora apresente mera estimativa do valor da condenação, tal como fez, sem que isso implique em descumprimento da determinação contida no §1º do art. 840 da CLT, até porque o pedido formulado é certo e determinado.

Como a inicial não apresenta imprecisões capazes de limitar ou impedir o PLENO exercício da ampla defesa por parte da ré, bem como, atende aos requisitos do devido processo legal, REJEITO também as preliminares relacionadas à inépcia e falta de liquidação do pedido.

### Recuperação Judicial

Até o presente momento, não há notícias de homologação de plano de recuperação judicial da empresa ré. O mero processamento do pedido de recuperação judicial não interfere no prosseguimento do feito, que ainda está em fase de conhecimento. Registro que não há, na presente Ação, nenhuma pretensão e/ou

determinação envolvendo restrição do patrimônio da empresa, mas o reconhecimento de lesão de ordem coletiva ao direito das trabalhadoras dispensadas em massa. Eventual crédito será apurado e individualizado na liquidação do julgado.

Vale lembrar que o deferimento do processamento do pedido de recuperação judicial inaugura uma fase inicial, cujo objetivo é a verificação e consolidação do quadro geral de credores:

A partir disso, é possível se identificarem os credores que serão afetados diretamente pelo plano de recuperação judicial e se apurar a dimensão dos débitos sujeitos ao plano da empresa em recuperação. Ademais, nessa fase os credores podem se insurgir em face dos dados informados pela recuperanda na relação de credores ou, ainda, requerer a inclusão de créditos ainda não englobados na recuperação judicial. (Taveira, U. M. et al. Manual estratégico da recuperação judicial: impactos no direito e no processo do trabalho. Cuiaba/MT: VersoReverso Ed., 2021, p.81)

Quanto à alteração do polo passivo, para constar “em recuperação judicial” indefiro, por ora, pois ainda não há decisão de mérito nesse sentido, apenas decisão cautelar para suspender medidas de restrição patrimonial, o que não se discute no caso em tela, como já apontado.

Eventuais restrições à execução, decorrentes de deferimento da recuperação judicial, serão oportunamente observadas, após o trânsito em julgado.

### Prescrição

Ajuizada a presente ação em 29/08/2025, e restringindo-se o pedido de cunho condenatório às dispensas ocorridas entre julho e agosto de 2025, ou seja, dentro do pelo prazo legal previsto no art. 7º, XXIX da CRFB, não há prescrição a acolher.

### Mérito

Discute-se na presente Ação Civil Pública, em síntese, a dispensa em massa de empregados da empresa ré, sem que houvesse negociação coletiva mediada pela entidade sindical.

Alega a parte autora que entre julho e agosto de 2025 foram dispensados cerca de duzentos empregados da empresa ré, o que caracteriza dispensa em massa, situação em que a intervenção sindical é imprescindível, conforme tema 638 do STF, que fixou a seguinte tese vinculante:

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.

Verifico que a matéria discutida nos autos desafia aplicação de tratados internacionais ratificados pelo Brasil, bem como, de estândares fixados em decisões e orientações do Sistema Interamericano de Direitos Humanos – Sistema IDH. Em razão disso, antes da análise do mérito propriamente dito, se fazem necessárias considerações acerca do controle de convencionalidade, pormenorizadas a seguir.

### Controle de Convencionalidade

Com intuito de dar maior efetividade aos direitos humanos, entre eles os direitos econômicos, sociais e culturais, os órgãos de controle dos sistemas internacionais supervisionam a aplicação dos tratados ratificados pelo Brasil. Para tanto, analisam se as normas domésticas estão de acordo com as convenções ratificadas pelo Estado-parte, esclarecem o sentido dessas normas, determinam medidas preventivas e até mesmo impõem sanções, indenizações e obrigações de fazer e não fazer, em certos casos. Trata-se do controle convencionalidade originário ou concentrado.

Paralelamente, as instancias judiciais internas dos países devem realizar esse mesmo controle, de forma difusa, quando a matéria discutida versar sobre direitos humanos tutelados pelos mecanismos de controle internacionais. O Brasil se insere em dois sistemas internacionais: um geral, centralizado pela ONU/OIT, e outro regional, o Sistema IDH, composto pela Comissão e pelo Tribunal IDH.

Com relação ao sistema geral, a partir da Declaração de Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho, de 1998, a OIT promoveu e expandiu a agenda do “trabalho decente”, desenvolvida em quatro eixos fundamentais, sendo o primeiro deles o direito à negociação coletiva, previsto nas Convenções 87 e 98 da OIT. **A negociação coletiva é um dos pilares dos “chamados direitos humanos trabalhistas, uma vez que significam um ‘ piso social’ para o mundo do trabalho**, como desafio para se fixar padrão de proteção trabalhistas universal para a comunidade internacional” (Arantes, Delaíde A. M. “Trabalho decente: uma análise na perspectiva dos direitos humanos trabalhistas a partir do padrão decisório do Tribunal Superior do Trabalho”. São Paulo: LTr., 2023. P.80 - grifei).

Proteger e garantir o direito à negociação coletiva é, portanto, obrigação do Estado brasileiro, assumida perante a comunidade internacional e doméstica. Por se tratar de direito trabalhista fundamental, as Convenções que resguardam esse direito são consideradas obrigatórias pela OIT, independentemente

de ratificação. Ou seja, basta integrar a entidade multilateral, para se obrigar ao cumprimento dessas normas fundamentais.

Ainda em relação ao sistema geral, pesam os compromissos assumidos pelo Brasil, ao aderir à Agenda 2030 da ONU, que estabelece objetivos de desenvolvimento sustentável (ODS). Especificamente a ODS 8 se volta para garantia de trabalho decente a todas as pessoas humanas trabalhadoras. A entidade enfatiza a necessidade de equivalência entre crescimento econômico e dignidade no trabalho, a fim de que sejam impostos limites ao poder econômico, em prol da garantia do “ piso social” já mencionado.

