



Poder Judiciário
Justiça do Trabalho
Tribunal Regional do Trabalho da 5ª Região

Tutela Cautelar Antecedente

000053-72.2021.5.05.0133

Processo Judicial Eletrônico

Data da Autuação: 03/02/2021

Valor da causa: R\$ 100.000,00

Partes:

REQUERENTE: MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO

REQUERIDO: FORD MOTOR COMPANY BRASIL LTDA

REQUERIDO: BANCO FORD SA



PODER JUDICIÁRIO

JUSTIÇA DO TRABALHO

TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 5ª REGIÃO

3ª Vara do Trabalho de Camaçari

TutCautAnt 0000053-72.2021.5.05.0133

REQUERENTE: MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO

REQUERIDO: FORD MOTOR COMPANY BRASIL LTDA, BANCO FORD SA

Vistos, etc

MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO, nos autos de **TUTELA CAUTELAR ANTECEDENTE** autuada sob o n. **000053-72.2021.5.05.0133** movida contra **FORD MOTOR COMPANY BRASIL LTDA e BANCO FORD SA**, nos termos do art. 300 e seguintes do CPC, requereu a concessão da tutela de urgência visando fundamentalmente *“assegurar a realização de efetiva negociação coletiva entre empresa e sindicato profissional antes do anunciado fechamento da fábrica da FORD em Camaçari, oportunizando às partes o necessário diálogo social diante de situações de dispensa em massa”* e para tal requer que sejam deferidas as medidas acautelatórias, de forma liminar, elencadas nos itens 01 a 10 da inicial de ID. B522bde (fls. 57 a 60).

Dispõe o artigo 300 do CPC que a *“tutela de urgência será concedida quando houver elementos que evidenciem a probabilidade do direito e o perigo de dano ou o risco ao resultado útil do processo”*. Já o art. 305 do CPC autoriza o procedimento de tutela cautelar requerida em caráter antecedente, ambos aplicáveis ao processo do trabalho de forma subsidiária (art. 15 do CPC e 8o da CLT).

Inicialmente, pontua o *parquet* que diante da notícia de encerramento da fábrica da empresa FORD MOTOR COMPANY BRASIL LTDA FORD em Camaçari, com a possível demissão de trabalhadores de toda a cadeia produtiva, foi aberto Inquérito Civil de nº 000044.2021.05.000/1 visando a adoção de medidas que assegurem o direito da coletividade, especialmente, dos trabalhadores. Diante da complexidade da situação e dos possíveis impactos sociais e econômicos em todas as regiões que a ré se localiza foi constituído pelo Procurador Geral do Trabalho, através da portaria n.48/2021, Grupo Especial de Atuação Finalística visando a atuação uniforme do MPT nacionalmente.

Relata que o complexo industrial da FORD de Camaçari foi viabilizado em razão de incentivos fiscais federais e estaduais, como também foram firmados contratos de financiamentos públicos junto ao BNDES, oportunidade em que a empresa comprometeu-se em *“oferecer programa de treinamento voltado para as oportunidades de trabalho na região e/ou programa de recolocação dos trabalhadores em outras empresas”*.

Junta aos autos informações prestadas pelo Superintendente da área jurídica do BNDES (fls. 151 a 154) de que encontram-se dois contratos de financiamentos ativos: Contrato 14.2.0825.1 (fls. 99) e Contrato 17.2.0085.1 (fls. 112).

Argumenta que a notícia abrupta de fechamento da fábrica violou a boa-fé objetiva, pois frustrou expectativa legítima dos trabalhadores e sindicato quanto a manutenção dos postos de trabalho, já que através de negociação coletiva que culminou no Protocolo de Entendimento (fls. 159 a 166) firmado em 01/03/2020 com o sindicato dos trabalhadores foram estabelecidas regras atinentes às questões de “*desligamento em massa*” e “*continuidade do negócio*”, conforme abaixo transcrito:

9.1 As partes firmaram em Protocolo de Entendimentos assinado em março/2020 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. A estabilidade considerada nesta cláusula não se aplica aos desligamentos individuais por motivos de absenteísmo, baixo desempenho profissional, conduta inadequada ou justa causa conforme a legislação vigente na CLT, bem como desligamentos por meio de Programa de Demissão Voluntária.

