



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 4ª REGIÃO
20ª VARA DO TRABALHO DE PORTO ALEGRE
ACP 0020218-02.2013.5.04.0020
AUTOR: MPT4 - MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO DA 4ª REGIÃO
RÉU: BANCO BRADESCO SA



PODER JUDICIÁRIO FEDERAL
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 4ª REGIÃO
20ª VARA DO TRABALHO DE PORTO ALEGRE
Avenida Praia de Belas, 1432, Prédio 2 - 4º andar, Praia de Belas, PORTO ALEGRE - RS - CEP: 90110-904 -

Processo: 0020218-02.2013.5.04.0020

Autor: MPT4 - Ministério Público do Trabalho da 4ª Região

Réu: Banco Bradesco S.A.

Terceiro Interessado: Sindicato dos Bancários

S E N T E N Ç A

RELATÓRIO

MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO DA 4ª REGIÃO ajuíza ação civil pública cumulada com ação civil coletiva, com pedido de antecipação dos efeitos da tutela, em face de BANCO BRADESCO S.A em 18/11/2013, sob a alegação de que o réu efetuou despedida discriminatória de dois funcionários e habitualmente promove empregados sem aumento da remuneração respectiva. Após exposição dos fundamentos de fato e de direito, pede o segue: (i) seja o réu condenado a se abster de promover, praticar ou tolerar qualquer ato discriminatório ou represália, tais como dispensar, punir, ameaçar, coagir, deixar de admitir, de promover ou de oferecer cursos a seus empregados em razão do ajuizamento de ação por eles

ou por seus familiares, sob pena de multa; (ii) seja o réu condenado a recolher em favor do FAT (Fundo de Amparo ao Trabalhador) ou, sucessivamente, em favor do FDD (Fundo de Defesa de Direitos Difusos) indenização por danos morais coletivos/difusos no valor correspondente a 10% sobre o lucro líquido obtido nos últimos cinco anos; (iii) seja o réu condenado a conceder de forma imediata acréscimo salarial e demais direitos correspondentes sempre que atribuir novas funções ou alterar as funções já exercidas pelos seus funcionários, sob pena de multa; (iv) seja o réu declarado responsável pelo dever de pagar diferenças e demais vantagens a todos os empregados atuais, pretéritos e futuros promovidos sem aumento remuneratório; e (v) seja o réu condenado a publicar em pelo menos três jornais, em três ocasiões distintas, o inteiro teor da eventual decisão condenatória, sob pena de multa. Junta documentos. Dá à causa o valor de R\$ 900.000.000,00.

É rejeitado o pedido de antecipação dos efeitos da tutela (Id 1115525).

O réu apresenta defesa e documentos (Id 1269717).

A parte autora se manifesta sobre a defesa (Id 1382776).

É deferida a intervenção do Sindicato dos Bancários como terceiro interessado (Id 1498131).

Em atendimento a despacho, as partes informam as provas que pretendem produzir (Id 1680617; 1915601).

O réu se manifesta sobre documentos trazidos pelo autor (Id 2646985).

O autor junta documentos novos (Id 6b76862; 1aac4d2), sobre os quais se manifesta o réu (Id b51e2e1; 4bb9f8b).

O autor desiste de ouvir testemunha por carta precatória (Id b01143b).

Audiência em prosseguimento é adiada para aguardar o trânsito em julgado das sentenças prolatadas em ações individuais propostas pelos dois funcionários supostamente despedidos de forma discriminatória (Id 938e7a0).

Audiência em prosseguimento é novamente adiada porque autorizada a juntada de documento pelo réu (Id a51fb8e).

O réu junta documentos (Id 9f889c6), sobre os quais se manifesta o autor (Id a3ebbd3).

Em audiência (Id a69f72c), são ouvidas testemunhas e as partes informam que não produzirão mais provas.

As razões finais são escritas.

É rejeitada a última proposta de conciliação.

Vêm os autos conclusos para sentença.

É o relatório.

Decido.

FUNDAMENTAÇÃO

-

I - PRELIMINARES

COMPETÊNCIA DA VARA DO TRABALHO DA CAPITAL.

O réu afirma que os fatos narrados pelo autor não possuem abrangência supra regional ou nacional. Pedes, assim, a extinção do feito sem julgamento de mérito ou, sucessivamente, a limitação dos efeitos da condenação ao estado do Rio Grande do Sul.

O autor sustenta que a delimitação da competência se dá pelo postulado na petição inicial, logo, como asseverou (em petição inicial) haver uma "política" do réu de gerenciamento de pessoal em âmbito nacional, seria aplicável a OJ 130 da SDI-1 do C. TST.

Decido.

Tem razão a parte autora, já que no caso de ações coletivas é a extensão do dano que delimita a competência jurisdicional. O *parquet* não limitou a alegada prática de conduta ilícita ao âmbito estadual. Embora tenha se valido de casos individuais do estado do Rio Grande do Sul para demonstrar a adoção de conduta irregular pelo Banco, não verifico qualquer ressalva em relação à abrangência territorial do dano supostamente sofrido pelos empregados do réu (o qual possui agências em todo território nacional, e em contestação, ele próprio admite isso - Id 1269717).

Os pedidos se referem a uma suposta conduta ilícita adotada pelo réu em relação a todos os seus funcionários. Como o Banco não possui estabelecimentos apenas no estado do Rio Grande do Sul, a consequência danosa sustentada pelo autor não se restringiria a este espaço territorial (mas abarcaria todo o país, porque teria o potencial de atingir todos os funcionários contratados pelo réu em quaisquer de suas agências bancárias espalhadas pelo Brasil).

Aplico, pois, o entendimento jurisprudencial consolidado (vertido no item III da OJ 130 da SDI-2 do C. TST), assim como a prescrição do artigo 93, II, da Lei 8.078/90, para afastar a preliminar de incompetência do juízo da Vara do Trabalho de Porto Alegre.

Em relação ao pedido de limitação territorial dos efeitos da coisa julgada, entendo que se trata de matéria dependente do resultado de mérito (procedência ou improcedência dos pedidos), conforme previsão do artigo 103 da Lei 8.078/90, logo, postergo o exame para momento posterior.

ILEGITIMIDADE ATIVA.

O réu sustenta que o MPT (Ministério Público do Trabalho) é parte ilegítima para figurar no polo ativo da presente ação, sob o argumento de que o direito pleiteado não seria direito individual homogêneo e de que a suposta lesão não atinge toda a coletividade dos empregados do Banco (mas apenas dois funcionários).