No que se refere ao sistema regional, após o reconhecimento da jurisdição da Corte Interamericana de Direitos Humanos – Corte IDH, formalizado pelo Decreto nº 4.463/2002, com efeitos desde 10 de dezembro de 1998, as suas sentenças se tornaram vinculantes para o Brasil, inclusive em relação aos direitos trabalhistas e sociais. Em 2006 a Corte IDH estabeleceu que o Poder Judiciário dos países deve exercer o controle das normas internas, e de sua aplicação aos casos concretos, levando em conta a interpretação dos tratados e convenções, fixada em suas sentenças e Opiniões Consultivas.

O artigo 2º da Convenção Americana de Direitos Humanos - CADH determina que os Estados adequem suas normativas, políticas públicas e práticas institucionais aos padrões interamericanos, fundamento do exercício obrigatório e de ofício do controle de convencionalidade, por todas as autoridades e poderes estatais, especialmente o Judiciário. Nesse arcabouço obrigacional se inclui o dever de desenvolvimento progressivo e a vedação ao retrocesso em relação aos Direitos Econômicos, Sociais, Culturais e Ambientais (DESCA), previstos no artigo 26 da CADH e no Protocolo de San Salvador. Consolida-se, assim, um sistema de proteção integral no qual a inobservância de qualquer dessas diretrizes, seja por ação, omissão ou tolerância de qualquer órgão do Estado, acarreta a sua responsabilização internacional. Portanto, a omissão em garantir judicialmente os DESCAs gera responsabilidade internacional do Brasil perante a comunidade internacional.

À luz de tal entendimento, a exegese dos compromissos internacionais deve ser realizada de forma sistêmica e teleológica, alicerçando-se em princípios fundamentais como o da primazia da norma mais favorável à pessoa humana (*pro persona*) e o da vedação ao retrocesso social. A Carta da OEA, em simbiose com a CADH e com os protocolos adicionais, consagra uma vasta gama de DESCAs, como o direito ao trabalho digno, à previdência social e à habitação adequada. A jurisprudência da Corte Interamericana, a partir do paradigmático caso *Lagos del Campo vs. Peru* (2017), consolidou a justiciabilidade direta e autônoma desses direitos sociais, fulminando a ultrapassada visão de que possuíam natureza meramente programática.

Em 2022 o CNJ recomendou aos juízes brasileiros que observassem os tratados e convenções internacionais de direitos humanos, utilizando a jurisprudência da Corte IDH (Recomendação Nº 123 de 07/01/2022). Em reforço a tal recomendação, foi aprovada a Recomendação CNJ 168/2026, onde se reconhece que toda magistrada e todo magistrado brasileira/o também exercem a função de juiz/a interamericano/a, consolidando, desse modo, um novo horizonte de atuação judicial no país.

A questão posta nos autos, qual seja, dispensa em massa, está relacionada a compromissos internacionais assumidos pelo Estado brasileiro, como já apontado. Especificamente em relação à necessidade de atuação sindical nos casos de dispensa coletiva, está diretamente relacionado com a Opinião Consultiva n.27, publicada pela Corte IDH em 5 de maio de 2021 – OC27/2021.

Com efeito, os estândares fixados na OC27/2021 tratam de liberdade sindical, de participação feminina nas atividades sindicais, de garantias para efetiva atuação sindical, notadamente como representante da categoria. A Corte reconhece como direitos humanos fundamentais a liberdade sindical, junto com o direito à efetiva negociação coletiva, além do direito à reunião e greve, que formam o núcleo básico para proteger e promover o direito ao trabalho em condições justas e satisfatórias.

Entre as normas que foram objeto da referida OC, relacionam-se com a situação analisada: art. 16 (liberdade de associação), art.25 (proteção judicial) e art.26 (DESC) da Convenção Americana de Direitos Humanos; art.34, “g” (condições de trabalho aceitáveis para todos), art.45, “b” (O trabalho é um direito e um dever social; confere dignidade a quem o realiza e deve ser exercido em condições que, compreendendo um regime de salários justos, assegurem a vida, a saúde e um nível econômico digno ao trabalhador e sua família, tanto durante os anos de atividade como na velhice, ou quando qualquer circunstância o prive da possibilidade de trabalhar) e “g” (O reconhecimento da importância da contribuição das organizações tais como os sindicatos, [...] para a vida da sociedade e para o processo de desenvolvimento) da Carta da OEA; art. XIV (trabalho em condições dignas) da Declaração Americana.

Ao analisar esse conjunto de tratados internacionais, a Corte IDH estabeleceu através da OC 27/2021 os seguintes parâmetros interpretativos:

O direito à liberdade sindical, à negociação coletiva e à greve são direitos humanos protegidos pelo sistema interamericano, o que gera a obrigação dos Estados-parte de adoção de mecanismos para sua garantia, incluindo o acesso a um recurso judicial efetivo contra atos violadores desses direitos, a prevenção, investigação

e sanção dos responsáveis por violações aos direitos sindicais, e de adotar medidas específicas para sua plena vigência.

A Corte reconhece que a liberdade sindical, a negociação coletiva e a greve são direitos incorporados no art.26 da CADH, sendo a liberdade sindical um princípio geral do Direito Internacional. Afirma, ainda, que a liberdade sindical, a negociação coletiva e o direito de greve têm uma relação de interdependência e indivisibilidade. Consequentemente, estabelece que os Estados-membros devem garantir recurso judicial efetivo contra atos que violam o direito à negociação coletiva e à greve, por serem direitos de exigibilidade imediata. Conclui que o respeito e a garantia desses direitos são fundamentais para a defesa dos direitos trabalhistas e das condições justas, equitativas e satisfatórias no trabalho.

#### Tema 638 do STF

Ainda em relação aos parâmetros de julgamento do tema posto em juízo, o Supremo Tribunal Federal, ao analisar o tema 638, assim fixou a tese vinculante: “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”.