9.2 Se ocorrer a dispensa de qualquer Empregado indicado (seguindo regras da cláusula 9.1) para participar do Programa tratado no presente acordo no decorrer da suspensão contratual ou nos 3 (três) meses subsequentes ao seu retorno ao trabalho, será assegurada ao empregado, além das parcelas indenizatórias previstas na legislação vigente, uma multa equivalente a cem por cento sobre o valor do último salário nominal mensal, anterior à suspensão do contrato. O empregado que durante a suspensão do contrato de Trabalho aderir a eventual Plano de Demissão Voluntária, que poderá ser negociado entre Empresa e Sindicato, desobrigará a Empresa do pagamento da multa prevista na legislação que trata sobre rescisão de contrato de trabalho após a Suspensão de Contrato de Trabalho.

Acrescenta que no referido protocolo ficou estabelecido que a “*EMPRESA e SINDICATO acordam que em caso de não aprovação dos novos produtos, realizarão reunião emergencial.*”, sendo que esta reunião não ocorreu, optando a empresa por anunciar sua decisão unilateral no dia 11/01/2021 de encerramento de suas atividades surpreendendo o sindicato, trabalhadores, consumidores e até mesmo as autoridades públicas.

Insurge-se contra a postura da empresa, pois supostamente está havendo “*recusa da empresa em proceder a uma efetiva negociação coletiva, limitando-se a convocar o sindicato para discutir o pagamento de valores aos trabalhadores*”, conforme comunicados oficiais da empresa (fls. 172 e 174).

Ademais, entende que postura da ré em não prestar as informações solicitadas pelo sindicato e em enviar notificações individuais aos trabalhadores terminar por dificultar o processo de negociação coletiva, o que deve ser evitado. Igualmente, a imposição de um calendário de forma unilateral para as negociações com ameaças de encerramento das discussões.

Outrossim, fundamenta que conforme as normas jurídicas que se extraem da Carta Magna e dos Tratados Internacionais firmados pelo Brasil, classifica-se como conduta antijurídica a demissão em massa de trabalhadores sem que ocorra prévia e efetiva negociação coletiva diante do impacto social negativo.

Reforça a necessidade de uma real discussão e negociação com o sindicato, a fim de serem “*estudadas alternativas menos gravosas aos trabalhadores, alternativas para atenuar o impacto do súbito e inesperado desaparecimento desse elevado quantitativo de postos de trabalho*”

Pois bem.

A matéria atinente a despedida em massa de trabalhadores já foi analisada e decidida pelo C. TST, há mais de uma década, em decisão paradigmática no caso da empresa face da Empresa Brasileira de Aeronáutica – EMBRAER S/A, na qual se restou assentada a tese jurídica de que é “***inválida a dispensa coletiva enquanto não negociada com o sindicato de trabalhadores, espontaneamente ou no plano do processo judicial coletivo***”.

Na ocasião, o colegiado entendeu por bem, visando a preservar a segurança jurídica no país, a aplicar o entendimento apenas para casos futuros, tal como o que se discute nestes autos.

Trata-se de decisão muito bem fundamenta nos princípios constitucionais e normais internacionais das quais o Brasil é signatário (Arts. 1º, III; 5º, XXIII; 7º, I; 8º, III E VI; 170, III E VIII da Constituição Federal e nas seguintes Convenções da OIT Nº 11, 98, 135, 141 E 151), conforme ementa a seguir:

RECURSO ORDINÁRIO EM DISSÍDIO COLETIVO. DISPENSAS TRABALHISTAS COLETIVAS. MATÉRIA DE DIREITO COLETIVO. IMPERATIVA INTERVENIÊNCIA SINDICAL. RESTRIÇÕES JURÍDICAS ÀS DISPENSAS COLETIVAS. ORDEM CONSTITUCIONAL E INFRACONSTITUCIONAL DEMOCRÁTICA EXISTENTE DESDE 1988. A sociedade produzida pelo sistema capitalista é, essencialmente, uma sociedade de massas. A lógica de funcionamento do sistema econômico-social induz a concentração e centralização não apenas de riquezas, mas também de