O *parquet* afirma que propôs duas ações cumuladas: (i) ação civil pública, para defender o direito de livre acesso ao Judiciário, atingido pela prática supostamente discriminatória do Banco de despedir funcionários como represália ao ajuizamento de ações trabalhistas; e (ii) ação civil coletiva, voltada a coibir a suposta conduta ilícita do réu de não pagamento imediato de acréscimo salarial nas promoções de funcionários.

Pois bem.

Os direitos coletivos estão previstos no parágrafo único do artigo 81 da Lei 8.078/90:

"Parágrafo único. A defesa coletiva será exercida quando se tratar de:

I - interesses ou direitos difusos, assim entendidos, para efeitos deste código, os transindividuais, de natureza indivisível, de que sejam titulares pessoas indeterminadas e ligadas por circunstâncias de fato;

II - interesses ou direitos coletivos, assim entendidos, para efeitos deste código, os transindividuais, de natureza indivisível de que seja titular grupo, categoria ou classe de pessoas ligadas entre si ou com a parte contrária por uma relação jurídica base;

III - interesses ou direitos individuais homogêneos, assim entendidos os decorrentes de origem comum".

Já a atribuição do Ministério Público da União (de que faz parte o MPT) para promover a ação civil pública e a ação civil coletiva voltadas a proteger aquela categoria de direitos está prescrita no artigo 6º, incisos VII (alíneas c e d) e XII, da Lei Complementar 75/93:

"Artigo 6º Compete ao Ministério Público da União:

[...]

VII - promover o inquérito civil e a ação civil pública para:

c) a proteção dos interesses individuais indisponíveis, difusos e coletivos, relativos às comunidades indígenas, à família, à criança, ao adolescente, ao idoso, às minorias étnicas e ao consumidor;

d) outros interesses individuais indisponíveis, homogêneos, sociais, difusos e coletivos.

[...]

XII - propor ação civil coletiva para defesa de interesses individuais homogêneos".

Da leitura das enunciados acima transcritos não resta dúvida sobre a legitimidade do MPT para ingressar com ação civil pública e ação civil coletiva com vistas a defender direitos coletivos.

O réu questiona, entretanto, se os pleitos reivindicados nesta demanda seriam propriamente direitos coletivos de forma a legitimar o *parqueta* atuar no polo ativo.

A suma dos direitos vindicados neste processo corresponde à abstenção de prática supostamente discriminatória e à concessão de aumento remuneratório imediato em promoções funcionais.

É evidente o caráter coletivo desses pleitos. A alegada prática discriminatória de despedida em represália ao ajuizamento de ações trabalhistas fere direito fundamental difuso de livre acesso ao Judiciário. Já a suposta conduta habitual de promover funcionários e não pagar imediatamente o respectivo aumento remuneratório fere direito coletivo de justa remuneração pelo exercício de cargo com maior responsabilidade.

No presente caso, eventual condenação do réu poderia afetar os interesses de sujeitos sociais indeterminados (atuais, pretéritos e futuros empregados da instituição financeira). Sabe-se, conforme dispositivo apontado em linhas pretéritas, que é característica típica dos direitos coletivos o envolvimento de múltiplos interesses no seu implemento de forma, inclusive a ponto de não ser possível identificar, de pronto, quais os sujeitos beneficiários deles.

Além disso, o direito de liberdade para procurar o Judiciário com vistas à solução de conflitos (sem medo de sofrer represálias) e o de ser remunerado imediatamente à assunção de cargo de maior responsabilidade é indivisível: não se sabe quanto, individualmente, cada um dos funcionários do réu possui dessa prerrogativa.

No tocante, ainda, ao vínculo que une os destinatários dos direitos coletivos discutidos nos autos, tem-se que se trata de um grupo ligado ao réu por uma relação jurídica base, qual seja, a relação de emprego.

Os pedidos relacionados a obrigações pecuniárias (pagamento de indenização por danos morais coletivos e declaração de responsabilidade pelas diferenças salariais e demais direitos) são acessórios e, outrossim, possuem previsão nas normas reguladoras de direitos coletivos.

A possibilidade de condenação ao ressarcimento por danos morais coletivos está estabelecida nos artigos 3º e 13º da Lei 7.347/85 e no artigo 84 da Lei 8.078/90. Já a declaração de responsabilidade genérica pelas diferenças salariais e demais vantagens dos empregados promovidos sem aumento remuneratório está prescrita no artigo 95 da Lei 8.078/90.

Sendo assim, afasto a preliminar de ilegitimidade ativa.

INÉPCIA DA PETIÇÃO INICIAL.

O réu sustenta que a parte autora não apontou os elementos fáticos para o pedido de abstenção de atitude discriminatória, tampouco o valor pretendido a título de astreintes.

O autor afirma que narrou de forma minuciosa as razões de fato e de direito. Confirma que houve erro de digitação no valor pleiteado a título de astreintes, retifica o equívoco e indica o valor de R\$ 50.000,00 (cinquenta mil reais).

Decido.

Tem razão o autor quando diz que indicou os elementos fáticos e de direito na petição inicial. Não verifico qualquer falha da peça processual nesse sentido.

Já no que toca à delimitação do *quantum* devido, em primeiro lugar, observo que a Lei 8.078/90, em seu artigo 95, estabelece que, em caso de procedência do pedido, a condenação será genérica, fixando a responsabilidade do réu pelos danos causados. Assim, o pedido de declaração de responsabilidade do Banco não exige sua quantificação em sentença, tampouco em petição inicial. Em segundo lugar, o próprio autor reconhece o erro de digitação em relação ao valor das multas (por descumprimento de obrigação de fazer e não fazer) e procede à respectiva correção, circunstância que não implica prejuízo à defesa do réu.

Nesses termos, afasto a preliminar de inépcia da petição inicial.

II - PREJUDICIAL DE MÉRITO

PRESCRIÇÃO.

O réu pede seja pronunciada a prescrição quinquenal das pretensões com exigibilidade anterior a cinco anos da propositura da ação, assim como a bienal dos contratos extintos há mais de dois anos. Sustenta que improcede o pedido de interrupção da prescrição para

propositura de ações individuais.

O autor sustenta que os dois primeiros pedidos se voltam para o futuro com vistas a coibir um comportamento atual do réu, ao passo que o pedido de condenação em danos morais coletivos já é restrito aos últimos cinco anos antes da propositura da ação. Diz, ainda, que a declaração de responsabilidade é imprescritível e a interrupção da prescrição deverá ser discutida em futuras execuções promovidas individualmente.