Apesar do precedente vinculante não exigir autorização sindical, é certo que a participação da entidade de classe não pode ser meramente figurativa, como se depreende dos estândares fixados na OC27/21, que garante efetiva representação e negociação coletiva.

Portanto, a necessária participação sindical deve ser avaliada em consonância com a garantia de acesso ao trabalho e renda, a finalidade da negociação coletiva de obter melhorias para os trabalhadores e o impacto social envolvido na condução empresarial.

Além disso, o arcabouço normativo internacional afasta a interpretação da reclamada, no sentido de que a dispensa ora analisada teria amparo no art. 477-A da CLT, inserido pela Lei 13.467/17. Nesse sentido já se pronunciou o TST:

Dessa feita, e *permissa venia* dos d. entendimentos em sentido contrário, não se pode invocar o novel art. 477-A da CLT para afastar aplicação das normas internacionais e dos princípios ali consagrados, aos quais voluntariamente o Brasil aderiu. Saliento que não se está, aqui, a pronunciar a inconveniência do art. 477-A em questão, mas apenas a interpretá-lo à luz das Convenções e Tratados internacionais dos quais o Brasil é signatário.

As normas de direitos humanos sobre o trabalho, quando internalizadas no ordenamento nacional, asseguram um patamar mínimo (não um teto) de garantias que dirigem a interpretação das normas emanadas do legislador ordinário. O juiz brasileiro não é apenas um juiz nacional, mas um garante do sistema internacional de proteção aos direitos humanos.

Considero, pois, que a r. decisão impetrada violou o disposto no art. 26 da Convenção Americana sobre Direitos Humanos (Pacto de São José da Costa Rica), celebrada em São José da Costa Rica, em 22 de novembro de 1969 e ratificada pelo Brasil consoante Decreto n. 678, de 6 de novembro de 1992, consoante a interpretação emprestada pela Corte Interamericana de Direitos Humanos a tal dispositivo convencional, bem assim, e por extensão, o artigo 300 do Código de Processo Civil de 2015. (processo nº TST-ED-RR-10342-90.2018.5.03.0144, Rel. Min. Maurício Godinho Delgado, julgado em 26 de junho de 2024)

Considerado o obrigatório exercício do controle de convencionalidade, a interpretação do art.477-A da CLT deve se dar à luz dos tratados internacionais ratificados pelo Brasil, com especial observância ao direito à representação sindical, negociação coletiva, acesso ao trabalho remunerado e proteção contra dispensa arbitrária e abusiva.

### Dispensa em Massa

Informa o Sindicato, autor da Ação, que entre julho e agosto de 2025 a empresa ré dispensou 200 (duzentos) empregados no âmbito do Estado do Rio de Janeiro, o que caracteriza a dispensa coletiva, ou em massa. Ainda segundo a parte autora, a empresa sequer comunicou a situação ao sindicato profissional, e muito menos buscou permitir a necessária intervenção da entidade de classe.

Pretende, em razão disso, o reconhecimento da nulidade da dispensa coletiva, com a conseqüente reintegração e indenização dos dispensado no período, imposição de obrigação de não fazer (se abster de nova dispensa em massa).

Notificado da presente demanda, o Ministério Público do Trabalho apresentou emenda à inicial (ID. [44ae9f5](#) - Pág.1-29), onde corrobora e complementa os fundamentos apresentados na inicial, bem como, inclui os seguintes pedidos: A inclusão dos seguintes pedidos: condenação da reclamada a adotar medidas efetivas para evitar ou atenuar os seus efeitos sobre os trabalhadores e a

comunidade; condenação da reclamada à obrigação de priorizar, desde que para o mesmo cargo ou função, a recontração dos funcionários demitidos coletivamente no contexto dos fatos narrados na inicial, ocorridos entre julho e agosto de 2025; condenação da empresa à obrigação de efetuar o pagamento integral das verbas rescisórias dos empregados que venha a dispensar no prazo previsto no artigo 477, §6º, da CLT; condenação de efetuar o recolhimento do FGTS, inclusive rescisório; A fixação de multa diária por descumprimento de obrigação de fazer/não fazer.

Em sua defesa a reclamada sustenta, em apertada síntese, que a questão posta nos autos não configura lesão coletiva, mas sim, individual, tanto que já foram ajuizadas algumas Ações Trabalhistas individuais referentes às dispensas ocorridas no período indicado na inicial. Argumenta, ainda, que por se tratar de comércio varejista de roupas e acessórios femininos e, por isso, não se recuperou dos impactos da COVID-19. Afirma que “diante do cenário desafiador enfrentado pela reclamada, e com o objetivo principal de manter suas atividades e os empregos, em 24/07/2025, a Zinzane ajuizou o pedido de tutela cautelar em caráter antecedente nº 0909171-74.2025.8.19.0001, preparatório para um eventual pedido de recuperação judicial”.

Nesse cenário, alega que as dispensas foram necessárias para manutenção dos demais empregos, não sendo possível reintegrar os já dispensados. Prossegue afirmando que o procedimento empresarial tem “respaldo na Lei nº 11.941/2009, artigo 47, que traz os princípios da preservação e da recuperação econômica da empresa”. Informa que parte dos trabalhadores dispensados já ajuizaram Ações Trabalhistas, onde postulam o pagamento das verbas que entendem devidas, mas não pedem reintegração, concluindo que houve “renúncia tácita (sic) dos colaboradores dispensados aos efeitos desta ação coletiva”.

Quanto à ausência de negociação coletiva, defende-se a ré ao argumento de que “o sindicato autor não tem abrangência nacional, ou ainda, porque não há prova do alegado, notadamente sobre a alegada ausência de intervenção sindical”.