comunidades, dinâmicas socioeconômicas e de problemas destas resultantes. A massificação das dinâmicas e dos problemas das pessoas e grupos sociais nas comunidades humanas, hoje, impacta de modo frontal a estrutura e o funcionamento operacional do próprio Direito. Parte significativa dos danos mais relevantes na presente sociedade e das correspondentes pretensões jurídicas têm natureza massiva. O caráter massivo de tais danos e pretensões obriga o Direito a se adequar, deslocando-se da matriz individualista de enfoque, compreensão e enfrentamento dos problemas a que tradicionalmente perfilou-se. A construção de uma matriz jurídica adequada à massividade dos danos e pretensões característicos de uma sociedade contemporânea – sem prejuízo da preservação da matriz individualista, apta a tratar os danos e pretensões de natureza estritamente atomizada – é, talvez, o desafio mais moderno proposto ao universo jurídico, e é sob esse aspecto que a questão aqui proposta será analisada. As dispensas coletivas realizadas de maneira maciça e avassaladora, somente seriam juridicamente possíveis em um campo normativo hiperindividualista, sem qualquer regulamentação social, instigador da existência de mercado hobbesiano na vida econômica, inclusive entre empresas e trabalhadores, tal como, por exemplo, respaldado por Carta Constitucional como a de 1891, já há mais um século superada no país. Na vigência da Constituição de 1988, das convenções internacionais da OIT ratificadas pelo Brasil relativas a direitos humanos e, por consequência, direitos trabalhistas, e em face da leitura atualizada da legislação infraconstitucional do país, é inevitável concluir-se pela presença de um Estado Democrático de Direito no Brasil, de um regime de império da norma jurídica (e não do poder incontrastável privado), de uma sociedade civilizada, de uma cultura de bem-estar social e respeito à dignidade dos seres humanos, tudo repelindo, imperativamente, dispensas massivas de pessoas, abalando empresa, cidade e toda uma importante região. Em consequência, fica fixada, por interpretação da ordem jurídica, a premissa de que “a negociação coletiva é imprescindível para a dispensa em massa de trabalhadores”. **DISPENSAS COLETIVAS TRABALHISTAS. EFEITOS JURÍDICOS.** A ordem constitucional e infraconstitucional democrática brasileira, desde a Constituição de 1988 e diplomas internacionais ratificados (Convenções OIT n. 11, 87, 98, 135, 141 e 151, ilustrativamente), não permite o manejo meramente unilateral e potestativista das dispensas trabalhistas coletivas, por de tratar de ato/fato coletivo, inerente ao Direito Coletivo do Trabalho, e não Direito Individual, exigindo, por consequência, a participação do(s) respectivo(s) sindicato(s) profissional(is) obreiro(s). Regras e princípios constitucionais que determinam o respeito à dignidade da pessoa humana (art. 1º, III, CF), a valorização do trabalho e especialmente do emprego (arts. 1º, IV, 6º e 170, VIII, CF), a subordinação da propriedade à sua função socioambiental (arts. 5º, XXIII e 170, III, CF) e a intervenção sindical nas questões coletivas trabalhistas (art.

8o, III e VI, CF), tudo impõe que se reconheça distinção normativa entre as dispensas meramente tópicas e individuais e as dispensas massivas, coletivas, as quais são social, econômica, familiar e comunitariamente impactantes. Nesta linha, seria inválida a dispensa coletiva enquanto não negociada com o sindicato de trabalhadores, espontaneamente ou no plano do processo judicial coletivo. A d. Maioria, contudo, decidiu apenas fixar a premissa, para casos futuros, de que "a negociação coletiva é imprescindível para a dispensa em massa de trabalhadores", observados os fundamentos supra. Recurso ordinário a que se dá provimento parcial" (RODC-30900-12.2009.5.15.0000, Seção Especializada em Dissídios Coletivos, Relator Ministro Mauricio Godinho Delgado, DEJT 04/09 /2009).

Contra a referida decisão foi admitido Recurso Extraordinário n. 999435 (antigo ARE647.651) para o Supremo Tribunal Federal, havendo decisão do plenário virtual reconhecendo a Repercussão Geral da questão constitucional suscitada. No referido RE já houve manifestação da d. Procuradoria-Geral da República (fls. 260 a 313) opinando pelo desprovimento do referido recurso.