Com razão o *parquet*.

O princípio da congruência, previsto no artigo 492 do CPC, determina que o juiz está adstrito ao objeto da demanda que lhe foi proposta. Não pode, portanto, decidir para além do que consta nos autos. Desse modo, não há como este juízo se pronunciar sobre suposta prescrição bienal das pretensões de todos os contratos de trabalho expirados antes da propositura desta ação, uma vez que não foram trazidos ao processo elementos suficientemente capazes de viabilizar manifestação jurisdicional nesse sentido. Esta ação tem natureza coletiva e não se volta a analisar as particularidades de cada contrato de trabalho firmado pelo réu.

Ademais, por ser tratar de matéria de ordem pública, a prescrição poderá ser questionada posteriormente, caso movidas execuções pelos interessados, quando, então, será possível conhecer da matéria, inclusive para saber sobre eventuais causas impeditivas, suspensivas ou interruptivas de prescrição aplicáveis a cada caso.

Vale observar que, no tocante às pretensões especificamente vindicadas nesta ação coletiva, entendo que não estão prescritas.

Com efeito, os pedidos de condenação em obrigação de fazer e não fazer (pagar imediatamente aumento remuneratório em promoções funcionais e se abster de prática discriminatória) não restam fulminados pela prescrição, uma vez que se trata de demandas inibitórias, voltadas a impedir a continuidade de suposta conduta ilícita do réu.

Quanto ao pagamento de indenização por danos morais coletivos, também não há qualquer prescrição a ser conhecida, porque o pedido só se refere aos cinco anos anteriores à propositura da ação - o que se ajusta estritamente à prescrição estabelecida no artigo 7º, inciso XXIX, da Constituição Federal.

Já a declaração de responsabilidade é imprescritível, sendo cediço que as ações declaratórias não se sujeitam à prescrição, já que sua finalidade é definir a existência (ou inexistência) de uma relação jurídica, sem efeitos imediatos constitutivos ou condenatórios.

Dessa forma, rejeito a prejudicial de prescrição suscitada.

III - MÉRITO

DESPEDIDA DISCRIMINATÓRIA. DANOS MORAIS COLETIVOS. LITIGÂNCIA DE MÁ-FÉ.

O MPT diz que o réu despediu dois funcionários, Bruna Zanella Casali e Ângelo Zanella Casali, por motivo discriminatório consistente no ajuizamento de reclamação trabalhista pelo pai deles, Edelir Casali, ex-empregado do Banco. A dispensa de ambos os empregados teria ocorrido no dia do aniversário do genitor. O autor sustenta a ilegalidade da conduta, porque ela feriria o direito de ação (assegurado pelo artigo 5º, XXXV, da CF/88) e criaria obstáculo ao

exercício do direito de livre acesso ao Judiciário pelos empregados do réu. Pede a condenação do Banco em obrigação de não fazer, consistente na abstenção de praticar qualquer ato discriminatório ou de represália aos seus empregados em razão de ajuizamento de ação por eles ou por seus familiares, assim como ao pagamento de indenização por danos morais coletivos no valor correspondente a 10% do lucro líquido obtido nos últimos 5 anos.

O réu nega a prática de ato discriminatório. Diz que mantém política institucional responsável de gestão de recursos humanos veiculada em "Código de Ética Corporativo" e em "Regulamento Interno de Organização Bradesco", com vistas a respeitar a dignidade humana. Sustenta que os depoimentos colhidos durante o Inquérito Civil não servem como meio de prova, porque foram prestados sem compromisso, além de se tratar de declarações superficiais. Afirma que outros funcionários também foram despedidos no mesmo dia em que o foram aqueles dois referidos pelo autor. Nega que tenham se caracterizado danos morais coletivos.

Decido.

Despedida discriminatória. Os acórdãos trazidos aos autos (Id 6b76862 e 4a8e1c4) reconhecem a despedida arbitrária do dois funcionários, Bruna Zanella Casali e Ângelo Zanella Casali. Nas razões de decidir, os desembargadores fazem referência expressa ao motivo ilícito da dispensa - o ajuizamento de ação trabalhista por parte do genitor dos empregados:

" [...] No entanto, o conjunto probatório confirma a abusividade da despedida da autora, denotando que seu desligamento não decorreu do poder potestativo do empregador. [...] Contrariamente ao dito pela recorrente, há sim prova documental do desligamento concomitante da reclamante e do seu irmão. Os Termos de Rescisão Contratual juntados nas fls. 15 e 582 revelam que ambos foram despedidos sem justa causa no dia 27.09.2011; e que o seu pai, Edelir Casali, tivera o contrato de trabalho encerrado no dia 03.09.2010. Em pesquisa no sítio deste Tribunal, verifico a existência de ação trabalhista movida pelo Sr. Edelir Casali contra o Banco Bradesco, ora reclamado, sob o nº 00944-17.2011.5.04.0022, processo este distribuído em 08.08.2011. Tais elementos indicam que o banco, ao tomar ciência da ação trabalhista do Sr. Edelir, despediu seus dois filhos, no mesmo dia, sob a alegação de denúncia vazia". (Acórdão 0000561-51.2012.5.04.0233, Id 6b76862).

"[...] Veja-se que a situação fática, desconsiderado o teor da prova oral amplamente favorável à tese do reclamante, já guarda a notável *peculiaridade* de que o reclamante e sua irmã foram despedidos sem justa causa na mesma oportunidade, logo após o ajuizamento de ação trabalhista por parte do pai deles em face do banco. É razoável supor que não se trata de uma mera coincidência. [...] Esses elementos conduzem à presunção de que a despedida do reclamante decorreu do ajuizamento da ação pelo seu pai, incumbindo ao banco reclamado produzir prova em sentido contrário. Para tanto, seria necessário ao menos delinear as razões da despedida, o que não verifico nos autos. De qualquer forma, a prova antes analisada ampara sobejamente as assertivas da inicial quanto aos efetivos motivos para a dispensa do trabalhador. Trata-se de indubitosa despedida discriminatória". (Acórdão 0000663-45.2012.5.04.0017, Id 9de2c70).

Uma vez que existe decisão judicial irreversível declarando o cometimento de ato ilícito pelo Banco (Id 1703117), em respeito à coisa julgada (artigo 5º, XXXVI, da CF/88), não há que se perquirir sobre ser a despedida discriminatória (ou legítima). Entendo incontroverso, pois, que o réu cometeu ato ilícito.

Resta examinar, contudo, se a despedida desses dois funcionários seria capaz de ferir algum direito coletivo com vistas a ser reconhecida a procedência do pedido formulado pelo autor.