Afirma, por fim, que não se configurou a dispensa em massa, pois “há a indicação de 140 (cento e quarenta) colaboradores (sic) dispensados sem justa causa, sendo que 29 (vinte e nove) já ajuizaram reclamação trabalhista, **e há 17 (dezessete) lojas encerradas/inativas**” (grifos originais). Diz que embora a participação do Sindicato seja necessária, isso não significa que as dispensas imotivadas dependam de autorização da entidade de classe. Narra, ainda, que “foi o sindicato autor que encerrou qualquer tipo de negociação” e que os “patronos das partes mantiveram contato via sistema de whatsapp”.

Inicialmente, constato que a controvérsia cinge-se à configuração, ou não, da dispensa em massa, o que passo a analisar.

Na contestação, a ré confirma a dispensa imotivada de 140 empregadas/os sem o pagamento dos haveres rescisórios, dos quais apenas 29 ajuizaram Ação Trabalhista em busca desse pagamento. Consta na planilha de ID. [695cc6e](#) uma extensa lista de pessoas dispensadas sem justa causa, que não receberam o valor confessadamente devido a título de rescisão, no mês de julho de 2025.

Como já apontado na análise das preliminares, a própria empresa confirma possuir cerca de 300 (trezentos) empregados no Estado do Rio de Janeiro. Portanto, considerados os fatos informados pela ré, a dispensa ora analisada envolveria cerca de 50% de todo contingente de empregados/as, do estado do Rio de Janeiro.

Além disso, os documentos trazidos com a inicial, e com a manifestação do MPT, demonstram que em outros estados a empresa dispensou, na mesma época, elevado número de trabalhadores.

Restou demonstrada a rescisão simultânea de grande quantidade de contratos de trabalho, ao menos 140 apenas do estado do Rio de Janeiro, por motivo singular e comum a todos, qual seja, a confessada situação deficitária da empresa.

Logo, o elevado número de dispensas simultâneas decorreu da necessidade da empresa de redução definitiva do quadro de trabalhadores, por motivos de ordem econômica, tecnológica e estrutural. Por outro lado, não há qualquer evidencia de que a situação econômica decorreu exclusivamente da crise sanitária gerada pela pandemia de COVID, em 2020.

Nota-se na mencionada planilha de ID. [695cc6e](#) que maior parte das unidades, onde estavam lotados/as os/as empregados/as dispensados/as, permaneceram em funcionamento.

As dispensas simultâneas decorreram, portanto, exclusivamente da estratégia empresarial adotada pela ré, inclusive para manutenção de suas unidades. Vale dizer, não se vislumbra qualquer elemento externo que tenha induzido a dispensa coletiva praticada pela empresa ré, entre julho e agosto de 2025.

Tais elementos são suficientes para configurar a dispensa em massa alegada, conforme parâmetros estabelecidos em decisões de demandas semelhantes, como se constata no acórdão do TST a seguir transcrito:

Sobre a matéria, o Superior Tribunal do Trabalho tem entendido que a decisão de dispensa coletiva de trabalhadores requer, para sua validade, ampla e prévia negociação coletiva, com a finalidade de minimizar o impacto negativo no meio social, em observância aos ditames constitucionais da dignidade da pessoa humana, do valor social do trabalho e da função social da empresa, valorizando, ainda, a livre negociação coletiva e a democracia nas relações entre capital e trabalho. [...]

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

A dispensa coletiva, dadas suas peculiaridades e a magnitude das repercussões de ordem social e econômica, deve ser compreendida como ato/fato coletivo, inerente ao Direito Coletivo do Trabalho, sendo imprescindível, portanto, no mínimo, a comunicação prévia da entidade sindical para abertura do diálogo, a fim de buscar alternativas possíveis, visando minimizar as consequências deletérias da modalidade demissional.

Deve ser observado, portanto, o inciso III do art. 8º da CF/88, que preleciona que "ao sindicato cabe a defesa dos direitos e interesses coletivos ou individuais da categoria, inclusive em questões judiciais ou administrativas". Por se tratar de questão concernente a direitos e interesses coletivos da categoria deve ser compreendida no bojo das atribuições constitucionais essenciais da respectiva entidade sindical. [...]

Nessa medida, pode-se falar em dispensa individual como aquela que atinge um único empregado, e dispensa plúrima, aquela que atinge um número diversificado de empregados, porém não alcança o sentido e o impacto de uma dispensa coletiva, de caráter massivo.

Já a despedida coletiva atinge um grupo significativo de trabalhadores vinculados ao respectivo estabelecimento ou empresa, configurando uma prática maciça (ou massiva) de rupturas contratuais (lay-off).

Observe-se, no tocante à presente tipologia, que a amplitude ou abrangência que separam as duas modalidades de terminação do contrato de trabalho não se circunscrevem, em rigor, somente ao estabelecimento ou empresa. É que, enquanto a dispensa meramente individual tem parca possibilidade de provocar repercussões no âmbito externo à relação de emprego (e, em certa medida, também a dispensa plúrima), a dispensa coletiva certamente deflagra efeitos no campo da comunidade mais ampla em que se situa a empresa ou o estabelecimento, provocando, em decorrência disso, forte impacto social.

A dispensa coletiva configura, sem dúvida, frontal agressão aos princípios e regras constitucionais valorizadores do trabalho, do bem-estar, da segurança e da justiça social na vida socioeconômica, além dos princípios e regras constitucionais que subordinam o exercício da livre-iniciativa e da propriedade privada à sua função social (por exemplo, Preâmbulo Constitucional e diversos artigos da Constituição: arts. 1º, IV; 3º, I, III e IV; 5º, XXII e XXIII; 7º, I, 170, caput e incisos II, III, IV, VII, VIII e IX; 193). [...]

Na hipótese dos autos, observa-se, das premissas fáticas consignadas pelo TRT (incontroversas à luz da Súmula 126/TST), que as dispensas dos 45 trabalhadores da Requerida foram efetivadas sem a existência de diálogo prévio com o sindicato obreiro, em observância aos princípios da boa-fé objetiva, da lealdade e da confiança, nos

termos definidos pelo STF no julgamento do RE 999435/SP (DJe 15/09/2022), em sistema de Repercussão Geral (Tema 638) [...]