Pelo MM. Ministro relator MARCO AURÉLIO foi indeferido o pedido de suspensão de todos os processos versando a matéria, pendentes em território nacional, tendo em vista a excepcionalidade do § 5º do artigo 1.035 do Código de Processo Civil, de modo que devem os juízos decidir sobre as questões sobre a matéria que lhes venham a ser postas sob pena de violação da garantia constitucional de acesso ao Judiciário.

Desta forma, passo a análise da matéria.

É cediço que a dispensa coletiva, como o próprio nome sugere, é questão que envolve toda a coletividade, com repercussões incalculáveis não só no grupo dos trabalhadores direta e indiretamente atingidos, mas em toda a sociedade. Especialmente, no caso da FORD, como bem retrata o estudo do DIEESE (fls. 74):

As 5.000 demissões anunciadas pela Ford significam uma perda potencial de mais de 118.864 mil postos de trabalho, somando diretos, indiretos e induzidos. Essas demissões podem resultar em perda potencial de massa salarial da ordem de R\$ 2,5 bilhões/ano, considerando-se os empregos diretos e indiretos. Além disso, haverá queda de arrecadação de tributos e contribuições em torno de R\$ 3 bilhões/ano. Cada R\$ 1,00 gasto na indústria automobilística acrescenta R\$ 1,40 no Valor Adicionado da economia.

Como a despedida em massa se consubstancia em ato de natureza coletiva, afeto ao Direito Coletivo do Trabalho, a participação dos trabalhadores necessariamente tem de ser através das

entidades sindicais, tal como previsto na Constituição Federal, em seu art. 8º, III e VI. Portanto, para ser considerada válida, a despedida coletiva necessariamente tem de ser precedida de uma negociação coletiva.

Trata-se de entendimento já pacífico nos tribunais, inclusive no âmbito do TRT da 5ª Região, ao qual adiro integralmente aos fundamentos:

Ementa: DESPEDIDA EM MASSA. ABUSIVIDADE. AUSÊNCIA DE PRÉVIA NEGOCIAÇÃO COLETIVA. ENCERRAMENTO DE UNIDADE FABRIL DA EMPRESA SUSCITADA. PRECEDENTE DO TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. SEMELHANÇA DE CASOS. DISSÍDIO COLETIVO. A despedida em massa de trabalhadores, em face da sua gravidade e da repercussão no meio social em que se inserem os trabalhadores e a empresa, exige que se adotem certas cautelas, de modo a conciliar o direito potestativo e de propriedade do empregador com o seu dever de promover a justiça e o bem-estar social. Nas sociedades modernas e democráticas, a propriedade somente tem a sua razão de ser caso atenda aos interesses sociais. Decerto, a negociação coletiva prévia se apresenta como um dos meios, desenganadamente o mais justo, de tentar mitigar os efeitos prejudiciais da despedida em massa de trabalhadores, sem o qual este ato ganha feição de puro arbítrio, violador, inclusive, da boa-fé objetiva que deve nortear as partes contratantes, seja na execução como na conclusão dos contratos, já que os empregados são tomados pela surpresa do desligamento conjunto e global. Na hipótese, a empresa encerrou as suas atividades no Estado da Bahia, fechando a única unidade fabril ali instalada, de imediato promovendo a despedida de todos os seus empregados, típico ato de desligamento em massa, recusando-se a negociar com estes e o sindicato da categoria profissional correspondente formas e meios de minimizar os efeitos, nitidamente graves e prejudiciais à comunidade, da prática abrupta. Despedidas tidas por abusivas, porém válidas porque já efetivadas com o fechamento do estabelecimento, mas declaradas ineficazes temporariamente, com a projeção dos efeitos para data posterior, coincidente à da publicação da decisão do Tribunal Regional do Trabalho que soluciona a controvérsia instalada em dissídio coletivo. Semelhança com o "caso EMBRAER", objeto também de dissídio coletivo, resolvido em grau de recurso pelo c. Tribunal Superior do Trabalho, em cuja oportunidade fixou-se, para as situações futuras, o precedente, ou a premissa, de que a negociação coletiva é imprescindível para as despedidas em massa de trabalhadores.