A dispensa arbitrária de dois funcionários motivada pelo ajuizamento de ação trabalhista repercute na relação do Banco com os demais empregados. Isso porque a conduta do empregador, além de ter o caráter punitivo em relação às vítimas diretas do ato, possui efeito pedagógico para os outros funcionários. A penalidade aplicada interfere na atuação dos trabalhadores do Banco, já que os orienta sobre as consequências negativas a que estão sujeitos acaso decidam procurar o Judiciário e exercer seu direito constitucional de ação.

Tem razão, portanto, o *parquet* quando sustenta o potencial lesivo da atitude ilegal do réu em relação ao direito fundamental difuso de ação (artigo 5º, XXXV, da CF/88). O receio de sofrer igual represália limitaria a liberdade de acesso ao Judiciário dos demais empregados.

As provas produzidas nos autos corroboram essa tese.

O depoimento testemunhal de Aline Sarmento Dutra, prestado durante o Inquérito Civil (Id 1110306), sugere que os empregados do Banco acreditam que há risco de despedida, acaso um familiar ajuíze ação contra a companhia:

"que Bruna acreditava que sua despedida tinha relação com a ação do pai; que no "inconsciente coletivo" dos funcionários há crença que isso seja comum, que se um familiar ajuíza ação em face do banco, há risco de outro ser despedido; que isso não pe falado claramente, mas deduzem em razão do histórico".

Essa testemunha, quando compareceu em juízo (em audiência instrutória da reclamação trabalhista n. 0000561-51.2012.5.04.0233), prestou declaração nesse mesmo sentido (Id 1110741), logo, improcede o argumento do réu de ser imprestável o depoimento oferecido (sem compromisso) em procedimento administrativo inquisitório, porquanto é idêntico ao apresentado no Judiciário.

Observo, por fim, que os documentos juntados pelo réu com vistas a comprovar que há empregados ativos com familiares em litígio judicial contra a empresa (Id 9f889c6) não são aptos a afastar a conclusão de potencial lesivo ao direito fundamental de ação.

Isso porque embora tais documentos demonstrem a existência de ações em curso intentadas por parentes de funcionários (em atividade no Banco), nota-se que a maioria das demandas foi distribuída após a propositura de ação civil pública pelo MPT, em 18/11/2013, e após a instauração do Inquérito Civil pelo mesmo órgão, em 09/11/2011. Assim, ao contrário do que o réu pretende evidenciar, essas provas constituem indício de que atuação institucional do *parquet* impactou positivamente na conduta dos empregados do réu, já que aumentou de 2 (dois) para 10 (dez) o número de demandas ajuizadas. Isso sugere que antes das investigações dirigidas pelo Ministério Público, os funcionários não procuravam de forma recorrente o Judiciário para resolver seus conflitos trabalhistas.

Ademais, o fato de haver processos em curso ajuizados por parentes de funcionários não afasta, por si só, a hipótese de que o exemplo dos dois irmãos tenha repercutido na decisão de outros funcionários quanto a ajuizar ou não demandas em face do réu. Diante das declarações testemunhais, nota-se que há um sentimento comum de temor entre os empregados do Banco em sofrer represálias acaso se valham do direito de ação.

Concluo, portanto, que o despedimento ilegal dos dois funcionários acabou por impactar no direito fundamental difuso de livre acesso ao Judiciário.

Nessa esteira, acolho a pretensão do MPT.

Condeno o réu em obrigação de não fazer consistente em se abster de promover, praticar ou tolerar qualquer ato discriminatório ou represália, tais como dispensar, punir, ameaçar, coagir, deixar de admitir, de promover ou de oferecer cursos a seus empregados em razão do

ajuizamento de ação por eles ou por seus familiares, sob pena de multa no valor de R\$ 50.000,00 (cinquenta mil reais), nos termos do artigo 537 do CPC, por cada violação ao dever ora fixado e por trabalhador atingido.

Danos morais coletivos. Para que haja responsabilidade civil com o dever de indenizar, são indispensáveis três requisitos: o dano, a conduta ilegal e o nexo de causalidade (art. 7º, XXVIII, da CF/88, c/c artigos 186 e 927 do CC, aplicável subsidiariamente por força do art. 8º da CLT).

O dano moral decorre de lesões aos direitos da personalidade, tais como: a honra, a intimidade e a imagem (CF, art. 5º, X e CC, arts. 11 e ss).

E no que toca especificamente ao dano moral coletivo, previsto no art. 1º da Lei n.º 7.347/85 (Lei da Ação Civil Pública), leciona Carlos Alberto Bittar Filho (*A Reparação do Dano Moral no Direito do Trabalho*. São Paulo: LTr, 2004, p. 133):

"se o indivíduo pode ser vítima de dano moral não há porque não o possa ser a coletividade. Assim, pode-se afirmar que o dano moral coletivo é 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 *material*".

De efeito, o desrespeito à legislação trabalhista causa, tanto nos empregados que têm os seus direitos diretamente lesados como na comunidade em geral, uma espécie de impotência e de menos-valia daqueles que, cumpridores das obrigações legais, em alguns momentos observam até mesmo a prosperidade econômica daqueles que não o fazem - o que se revela com ainda maior nitidez quando a descumpridora de norma de direito fundamental basilar se trata de instituição financeira detentora de lucros astronômicos, como no caso.

Esse é exatamente o objeto da compensação por dano moral coletivo, conceituado como a *injusta lesão da esfera moral de uma comunidade, em razão de conduta que ofende o sentimento ético de respeito ao próximo, bens, costumes e moral* (MILDNER, Roberto Pereira. *A Ação Civil Pública e a Reparação do Dano Coletivo no Processo do Trabalho*. Revista do Ministério Público do Trabalho do Rio Grande do Sul. Porto Alegre: PRT4, 2006, p. 105).

Na hipótese dos autos, tem-se que a ação discriminatória-punitiva praticada pelo réu em face de familiares de empregado que ingressou na Justiça do Trabalho, conforme minuciosamente descrito linhas acima, não só lesionou diretamente as vítimas diretas da contenda, mas sobretudo a coletividade de empregados e ex-empregados do Banco, que se sentem pressionados a não exercerem seu direito fundamental de ação com o fito de evitar represálias a familiares ou, porque não, qualquer ente querido.