(processo nº TST-ED-RR-10342-90.2018.5.03.0144, Rel. Min. Maurício Godinho Delgado, julgado em 26 de junho de 2024 – grifos ora acrescentados).

Ora, é evidente que a dispensa de 140 pessoas, apenas no Rio de Janeiro e no mês de julho/2025, sem o pagamento da rescisão, acarreta considerável impacto social, econômico e político em centenas de famílias e, portanto, na região.

Com relação à necessária intervenção do sindicato profissional, não há qualquer indício de que a empresa tomou a iniciativa de diálogo. Ao contrário, o documento de id. [97da288](#) demonstra que a empresa só contatou a entidade de classe em 08/08.2025, quando a maior parte das dispensas já estava efetivada, ao longo do mês de julho. Por sua vez, o documento de id. [926cb03](#) aponta que, na realidade, a referida comunicação era uma resposta à interpelação sindical realizada no dia 5/8 /2025.

E mais: os documentos de id. [ec317a6](#) demonstram que no dia 4 /8/2025 já havia mobilização da/os trabalhadoras/es dispensadas/os, no intuito de ao menos receber a rescisão contratual.

Ou seja, primeiro a empresa dispensou mais de cem pessoas, e só depois entrou em contato com o sindicato da categoria profissional. Ainda assim, só realizou tal comunicação após ser provocada pela entidade sindical.

A partir das manifestações da empresa, tanto nestes autos quanto nos comunicados às/aos trabalhadoras/es dispensadas/os e na manifestação ao MPT, que o único objetivo da empresa sempre foi obter o processamento da recuperação judicial. Em momento algum demonstrou o mínimo de preocupação ou compromisso com as muitas dezenas de pessoas que, de uma hora para outra, perderam a fonte de sustento, sem receber as parcelas necessárias à subsistência, no período de desemprego.

Aqui não se vislumbra a mais mínima presença da finalidade social da empresa, nem da valorização do trabalho humano, exigidos no art.170 da Constituição Federal, para exploração lucrativa da propriedade privada. Ofende os compromissos internacionais assumidos pelo Estado brasileiro e vulnera o direito ao trabalho digno, na medida em que impossibilita a negociação coletiva.

Como já visto, não há nos autos qualquer demonstração de real esforço para negociação coletiva, por parte da empresa. Nota-se que a empresa em momento algum encaminhou propostas concretas para contornar o impacto causado pelo elevado número de dispensas realizadas e apenas dois meses. Tampouco encaminhou proposta concreta para cumprimento, ainda que parcial, da tutela de urgência deferida pouco após o ajuizamento da presente. Em todo momento a única preocupação empresarial foi obter a “recuperação judicial”, como já constatado.

Nesse aspecto, registro que o Juízo concedeu a suspensão do cumprimento da referida tutela de urgência, para reintegração dos dispensados, no intuito de contribuir para a conciliação entre as partes. Todavia, meses se passaram sem que a empresa apresentasse uma única proposta concreta para solução do conflito coletivo, demonstrando seu total desprezo em relação aos direitos sociais e trabalhistas, individuais e coletivos, envolvidos da situação aqui analisada.

Constato, dessa forma, que não foi preenchido o requisito de validade intervenção sindical prévia, fixado no tema vinculante 638 do STF. Apesar do precedente não exigir “autorização” sindical, fato é que a comunicação displicente da empresa, com a entidade sindical, sem qualquer encaminhamento concreto de reparação às pessoas dispensadas, não pode ser considerada “intervenção”, ou mesmo negociação coletiva, para fins de cumprimento dos requisitos fixados no tema 638 do STF.

Os elementos dos autos comprovam, à saciedade, que houve dispensa em massa de empregados/as da reclamada, sem a necessária intervenção **prévia** do sindicato da categoria profissional. Logo, o ato patronal é nulo, e as consequências dessa nulidade serão pormenorizadas a seguir.

#### Nulidade das dispensas, reintegração e indenização.

Conforme constatado desde a decisão de id. [4c1e7f3](#), proferida em 10 de setembro de 2025 a dispensa coletiva, operada de forma irregular, acarretou a nulidade das rescisões, o que levou à determinação de reintegração das pessoas dispensadas entre julho e agosto/2025, nos seguintes termos:

[...] trata-se efetivamente de dispensa de natureza coletiva, ante o elevado número de dispensas imotivadas promovidas pela parte ré, como aponta a parte autora e comprova mediante os avisos de dispensa juntados com a inicial, bem como noticiado na mídia, como por exemplo, nos dois sites abaixo indicados, nos quais se comprova que, em todo o país a parte ré, ao argumento de

enfrentamento de crise financeira dispensou centenas de empregados [...]

O Tribunal Superior do Trabalho, por sua vez, consolidou entendimento de que a dispensa em massa não constitui mero direito potestativo do empregador, exigindo-se a participação sindical como requisito de validade do ato, diante da função social da empresa, insculpido no artigo 170, III da CRFB e da preservação da dignidade da pessoa humana. [...]

Na hipótese dos autos, restou demonstrado que a ré promoveu a dispensa coletiva de empregados em julho e agosto de 2025, sem comprovar a efetiva negociação coletiva com o sindicato representativo da categoria, o que é ato lesivo e atenta inclusive para o princípio da inalterabilidade do contrato de trabalho.

Tendo caráter coletivo a dispensa, deverá ela ser concretizada dentro dos limites da função social da empresa e com participação do sindicato, como bem salientou a parte autora, pois assim o exige a Constituição Federal em seu art. 8º, VI “ é obrigatória a participação dos sindicatos nas negociações coletivas de trabalho”. A partir do contexto delineado, conclui-se que a prática adotada pela ré não encontra amparo na Constituição ou nas leis trabalhistas vigentes, pois por qualquer ângulo que se analise, a dispensa imotivada em massa, promovida pela parte ré é contrária aos princípios constitucionais, inclusive porque sequer quitou as verbas rescisórias dos substituídos.