Processo 0000006-61.2011.5.05.0000 DC, Origem LEGADO, Redator Desembargador ALCINO FELIZOLA, SEDC, DJ 24/08/2011

Cumpra salientar que a previsão do *nove*/art. 477-A da CLT em nada altera o entendimento jurídico consubstanciado nas decisões acima transcritas, vez que o referido dispositivo não

pretende, nem poderia, afastar as normas constitucionais e os tratados internacionais dos quais o Brasil é signatário que impõem a necessidade de negociação coletiva, com representação sindical dos trabalhadores, durante o processo de dispensa em massa.

Ao revés, o referido dispositivo deve ser interpretado à luz das referidas normas, de modo a ressaltar a importância da negociação coletiva, deixando claro que o que se busca não é uma *“autorização prévia do sindicato”*, devendo haver uma construção conjunta entre empresa e sindicato da solução para a controvérsia coletiva.

Tanto a empresa, como o sindicato dos trabalhadores tem a obrigação de agirem de boa-fé envidando todos os esforços para uma solução justa e adequada.

Outrossim, o referido dispositivo celetista reforça a desnecessidade *“de celebração de convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho para sua efetivação”* que possuem regras e procedimentos próprios para sua celebração.

Assim, em sede de cognição sumária, presume-se que há a necessidade de continuidade das negociações que já se iniciaram sobre a matéria e que são necessárias diante a magnitude do problema e complexidade dos interesses envolvidos, podendo resultar, ou não, em autorização e acordo coletivo.

Nesta linha, da análise da vasta documentação acostada aos autos, quais sejam: os contratos de empréstimos da FORD junto ao BNDES com obrigação de fomentar o emprego; protocolo de entendimento com cláusula de vedação de despedida em massa; notícia de acordos e indenizações pagas em virtude de fechamento de fábrica na França; e especialmente dos comunicados oficiais da empresa, **constata-se que a FORD tem ciência do seu dever e responsabilidades no procedimento de eventual fechamento de fábrica**, tanto que assevera que *“buscará uma negociação pacífica, respeitosa, equilibrada e rápida, e por esse motivo não realizou desligamentos até o momento.”* (fls. 172).

Observe-se que é disposto na norma coletiva (protocolo de entendimento) firmado há menos de 1 ano que *“há interesses mútuos entre EMPRESA e SINDICATO na busca de condições competitivas para viabilizar continuidade do negócio na Planta de Camaçari, mediante um canal de comunicação que possibilite o entendimento entre as partes”; que “em situações de alterações neste cronograma a EMPRESA comunicará ao SINDICATO”; e que “EMPRESA e SINDICATO acordam que em caso de não aprovação dos novos produtos, realizarão reunião emergencial.”*

Ora, se a norma coletiva celebrada em março de 2020 já tratava de questões acerca da *“continuidade do negócio”* e *“desligamento em massa”*, trazendo o sindicato dos trabalhadores para o centro das discussões, não se vislumbra razão para que a empresa neste momento se

recuse a negociar, justamente quando a matriz adota nova estratégia na América do Sul, decidindo por não dar “*continuidade ao negócio*” da unidade de Camaçari, tornando concretos os problemas já previstos.

Por outro lado, conforme se verifica no comunicado oficial da empresa (fl. 174), “*a empresa está disposta a dar os próximos passos para encerrar as negociações dentro do prazo de 18/02/2021*”, sendo evidentemente que esta postura não se coaduna com as normas jurídicas vigentes no país, e eventual demissão em massa, sem o término da negociação coletiva, estará eivada de vícios intransponíveis, violando direitos constitucionais dos trabalhadores, o que evidentemente deve ser evitado.

Outrossim, a conduta da parte ré, em não envidar todos os esforços para a concretização da efetiva negociação coletiva, quando esta se torna imprescindível, seja não fornecendo informações relevantes ou mantendo canal de dialogo de forma individual com os trabalhadores, viola frontalmente o princípio de boa fé objetiva que norteia a relação contratual (art. 422 do Código Civil).