A conduta do banco demonstra claro exercício abusivo do direito postestivo que detém empregador de demitir um empregado sem justa causa. Nesse ponto, impende lembrar que, a teor do artigo 187 do Código Civil, "*comete ato ilícito o titular de um direito que, ao exercê-lo, excede manifestamente os limites impostos pelo seu fim econômico ou social, pela boa-fé ou pelos bons costumes*".

No caso em exame, observa-se que o agir do Banco tem claro intuito de gerar sentimento de medo em seus subordinados e passa a clara informação de que o poder da instituição transcende as regras e princípios impostos pela ordem jurídica, colocando-se acima do Estado e do Direito.

E como já mencionado, a repercussão da conduta do Banco não se restringe ao espectro limitado de seus funcionários e ex-funcionários, pois gera consequências nefastas para além do ambiente bancário. Com efeito, toda a sociedade se vê perplexa diante de tamanho desrespeito ao ser humano, sendindo-se impotente diante do poderio econômico da instituição financeira e deixando de acreditar nas instituições e no Estado.

Como visto, é cristalina a perversidade da política de repressão adotada pelo réu, a qual gera sentimento de temor, humilhação, impotência e apreensão constantes tanto em funcionários como em ex-funcionários que ingressaram ou pensam em ingressar com ação em face do Banco e que possuam familiares empregados. Mas não é apenas isso: o agir do réu igualmente repercute no sentimento de justiça no âmago da sociedade, violando valores sociais como a ética, a igualdade e a equidade, porquanto insinuam à comunidade o que pode acontecer com quem quer que ouse contrariar os interesses da instituição, ainda que por meios legítimos como o acesso ao Poder Judiciário.

Tais sentimentos afloram no ser humana de forma natural e são presumíveis em razão da natureza e extensão da ação praticada pelo réu, caracterizando-se, portanto, como dano moral *in re ipsae* ficando dispensados de prova específica.

Portanto, concluo que o réu deve indenizar a coletividade pelos danos morais que lhe gerou.

Passo ao arbitramento de valores.

Diante da ausência de um tarifamento legal, o valor deve ser arbitrado pelo magistrado conforme as circunstâncias do caso concreto (artigos 944, 945 e 953 do CC/02), levando-se em conta a gravidade e a repetição do ato ilícito, a extensão dos danos, a capacidade econômica das partes e, sobretudo, a finalidade punitiva, pedagógica e profilática da indenização por danos morais coletivos.

Dessa forma, considerando (i) a gravidade dos atos ilícitos perpetrados pelo réu e tendo em vista, ainda, a coletividade atingida, como acima descrito, bem como (ii) o seu considerável porte e sua expressiva capacidade econômica, que é aumentada ao custo de sonegação de direitos trabalhistas, e estando atenta, ainda, ao caráter punitivo-pedagógico da medida, acolho parcialmente o pedido de pagamento de indenização por danos morais coletivos, que fixo no patamar de 1% do lucro líquido do Banco nos anos de 2008, 2009, 2010, 2011 e 2012, conforme se apurar em fase de liquidação.

O valor da indenização por danos morais coletivos deverá ser revertido para o Fundo de Amparo ao Trabalhador - FAT.

PROMOÇÃO SEM ACRÉSCIMO SALARIAL. DECLARAÇÃO DE RESPONSABILIDADE.

O autor afirma que, ao longo da investigação sobre despedida arbitrária, veio à luz a prática de outra conduta ilícita pelo réu: a realização de promoções, em que o funcionário passa a exercer as funções do novo cargo, sem receber, contudo, a remuneração devida pelas novas atribuições. Diz que essa atitude viola a ideia básica de todo contrato de trabalho que é receber remuneração justa pelo serviço prestado, assim como fere o princípio constitucional da igualdade que garante os mesmos direitos a todos que ocupam as mesmas funções (artigo 5º, *caput*, da CF/88 e 7º). Pede a condenação do réu em obrigação de fazer consistente em conceder imediatamente o acréscimo salarial devido sempre que atribuir funções ou alterar funções de seus funcionários, bem como que seja declarada a responsabilidade genérica do Banco relativa ao dever de pagamento a todos os empregados atuais, pretéritos e futuros das diferenças salariais e demais direitos devidos na ocorrência de promoções funcionais.

O réu diz que o pleito do autor se baseia em apenas quatro depoimentos testemunhais prestados durante o Inquérito Civil, sem identificação dos funcionários, dos cargos exercidos, tampouco dos períodos, valores e condições de trabalho. Diz que o MPT não precisou o período durante o qual os empregados teriam exercido função sem a respectiva anotação na ficha funcional. Para o réu, a causa de pedir é genérica e dificulta o contraditório e a ampla defesa. Aduz que ocupa posição de destaque no mercado financeiro nacional pela valorização da criatividade e da capacitação profissional. Assevera que não possui quadro de carreira, logo, não haveria promoções obrigatórias e que a ascensão funcional se dá por mérito.

Decido.

Promoção sem acréscimo salarial. A prova oral comprova as alegações do autor. Os depoimentos testemunhais colhidos durante o Inquérito Civil, na reclamação trabalhista n. 0000561-51.2012.04.0233, assim como aqueles prestados na presente ação sugerem que há demora para formalizar as promoções, assim como que os empregados assumem as atribuições do novo cargo sem, contudo, receber acréscimo salarial respectivo.

O réu é confesso acerca do atraso na formalização de promoções.

Em audiência (Id a69f72c), a testemunha trazida pelo próprio Banco, ocupante de cargo de gestão no setor de Recursos Humanos, afirma que as promoções demoram em média de 20 a 30 dias para serem formalizadas e, ainda, que há diversos trâmites internos até a aprovação do candidato à vaga. Ressalto que dada sua posição na empresa, a testemunha foi ouvida como informante, logo, somente aquelas declarações que foram confirmadas por outros depoentes foram consideradas como válidas para a elucidação dos fatos:

"TESTEMUNHA TRAZIDA PELA RECLAMADA: a seguir qualificada: Paulo Rogério da Silva: 1- "que o gerente titular faz pedido de promoções na agência, encaminha ao Recursos Humanos, onde é verificado o pedido e se todos os critérios são atendidos, o processo é operacionalizado e comunica ao gestor se a promoção está ou não aprovada [...]12 - que o procedimento de início ao final da promoção demora de 20 a 30 dias".

Também há confissão sobre o fato de efetuar promoção funcional sem pagamento do acréscimo remuneratório respectivo.