Diante do exposto, verifico a relevância da matéria e a urgência de seu provimento, haja vista tratar-se de redução da quantia retributiva do trabalho humano, conforme art. 12 da Lei 7.347/85, e subsidiariamente de acordo com o art 300 do CPC.

Assim, defiro a tutela de urgência para que a empresa ré cumpra obrigação de restabelecer o contrato de trabalho de todos os substituídos das lojas descritas na petição inicial, dispensados nos meses de julho e agosto de

2025 e pagamento de salários e benefícios a ser cumprido e comprovado nos autos em 10 dias, sob pena de multa de R\$ 1.000,00 por mês e por empregado prejudicado. [...]

Percebe-se, inclusive, que a irregularidade apontada fundamentou o deferimento da tutela de urgência, para reintegração das pessoas dispensadas poucos meses antes. Os fatos analisados até o momento apenas confirmam a constatação contida na decisão liminar, acima transcrita. A empresa ré não produziu nenhuma prova, nem trouxe aos autos qualquer elemento capaz de descaracterizar a dispensa coletiva.

Apesar de constar na planilha de id. [695cc6e](#), que a grande maioria das unidades listadas permanecia em atividade, a empresa não realizou qualquer iniciativa para o cumprimento da determinação contida na decisão que determinou a reintegração dos dispensados. Em nenhum momento a empresa comprovou esforço na manutenção de postos de trabalho, ou mesmo que tentou minimizar o transtorno causado com a retenção dos créditos trabalhistas de aproximadamente duas centenas de pessoas, que foram imotivadamente dispensadas.

Contata-se, ainda, que a empresa tampouco demonstrou iniciativa para negociar coletivamente, através da entidade sindical, a reparação dos/as trabalhadores/as lesados/as. Não se constata qualquer fato que tenha impedido o réu de cumprir a determinação judicial, ou mesmo que parte tenha realizado algum esforço nesse desiderato.

Conseqüentemente, a parte descuidou de seu dever processual, de cumprir com exatidão as decisões judiciais de natureza provisória ou final, sem criar embaraços à sua efetivação, conforme inciso IV, do art. 77 do CPC. Caracterizada a recalcitrância no cumprimento da determinação judicial, fixo multa de **R\$100.000,00** (cem mil reais), equivalente a 10% do valor atribuído à causa, nos moldes do §2º do art. 77 do CPC.

Ocorre que, a demora em disponibilizar o retorno ao emprego, aliada à retenção dos haveres rescisórios, inclusive saldo de salário, além da irregularidade dos depósitos de FGTS, levou a maioria das pessoas dispensadas a procurarem nova colocação. Com efeito, a quase totalidade das/os as/os trabalhadoras /es dependem exclusivamente da venda da força de trabalho para subsistir. Ao se verem desempregadas/os, sem ao menos ter acesso ao FGTS integral, de fato, perderam a credibilidade na empresa ré e buscaram outras oportunidades de trabalho.

Nesse contexto, no decorrer da tramitação processual, a demora no cumprimento da determinação acarretou o desinteresse pelo o retorno ao trabalho, apesar da nulidade das dispensas. Registro que o ajuizamento de ações

individuais, postulando pagamento da rescisão e sem pedido de reintegração, não obsta o pronunciamento judicial pretendido pelo Autor e pelo MPT, até porque não houve qualquer quitação das dívidas trabalhistas, nas aludidas ações individuais. Ou seja, não se alterou o cenário que levou ao ajuizamento da presente demanda, de ordem coletiva.

Diante da realidade fática, em especial da constatação de que a determinação de reintegração não atingiu a finalidade de proteger as pessoas lesadas pela dispensa coletiva, **RECONSIDERO** a determinação de reintegração, que se mostrou inócua, e julgo **PROCEDENTE** o pedido sucessivo, de condenação da empresa ré ao pagamento das verbas rescisórias devida às/aos empregadas/os demitidas/os em julho e agosto de 2025 (aviso prévio, férias acrescidas de 1/3 e 13º proporcionais, saldo de salário, multa de 40% sobre os valores vertidos no FGTS, regularização dos depósitos em aberto no FGTS à razão de 8% por mês de trabalho, além da multa do art. 477, §8º, da CLT.

Considerada a informação da planilha de id. [695cc6e](#), o montante da dívida trabalhista cobrada judicialmente é de cerca de R\$2.500.000,00. Para fins do valor da condenação fica arbitrado o montante de R\$1.500.000,00 (um milhão e quinhentos mil Reais) a título de parcelas rescisórias inadimplidas entre julho e agosto de 2025.

O descumprimento da determinação de reintegração, aliada às dificuldades geradas para o retorno, que justifica que a obrigação de fazer seja convertida em indenização proporcional ao dano causado, a ser paga em favor dos/as empregados/as dispensados/as em julho e agosto de 2025, nos moldes a seguir fixados:

1. 6 (seis) salários básicos para os empregados com até 03 (três) anos completos de contrato;
2. 12 (doze) salários básicos para os empregados que possuam até 06 (seis) anos completos de contrato; e
3. 18 (dezoito) salários básicos para os empregados com tempo de serviço superior a 09 (nove) anos completos,

Os valores serão apurados e individualizados em liquidação, onde serão deduzidos eventuais créditos pagos a idêntico título das parcelas ora deferidas.

Quanto ao art.467 da CLT, não se aplica á hipótese dos autos, por se destinar ás ações individuais, logo, não há incidência da multa ali prevista.