Registre-se que a forma mais comuns de solução do conflito coletivo de trabalho é através da negociação coletiva entre as partes (autocomposição) e é o que se espera neste caso e para tal devem as partes agirem conforme os ditames da cláusula geral da boa-fé objetiva que impõe direito e deveres, dentre os quais se destacam o dever de informação, cabendo ao Poder Judiciário, caso provocado, fazer o controle de eventuais atos ilícitos, omissos ou comissivos, praticados durante o referido procedimento.

Contudo, diante de algum impasse, podem as partes optarem pela mediação, pela arbitragem, ou, ainda, por intervenção judicial para a solução da controvérsia (dissídio coletivo). Assim, se for o caso, somente após alcançada a negociação coletiva, as demissões em massa podem ser perpetradas.

Por esta razão, não se vislumbra, neste momento, a necessidade de ser concedida tutela de urgência em procedimento antecedente com o fito de declarar a nulidade dos atos negociais até então perpetrados, já que a despedida em massa só poderá se operar após a negociação coletiva lograr êxito. A análise de eventual ato ilícito praticado pela empresa durante as negociações e suas consequências jurídicas deve ser objeto de cognição exauriente e após franqueado o contraditório.

Tendo em vista que a negociação coletiva para a dispensa em massa é a princípio uma autocomposição, cabendo ao Poder Judiciário nesta fase tão somente inibir a prática de atos ilícitos, indefiro o pedido cautelar para que a ré apresente cronograma de negociação coletiva. Tal providência deve ser construída espontaneamente pelos próprios atores, sendo que eventual participação do Poder Judiciário nesta construção deve ocorrer por meio de dissídio coletivo de competência do Egrégio Tribunal Regional do Trabalho.

Considerando que a negociação coletiva encontra-se em andamento, bem como não há evidências nos autos de perigo iminente da empresa não honrar com seus compromissos financeiros, postergo a análise dos pedidos cautelares de constituição de fundo garantidor de créditos trabalhistas, abstenção de remessa de recursos ao exterior e alienação de bens e maquinários da empresa para após a apresentação de defesa pelas empresas.

Por fim, cumpre registrar que, nos termos do art. 497, parágrafo único do CPC, nas ações que tenha por objeto a prestação de fazer ou não fazer deve o juiz conceder a tutela específica, sendo que para a concessão da tutela destinada a inibir a prática de um ilícito é irrelevante a demonstração da ocorrência de dano ou da existência de culpa ou dolo.

Por tudo exposto, considerando o iminente risco da dispensa coletiva ocorrer sem a prévia conclusão da negociação coletiva, bem como supostos entraves nas tratativas da negociação coletiva por atos ilegais da ré, **visando inibir a prática de atos ilícitos durante a negociação coletiva**, defiro parcialmente o pedido de concessão da tutela de urgência e determino que as empresas rés, integrantes do mesmo grupo econômico, sob pena de aplicação de multa de R\$1.000.000,00 (um milhão de reais), por item descumprido, acrescido de R\$50.000,00 (cinquenta mil reais) por trabalhador atingido, **imediatamente**, observe as seguintes obrigações:

1. 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;
2. 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;
3. 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;

Devendo ainda as empresas rés, sob pena de multa diária de R\$10.000,00 (dez mil reais):

1. 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.
2. 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;

Intime-se as empresas rés para cumprimento da presente decisão e para apresentação de contestação no prazo de 5 (cinco) dias com a prova documental que entender pertinente e indicação das provas que pretende produzir, tudo nos termos do art. 306 do CPC, sob pena de se presumirem verdadeiros os fatos articulados pela parte autora.

Intime-se o MPT da presente decisão.

Após o transcurso do prazo para a apresentação da defesa, façam os autos conclusos para a apreciação dos pedidos cautelares cujas análises foram postergadas para após o franqueamento do contraditório.

CAMACARI/BA, 05 de fevereiro de 2021.

LEONARDO DE MOURA LANDULFO JORGE
Juiz(a) do Trabalho Substituto(a)



Assinado eletronicamente por: LEONARDO DE MOURA LANDULFO JORGE - Juntado em: 05/02/2021 18:23:09 - e5d213f
<https://pje.trt5.jus.br/pjekz/validacao/21020423333055200000055421881?instancia=1>
Número do processo: 0000053-72.2021.5.05.0133
Número do documento: 21020423333055200000055421881