A segunda testemunha trazida pelo réu afirma que quando promovida para o cargo de gerente assistente, em abril de 2015, não recebeu aumento salarial (Id a69f72c):

"TESTEMUNHA TRAZIDA PELA RECLAMADA: a seguir qualificada: Victor Mattos de Campos: 1- "que trabalha na reclamada há 04 anos e 08 mês, sempre na agência centro de São Leopoldo, como gerente assistente; 2 - que ingressou na reclamada como escriturário; que participou de processo de seleção interno para promoção a gerente de assistente, em virtude de vagar o cargo pois o antigo gerente foi promovido para outro cargo; que sua promoção foi em abril de 2015, não recordando a data exata; que não recebeu aumento salarial em virtude da promoção, pois antes era supervisor administrativo".

As provas testemunhais produzidas pelo Banco na presente demanda corroboram as declarações prestadas por outros empregados do réu durante o trâmite do Inquérito Civil. Sendo assim, embora os testemunhos colhidos no processo administrativo tenham sido prestados sem compromisso, eles são válidos e servem como prova, já que vão ao encontro das informações constituídas pela própria parte ré em juízo.

Além do mais, a empregada do réu, Tatiane Zanella Giacomelli, em audiência na Procuradoria do Trabalho, confirmou que as promoções demoram a ser processadas, além de ser comum o empregado assumir nova função antes mesmo de ser formalizada a promoção (Id 1110561):

"que a depoente foi promovida a supervisora administrativa, depois foi gerente de PAB e atualmente é gerente de PJ, embora sem cargo; que é normal a demora para a formalização da promoção; que a promoção é definida pelo Departamento de RH em Osasco, São Paulo; que a promoção não é retroativa; [...] que a promoção para gerente de PAB ocorreu em janeiro de 2012, embora a depoente já ocupasse o cargo desde maio de 2011".

Nesse mesmo sentido prestou depoimento ao procurador do trabalho outra funcionária do banco, Andréia Martins dos Santos. Esta empregada também confirmou a prestação de serviço em cargo de maior responsabilidade, sem formalização da promoção e tampouco pagamento imediato de aumento remuneratório (Id 1110601):

"que a depoente é gerente do PAB da General Motors há dois anos e dois meses; que o Banco demorou um ano e dois meses para formalizar a promoção; que quando a promoção saiu não foi retroativa; [...] que é normal a demora para a formalização da promoção; que a promoção é definida pelo Departamento de RH em Osasco, São Paulo, sendo que o pedido parte da gerência geral".

O depoimento pessoal do réu registrado na ata de audiência da reclamação trabalhista n. 0000561-51.2012.5.04.0233, proposta pela funcionária demitida arbitrariamente, Bruna Zanella Casali, Id 1110720, corrobora as declarações testemunhais acima transcritas, porquanto o próprio preposto do Banco confirma que as promoções demoram em torno de seis meses para serem formalizadas:

"Depoimento pessoal do preposto do(s) reclamante(s): que em média após o pedido de promoção, demora pra efetivação, em torno de seis meses; que dificilmente o RH nega algum pedido de promoção".

Ademais, nessa mesma ocasião (Id 1110741), a testemunha levada pelo réu, Sr. Carlos Frederico Basler Neto, aduz que há casos em que o gerente assume a posição e só depois tem sua promoção formalizada:

"que existe situação em que o gerente já exerce as atribuições de gerente e só depois é formalizadas esta promoção, porém não sabe indicar quanto tempo isso demora; que tal fato já ocorreu com o depoente e não sabe precisar o tempo que demorou para formalizar, acredita que foi 3 meses".

Do conjunto probatório constante nos autos, portanto, conclui-se que é prática comum do banco alterar (no plano fático) o cargo ocupando pelos empregados, promovendo-os a posições de maior responsabilidade, mas, por demora nos procedimentos internos do setor de Recursos Humanos, não há formalização (no plano jurídico) imediata da promoção, tampouco pagamento retroativo pelos serviços já prestados na nova função, o que denota claro desequilíbrio contratual e abuso de direito por parte do réu.

De fato, essa conduta fere direitos trabalhistas basilares, tais como: (i) tratamento igualitário daqueles empregados que exercem a mesma função, conforme prescrevem os artigos 5º, *caput*, da CF/88, e 461, *caput*, da CLT; (ii) vedação de alteração contratual prejudicial ao empregado, prevista no artigo 468, *caput*, da CLT; e (iii) direito à justa remuneração pelos serviços prestados decorrente tanto da interpretação sistemática do artigo 7º, da CF/88, quanto do princípio geral do direito do trabalho disposto no artigo 23, III, da Declaração Universal dos Direitos Humanos.

Sendo assim, merece acolhida o pedido de tutela inibitória formulado pelo autor.

Condeno, pois, o réu em obrigação de fazer consistente em sempre que atribuir funções ou alterar as funções já exercidas pelos seus funcionários pagar e conceder, imediatamente ou

retroativamente, o acréscimo salarial correspondente e os demais direitos decorrentes do exercício de funções do novo cargo ou das novas atribuições, sob pena de multa no valor de R\$ 50.000,00 (cinquenta mil reais), nos termos do artigo 537 do CPC, por cada violação ao dever ora fixado e por trabalhador atingido.

Declaração de responsabilidade. Verifico a presença daqueles três elementos da responsabilidade civil (referidos em linhas pretéritas) no caso em apreço.

A prova testemunhal comprova o cometimento de ato ilícito pelo réu: não pagamento imediato de aumento remuneratório pelo exercício de atividades de maior responsabilidade. O dano e o nexos causal também restaram evidenciados, já que é inegável o prejuízo financeiro sofrido pelos empregados que foram compelidos pelo réu a assumir as funções do cargo de promoção, sem, contudo, receber contraprestação adequada durante o atraso na formalização da mudança contratual.

Observo que não prosperam as impugnações da parte ré no tópico, porque a delimitação do tempo, dos funcionários, dos cargos assumidos e demais especificidades relativas a cada contrato de trabalho alterado ilegalmente deverão ser discutidas em ações individuais promovidas oportunamente pelos interessados com vistas a executar a presente sentença. Esta demanda é de natureza coletiva e só se presta a declarar a responsabilidade genérica pelo dano causado, nos termos do artigo 95 da Lei 8.078/90. Descabe, pois, exigir do autor a precisão desses aspectos particulares, já que a própria tutela jurisdicional pretendida oferecerá essa determinação.

Acolho o pedido.

Declaro a responsabilidade do réu pelo dever de pagar em favor de todos os seus empregados presentes, pretéritos e futuros, que exerceram ou venham a exercer novas atribuições ou funções de cargo distinto as diferenças remuneratórias devidas, bem como as demais vantagens decorrentes do novo cargo ou das novas atribuições, observado como termo inicial de responsabilização o prazo de 5 anos anterior ao ajuizamento da presente ação.