Em que pese a impossibilidade de reintegração, assiste razão ao MPT quanto à prioridade de contratação dos/as empregados/as dispensados entre julho e agosto de 2025. Com efeito, a medida minimiza o prejuízo causado e oferece colocação aos que ainda não se re inseriram no mercado de trabalho. Como a empresa continua em atividade, na hipótese de novas contratações deve, antes, convocar as pessoas dispensadas entre julho de agosto/2025.

Acolho, ainda, o pedido do MPT para determinar que a reclamada se abstenha de demitir coletivamente seus empregados sem prévia negociação com a entidade sindical que represente os empregados envolvidos.

Por fim, considerando que os créditos concursais se limitam à data do processamento da recuperação judicial, condeno a ré à seguinte obrigação de fazer: efetuar o pagamento das verbas rescisórias, nas demissões que vier a promover, no prazo de até dez dias contados a partir do término do contrato de trabalho, conforme previsto no art. 477, § 6º, da CLT.

PROCEDEM tais pedidos formulados pelo MPT, inclusive no que tange à multa por descumprimento: multa diária de R\$ 10.000,00 (dez mil reais), acrescida de R\$ 2.000,00 (dois mil reais) por trabalhador prejudicado, em caso de descumprimento das obrigações de fazer acima determinadas.

## **Dano Moral Coletivo**

No que tange ao dano moral coletivo, de início constato que ele se configura quando a lesão atinge direito de natureza transindividual, ou seja, que envolve interesses de uma coletividade, de forma difusa (pessoas indeterminadas) ou coletiva (grupo ou categoria específica). A indenização, nesses casos, é aplicada em razão de e condutas abusivas, discriminatórias, arbitrárias ou que exponham as/os trabalhadoras/es a riscos graves, capazes de causar repulsa e consternação em toda a sociedade.

Ao se constatar um dano moral coletivo, a indenização fixada tem caráter pedagógico e punitivo, bem como, a indenização fixada pela Justiça do Trabalho não é repassada aos empregados, sendo destinada a fundos públicos de proteção social.

Essa modalidade de condenação está amparada na conjugação de dispositivos constitucionais (arts. 5º, X, e 8º, III e V, CF), do Código Civil (art. 186, 927), na aplicação subsidiária do Código de Defesa do Consumidor - CDC (arts. 81 e

seguintes) e da Lei de Ação Civil Pública (Lei 7.347/85), como consolidado na doutrina e na jurisprudência sobre o tema.

Pois bem.

No caso em tela, restou fartamente demonstrada a dispensa em massa (cerca de 50% de todo efetivo do estado do RJ apenas em julho/2025) sem qualquer participação prévia ao sindicato da categoria profissional. Após ser notificada pela entidade de classe, a empresa não encaminhou nenhuma proposta efetiva de negociação, dizendo-se impossibilitada de fazê-lo, em razão do processamento da recuperação judicial, por ela mesma requerida!

Veja-se: a empresa sustentar ter descumprido a legislação internacional e nacional, que garante a negociação coletiva, acesso ao emprego, pagamento de salário, a proteção contra dispensa arbitrária e a intervenção sindical nas dispensas em massa, tudo isso em razão de uma medida judicial por ela mesma ajuizada.

Resta evidente, portanto, que a empresa é a única responsável pelas violações aqui constatadas.

Como já apontado anteriormente, proteger e garantir o direito à negociação coletiva é uma obrigação do Estado brasileiro, assumida perante a comunidade internacional e, também, perante sua população. Por se tratar de direito trabalhista fundamental, as Convenções que resguardam esse direito são consideradas obrigatórias pela OIT, independentemente de ratificação.

Também o Sistema IDH já reconheceu a negociação coletiva como um direito autônomo, intrinsecamente vinculado à liberdade sindical e justiciável à luz do art. 26 da CADH, e que decorre diretamente do art. 45, incisos c e g, da Carta da OEA. Dito de outra forma, o Estado brasileiro pode ser interpelado nessa instância internacional, caso seja omissivo na garantia à efetiva negociação coletiva. Esses aspectos revelam a gravidade da conduta patronal.

Nas instâncias internas, o tema já foi tratado pelo STF, no já mencionado tema 638, que reafirma o direito à negociação coletiva, notadamente no caso de dispensa em massa.

Portanto, a conduta da ré configurou verdadeira prática antissindical, que inviabilizou a negociação coletiva, adotando a postura do “fato consumado”. Nem mesmo com o ajuizamento desta demanda, e o deferimento da tutela de urgência, houve alteração desse proceder.

O dano moral coletivo, no caso em apreço, decorre de toda essa cadeia de acontecimentos, que se iniciaram em julho de 2025, e permanecem em curso até a presente data.

Registre-se que o processamento de um pedido judicial, ajuizado pela própria demandada, não pode justificar a dispensa em massa, o descumprimento da determinação judicial e a inércia na negociação coletiva. Trata-se de evidente escolha empresarial, que gerou, entre outras consequências, lesão de ordem moral coletiva, não apenas em razão do elevado número de dispensa, mas de tudo que já se expôs até aqui.

Restou comprovada a prática antijurídica, que interditou a negociação sindical, e lesou direito transindividual da categoria profissional (negociação coletiva, proteção judicial, acesso ao emprego e proteção contra dispensa arbitrária sem a devida indenização), o que configura o dano moral coletivo, conforme jurisprudência deste Regional:

Ocorre dano moral coletivo pela injusta lesão a direito transindividual de caráter coletivo, socialmente relevante, que afeta a boa imagem do sistema de proteção legal consagrado na ordem jurídica aos trabalhadores, gerando angústia no meio social.