PUBLICAÇÃO DA CONDENAÇÃO.

O autor pede que o réu seja condenado a publicar em pelo menos três jornais de circulação regional em cada estado da Federação, em três ocasiões distintas, a sentença condenatória a fim de que seja dada publicidade aos empregados (e ex-funcionários) lesados pela atitude ilícita do Banco.

Pois bem.

O regramento das demandas coletivas se baseia na ampla divulgação acerca dos atos processuais, com vistas a viabilizar a maior participação dos interessados na lide. O artigo 94, da Lei 8.078/90, por exemplo, determina a publicação de edital no órgão oficial, quando da propositura da ação, sem prejuízo da divulgação por outros meios de comunicação.

Ademais, vale lembrar o atual contexto de ampla publicidade de decisões judiciais imposto pela Lei de Acesso à Informação, Lei 12527/11, sendo dever dos órgãos públicos federais, inclusive do Judiciário, assegurar o direito fundamental de livre acesso à informação por meio da divulgação de dados de interesse público e da adoção da publicidade como regra (e do sigilo como exceção).

Considerando, ainda, que o dano aqui discutido é de abrangência supra regional (a instituição financeira ré possui estabelecimentos espalhados por todo o país), revela-se pertinente o

pedido do autor, porquanto a eficácia desta decisão só será amplamente atingida caso os trabalhadores conheçam as obrigações ora impostas ao banco.

Por conseguinte, condeno o réu a publicar em três jornais de circulação regional em cada estado da Federação, em três ocasiões distintas, com letras e espaçamentos iguais aos do corpo do periódico (sem redução do tamanho das letras ou do espaço entre as linhas), o inteiro teor da presente decisão, com a devida comprovação nos autos, sob pena de incidir em astreintes no valor de R\$ 10.000,00 (dez mil reais) diários (em caso de descumprimento ou falta de comprovação do integral cumprimento da ordem judicial), após notificação para cumprimento, nos termos do artigo 537 do CPC.

ANTECIPAÇÃO DOS EFEITOS DA TUTELA.

Rejeito o pedido de antecipação dos efeitos da tutela, porquanto não demonstrado o perigo da demora ou risco ao resultado útil do processo, nos termos do artigo 300 do CPC.

Não há provas da necessidade de execução antecipada da demanda por dano irreparável ou de difícil reparação, tampouco de que o réu tenha procedido a qualquer ato capaz de dificultar ou impedir o cumprimento da presente decisão.

LIMITAÇÃO TERRITORIAL DOS EFEITOS DA DECISÃO.

O artigo 16 da Lei 7.347/85 determina que os efeitos da decisão proferida em ação civil pública se restringe à competência territorial do órgão prolator da sentença.

Entendo que esse enunciado prescritivo deve ser interpretado em consonância com a finalidade das ações de natureza coletiva (resguardar direitos titularizados por sujeitos indeterminados). Assim, ele deve ser aplicado para definir apenas a competência territorial do órgão julgador e não para fixar os efeitos da decisão proferida nessa categoria de ação. Isso porque seria incoerente com a própria ordem de garantias coletivas e com a segurança jurídica que o julgamento favorável às vítimas de um dano de abrangência supra regional ou nacional protegesse apenas parte dos sujeitos atingidos pelo ato ilícito.

Nesse mesmo sentido é a posição do C. TST:

"AÇÃO CIVIL PÚBLICA AJUIZADA PERANTE A VARA DO TRABALHO DE JUIZ DE FORA. DEFESA DE DIREITOS INDIVIDUAIS HOMOGÊNEOS. ALCANCE NACIONAL. COISA JULGADA. EFEITOS. INCONGRUÊNCIA DA LIMITAÇÃO DA COISA JULGADA À COMPETÊNCIA TERRITORIAL. NÃO INCIDÊNCIA DO ARTIGO 16 DA LEI N.º 7.347/85. 1. Consoante entendimento consagrado pelo Exmo. Ministro Luiz Philippe Vieira de Mello Filho por ocasião do julgamento do Processo n.º TST-RR-65600-21.2005.5.01 .0072, divulgado no DEJT de 22/06/2012, "a competência representa a parcela da jurisdição atribuída ao órgão julgador. Divide-se de acordo com três critérios: material, territorial e funcional. O critério territorial relaciona-se à extensão geográfica dentro da qual ao magistrado é possibilitado o exercício de sua função jurisdicional, e não se confunde com a abrangência subjetiva da coisa julgada, que depende dos sujeitos envolvidos no litígio (art. 472 do CPC). Em se tratando de demanda coletiva, que visa à defesa de direitos difusos, cujos titulares são pessoas indeterminadas, ligadas por circunstâncias de fato, e que titularizam direitos transindividuais indivisíveis (art. 81, parágrafo único, I, do CDC), os efeitos da coisa julgada serão erga omnes (art. 103, I, do mencionado diploma legal), sob pena de não se conferir a tutela adequada à situação trazida a exame do Poder Judiciário, em patente afronta à finalidade do sistema legal instituído pelas Leis nos 7.347/85 e

8.078/90, qual seja a defesa molecular de interesses que suplantem a esfera juridicamente protegida de determinado indivíduo, por importarem, também, ao corpo social. Nessa senda, o art. 16 da Lei nº 7.347/85 (com a redação que lhe foi conferida pela Lei nº 9.494/97), ao limitar os efeitos da decisão proferida em ação civil pública à competência territorial do órgão prolator da sentença, confunde o mencionado instituto com os efeitos subjetivos da coisa julgada, por condicioná-los a contornos que não lhes dizem respeito". Impõe-se, portanto, mitigar a aplicação do referido dispositivo legal, dando-se consequências aos efeitos consagrados no artigo 103 do Código de Defesa do Consumidor. 2. Tal entendimento tem plena aplicabilidade à hipótese dos autos, em que se tutela direitos individuais homogêneos, relacionados com o cumprimento, pelo Banco demandado, de obrigações de fazer e de não fazer derivadas da legislação que define normas de conteúdo mínimo de proteção ao trabalho - como, por exemplo, implementar de forma efetiva o programa de controle médico de saúde ocupacional; consignar em registro mecânico os horários de entrada, saída e intervalos efetivamente praticados por empregados; conceder aos empregados o descanso mínimo entre jornadas de onze horas consecutivas; pagamento das horas extras efetivamente laboradas; abster-se de prorrogar a jornada de trabalho dos empregados além do limite legal -, por força do disposto no artigo 103, III, do CDC. 3. Nesse contexto, considerando a necessidade de se preservar a própria essência do instituto, a própria finalidade que distingue as ações coletivas das ações individuais; considerando a relevância do objeto da presente ação, que alcança todos os empregados do reclamado, e não apenas aqueles que se ativam no âmbito da jurisdição da Vara para a qual foi distribuída a presente ação civil pública, e considerando, principalmente, a aplicabilidade subsidiária do critério previsto no inciso III do artigo 103 do Código de Defesa do Consumidor, que consagra o efeito erga omnes das sentenças judiciais proferidas em sede de ações ajuizadas na defesa de interesses individuais homogêneos, torna-se imperioso o provimento do presente recurso, a fim de estender a todo o Território Nacional os efeitos da sentença proferida na presente ação civil pública. 4. Recurso de embargos conhecido e provido" (TST-E-ED-RR-32500-65.2006.5.03.0143, SBDI-1, Relator Ministro Lelio Bentes Corrêa, DEJT 19.12.2014)".

Considerando, pois, o sistema de normas reguladoras dos direitos coletivos, entendo que o enunciado prescritivo adequado à delimitação da eficácia da sentença proferida em ação civil pública é o artigo 103, III, da Lei 8.078/90, segundo o qual, em caso de procedência do pedido, a coisa julgada beneficiará todas as vítimas (e sucessores) do ato ilícito.

Desse modo, rejeito o pedido de limitação territorial pretendido pelo réu, e atribuo efeitos "erga omnes" à presente sentença (em relação aos pedidos julgados procedentes).

LITIGÂNCIA DE MÁ-FÉ.

O MPT pede que o réu seja declarado litigante de má-fé e condenado ao pagamento de multa de 1% sobre o valor da causa e de indenização em favor da União. Sustenta seu pleito no argumento de que o Banco atuou com intuito protelatório ao pedir o adiamento de audiência para (i) juntada de documentos novos e para (ii) esperar o trânsito em julgado de decisões que já eram irrecorríveis (à época).

Não assiste razão à parte autora.

Inicialmente, observo que, na ocasião da audiência, o procurador do trabalho não se opôs à concessão de prazo para juntada de documentos novos (Id a51fb8e). Ademais, não há qualquer registro nos autos de declaração do réu no sentido de que já mantinha tais documentos em seu poder quando do pedido de adiamento da audiência.

Em relação à espera pelo trânsito em julgado, tampouco entendo configurada a litigância de

má-fé. Embora o réu tenha afirmado (equivocadamente) que uma das reclamações individuais não havia transitado em julgado (Id 496af3f), não verifico prejuízo processual à parte contrária, pois foi indeferido o requerimento de postergação de audiência (Id beccd52). Desse modo, porque não caracterizado o dano, não há que se falar em aplicação das penalidades dos artigo 81 do CPC .

Rejeito.

DISPOSITIVO

Ante o exposto, preliminarmente, rejeito as alegações de incompetência da vara do trabalho da capital, de ilegitimidade ativa e de inépcia da petição inicial.

No mérito, julgo PARCIALMENTE PROCEDENTES os pedidos formulados pelo MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO DA 4ª REGIÃO em face do BANCO BRADESCO S/A, resolvendo o mérito com base no artigo 487, I, do CPC, para:

I - Condenar o réu em obrigação de não fazer consistente em se abster de promover, praticar ou tolerar qualquer ato discriminatório ou represália, tais como dispensar, punir, ameaçar, coagir, deixar de admitir, de promover ou de oferecer cursos a seus empregados em razão do ajuizamento de ação por eles ou por seus familiares, sob pena de pagamento de multa no valor de R\$ 50.000,00 (cinquenta mil reais), por cada violação ao dever ora fixado e por trabalhador atingido.

II - Condenar o réu em obrigação de pagar indenização por danos morais coletivos em valor equivalente a 1% do lucro líquido do Banco nos anos de 2008, 2009, 2010, 2011 e 2012, conforme se apurar em fase de liquidação, com atualização monetária pelo IPCA-E desde o final de cada exercício (31 de dezembro) e com juros de 1% ao mês a contar do ajuizamento da ação(art. 883 da CLT).

III - Condenar o réu em obrigação de fazer consistente em sempre que atribuir funções ou alterar as funções já exercidas pelos seus funcionários pagar e conceder, imediatamente ou retroativamente, o acréscimo salarial correspondente e os demais direitos decorrentes do exercício de funções do novo cargo ou das novas atribuições, sob pena de pagamento de multa no valor de R\$ 50.000,00 (cinquenta mil reais), por cada violação ao dever ora fixado e por trabalhador atingido.

IV - Declarar a responsabilidade do réu pelo dever de pagar em favor de todos os seus empregados presentes, pretéritos e futuros, que exerceram ou venham a exercer novas atribuições ou funções de cargo distinto as diferenças remuneratórias devidas, bem como as demais vantagens decorrentes do novo cargo ou das novas atribuições, observado como termo inicial de responsabilização o prazo de 5 anos anterior ao ajuizamento da presente ação.

V- Condenar o réu a publicar em três jornais de circulação regional em cada estado da Federação, em três ocasiões distintas, com letras e espaçamentos iguais aos do corpo do periódico (sem redução do tamanho das letras ou do espaço entre as linhas), o inteiro teor da presente decisão, com a devida comprovação nos autos, sob pena de pagamento de multa no valor de R\$ 10.000,00 (dez mil reais) diários (em caso de descumprimento ou falta de comprovação do integral cumprimento da ordem judicial).

Os valores da condenação e das multas deverão ser revertidos em favor do Fundo de Amparo ao Trabalhador - FAT.

Para fins do art. 832 da CLT, declaro que as parcelas objeto da condenação têm natureza jurídica indenizatória, não incidindo sobre elas tributos.

Custas pelo réu, no importe de R\$ 16.000.000,00 (dezesesseis milhões de reais), com base no valor ora atribuído à condenação, de R\$ 800.000.000,00 (oitocentos milhões de reais), sujeito a complementação.

Com o trânsito em julgado, cumpra-se.

Intimem-se as partes.

PORTO ALEGRE, 20 de Fevereiro de 2017

ADRIANA LEDUR
Juiz do Trabalho Substituto



Assinado eletronicamente. A Certificação Digital pertence a:
[ADRIANA LEDUR]



16101717503876700000027837472

<https://pje.trt4.jus.br/primeirograu/Processo/ConsultaDocumento/listView.seam>