[...] O dano moral coletivo é caracterizado pela lesão que atinge a coletividade, a sociedade como um todo, em razão do descumprimento à ordem jurídica e aos princípios constitucionais que fundamentam o Estado Democrático de Direito, perturbando a paz e a harmonia sociais. (Processo: 0000970-21.2012.5.01.0262, rel. Des. Alexandre Teixeira de Freitas Bastos Cunha, julgado em 27/8/2013)

Ficou demonstrada a lesão perpetrada na esfera moral da categoria profissional representada pela parte autora, razão pela qual, julgo **PROCEDENTE** o pedido e **condeno a reclamada a reparar o dano moral coletivo causado, fixando-se a indenização em R\$1.000.000,00 (um milhão de Reais)**, valor decorrente da dimensão coletiva da lesão perpetrada e continuada pela empresa, desde a dispensa de ao menos 140 pessoas sem qualquer participação ao sindicato de

classe, até a inércia em cumprir a determinação contida no deferimento da tutela de urgência, em apresentar propostas concretas de conciliação, além de provocar incidentes infundados e, com isso, retardar injustificadamente a marcha processual.

Considerado o direito tutelado na presente demanda, a conduta processual da empresa agravou o dano moral coletivo, o que justifica o valor expressivo postulado, e ora deferido. A medida tem caráter pedagógico, para que a empresa ré compreenda sua responsabilidade social, seu dever de cumprir as determinações judiciais provisórias. O valor também leva em consideração a capacidade econômica da ré, a dimensão da lesão causada e o intuito de impedir a renovação da conduta danosa.

#### Substituídos

Estão abrangidos pela presente decisão todas as empregadas e todos os empregados da ré dispensados nos meses de julho e agosto de 2025. Defiro a dedução de valores já pagos a título de parcelas rescisórias, tanto judicialmente quanto extrajudicialmente, o que será apurado em liquidação, quando os valores serão individualizados.

#### Execução

Nos casos em que a ré deixar de cumprir espontaneamente a obrigação ora deferida, a execução se fará por ação de cumprimento individual, de modo a possibilitar a verificação específica das substituídas e dos substituídos na presente demanda.

#### Limite territorial

Em que pese a argumentação do MPT, a presente decisão tem seus efeitos limitados ao âmbito do estado do Rio de Janeiro, abrangido pela jurisdição do TRT1. Desse modo, não há que se falar em determinação para todo território nacional, nem apresentação de documentos referentes a outros estados.

#### Gratuidade

Defiro a gratuidade de justiça requerida pela parte autora, eis que a quase totalidade dos substituídos recebe salário inferior a 40% do teto de benefício previdenciário, o que se constata pelo mínimo regional relativo às atividades preponderantes nos estabelecimentos comerciais da ré, tais como operadoras de caixa, repositores, açougueiros, padeiros e seus ajudantes, estoquistas, etc.

#### Honorários de Advogado

O pagamento de honorários de advogado, quando há assistência jurídica pelo Sindicato profissional, está previsto expressamente no art. 16 da Lei 5584/70; sendo essa a hipótese dos autos, julgo PROCEDENTE o pedido e fixo os honorários em 15% do valor atualizado da condenação.

Registro que a sucumbência da parte autora foi ínfima, apenas o afastamento da multa prevista no art.467 da CLT, aplicando-se, portanto, o art.86 do CPC.

### Juros e Correção Monetária

Diante da eficácia erga omnes e efeito vinculante da decisão emanada pelo E. Supremo Tribunal Federal, bem como das alterações supervenientes promovidas pela Lei 14.905/2024 no Código Civil, impõe-se a adoção: a) do Índice Nacional de Preços ao Consumidor Amplo Especial (IPCA-E) na fase pré-judicial acrescido dos juros de mora (art. 39, caput, da Lei 8.177, de 1991); b) a partir do ajuizamento da ação até 29/08/2024, a taxa SELIC, ressalvados os valores eventualmente pagos, nos termos da primeira parte do item "i" da modulação do STF, vedada a dedução ou compensação de eventuais diferenças pelo critério de cálculo anterior; c) a partir de 30/08/2024, no cálculo da atualização monetária, será utilizado o IPCA (art. 389, parágrafo único, do Código Civil); os juros de mora corresponderão ao resultado da subtração SELIC - IPCA (art. 406, parágrafo único, do Código Civil), com a possibilidade de não incidência (taxa 0), nos termos do § 3º do artigo 406, obedecendo a Súmula 381 do c. TST.

### III. DISPOSITIVO

*Ex positis*, **DECIDO** julgar **PROCEDENTE EM PARTE** o pedido formulado por **SINDICATO DOS EMPREGADOS NO COMERCIO DO RIO DE JANEIRO e MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO** em face de **ZINZANE COMERCIO E CONFECÇÃO DE VESTUÁRIO LTDA**, nos autos da **ACPCiv 0101088-08.2025.5.01.0049**, para condenar a reclamada na forma da fundamentação supra, que este dispositivo integra.

Juros e correção monetária, nos moldes estabelecidos na fundamentação.

Recolhimentos fiscais e previdenciários, na forma da Súmula 368 do C. TST.

Para os fins do art. 832, § 3º da CLT, a natureza das parcelas seguirá o disposto em lei, incidindo contribuição previdenciária sobre as salariais (art. 28, §9º da Lei 8.212/91).

Custas de R\$ 33.902,20 pela parte ré, calculadas sobre o valor de R\$ 3.200.000,00 (três milhões e duzentos mil reais) ora arbitrado à condenação e aproveitado para esse fim.

Após o trânsito em julgado, e não havendo cumprimento espontâneo da condenação, a execução do julgado se fará mediante ação de cumprimento individual, por cada empregado da reclamada abrangido por esta decisão, de modo a verificar as peculiaridades de cada caso, especialmente o período devido a cada trabalhador, e integrações daí decorrentes.

Notifiquem-se as partes e o MPT da decisão.

Oficie-se imediatamente a Vara Empresarial, onde tramita o pedido de recuperação da empresa, para ciência da presente decisão.

Nada mais.

RIO DE JANEIRO/RJ, 25 de maio de 2026.

**DANIELA VALLE DA ROCHA MULLER**

Juíza do Trabalho Titular