

PODER JUDICIÁRIO

JUSTIÇA DO TRABALHO

TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 21ª REGIÃO

3ª Vara do Trabalho de Natal

AUTOS N.º 0001577-09.2014.5.21.0003

**AUTOR: MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO -
PROCURADORIA REGIONAL DO TRABALHO DA 21ª REGIÃO**

RÉU: CAIXA ECONÔMICA FEDERAL.

Submetido o processo a julgamento, foi proferida a seguinte

SENTENÇA

I - RELATÓRIO

Trata-se de ação civil pública proposta pelo **MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO** em face do **CAIXA ECONÔMICA FEDERAL**, pedindo que os estagiários seja admitidos para área ou setor que tenha pertinência temática com a área de formação, salvo estagiário de ensino médio, e somente iniciar a prestação de serviços após a celebração de Termo de Compromisso de Estágio com a instituição de ensino e o educando, no qual estejam fixadas as condições de realização do estágio e descritas, pormenorizadamente, de acordo com o Plano de Atividades, as atividades a serem realizadas pelos estagiários; requer também a elaboração e o cumprimento de um plano de atividades que contenha a descrição das atividades a serem realizadas pelo estagiário, transcrevendo-as no Termo de Compromisso de Estágio e observando a pertinência temática das atividades com o curso de formação técnica ou superior em que está matriculado o estagiário, salvo no caso de estudantes de nível médio; pede a designação de empregado do seu quadro de pessoal da reclamada, que possua formação ou experiência profissional na área de conhecimento desenvolvida no curso do estagiário, para orientar e supervisionar no máximo 10 (dez) estagiários simultaneamente; requer o envio às Instituições de Ensino ou agentes de integração, com os quais a reclamada mantenha convênio, no mínimo, a cada seis meses, de Relatório de Atividades do estágio, com vista obrigatória ao estagiário; pede a observação, em cada setor de trabalho, a proporção entre o número de estagiários e de empregados, de modo que nenhum estagiário

fique sem supervisor de estágio, da sua área de formação profissional, e seja observado o número máximo de estagiários em relação aos empregados lotados no respectivo setor de trabalho. Ainda, requer a inclusão dos estagiários nos programas de saúde e segurança do trabalho - Programa de Prevenção de Riscos Ambientais, Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional e Análise Ergonômica do Trabalho e a implementação dos referidos programas, corrigindo as irregularidades no meio ambiente do trabalho detectadas pelos profissionais que os elaboraram. Por fim, pleiteia a rescisão dos contratos de estágio que não foram formalizados e/ou não estejam sendo executados com observância dos pedidos "a" a "f", anteriores, e a não utilização de contratos de estágio fraudulentos com o fim de suprir a sua necessidade regular e permanente de mão de obra; em razão disso, pede a condenação do réu em uma indenização por dano moral coletivo no valor de R\$ 3.000.000,00 milhões de reais, a título de indenização pelos danos causados, atualizável até o efetivo recolhimento, em favor do Fundo de Amparo ao Trabalhador ou de instituições públicas ou privadas, sem fins lucrativos, de reconhecido interesse público e atuação nas áreas de profissionalização de adolescentes e adultos, saúde e segurança do trabalho, erradicação do trabalho infantil e assistência social. Juntou documentos.

Devidamente notificada, a reclamada compareceu à audiência inaugural, entregando sua defesa e refutando todos os argumentos exordiais. Contestação devidamente impugnada.

Realizada a Audiência de Instrução, sendo ouvida uma testemunha do réu.

Sem outras provas, foi encerrada a instrução processual.

Razões finais por memoriais.

Última proposta conciliatória infrutífera.

Os autos vieram-me conclusos para julgamento.

É o relatório.

II - FUNDAMENTAÇÃO

A. PRELIMINARES

1. ILEGITIMIDADE DO MPT

Alega o réu que o MPT não é parte legítima para propor a ação, aduzindo que o órgão não tem legitimidade ativa para propor ação em nome do lesado, pois, segundo o demandado, trata-se de direito individual heterogêneo.

Analiso.

Verifico que o intuito do MPT é que os estágios concedidos atinjam sua finalidade, traduzindo o real intuito pedagógico da legislação, e não uma substituição de mão de obra.

Por outro lado, há uma preocupação de toda a sociedade atual com o meio ambiente, nele incluído o meio ambiente laboral, razão pela qual a empresa também deve zelar pelo bem estar das pessoas que nela trabalham e que estão em suas dependências.

Logo, no caso em tela, busca-se a condenação da ré em dar cumprimento à legislação trabalhista em relação aos seus estagiários (grupo de pessoas indeterminadas, podendo dele fazer parte não apenas os atuais, genericamente, mas também os futuros), de forma impessoal, ou seja, para todos, coletivamente. Nessa ótica, o direito é indivisível, pois não se buscará qualquer prestação individualizada.

O outro requisito essencial para a caracterização do direito como coletivo, qual seja, a existência de relação jurídica básica entre os integrantes do grupo ou entre estes e a parte contrária, também se faz presente, porquanto todos os estagiários possuem com o mesmo empregador o vínculo de estágio, regido por legislação própria.

Por outro lado, para argumentação apenas, o Supremo Tribunal Federal já assentou entendimento nesse sentido, conforme se verifica no seguinte aresto:

RECURSO EXTRAORDINÁRIO. AGRAVO REGIMENTAL. AÇÃO CIVIL PÚBLICA. LEGITIMIDADE ATIVA. MINISTÉRIO PÚBLICO. DEFESA DE DIREITOS INDIVIDUAIS HOMOGÊNEOS NA ESFERA TRABALHISTA. 1. Assentada a premissa de que a lide em apreço versa sobre direitos individuais homogêneos, para dela divergir é necessário o reexame das circunstâncias fáticas que envolvem o ato impugnado por meio da presente ação civil pública, providência vedada em sede de recurso extraordinário pela Súmula STF nº 279. 2. Os precedentes mencionados na decisão agravada (RREE 213.015 e 163.231) revelam-se perfeitamente aplicáveis ao caso, pois neles, independentemente da questão de fato apreciada, fixou-se tese jurídica no sentido da legitimidade do Ministério Público ajuizar ação civil pública na defesa de interesses individuais homogêneos na esfera trabalhista [grifou-se], contrária à orientação adotada pelo TST acerca da matéria em debate. 3. Agravo regimental improvido. (STF, RE-AgR 394180 / CE - CEARÁ. AG. REG. NO RECURSO EXTRAORDINÁRIO. Relatora: Min. ELLEN GRACIE Julgamento: 23/11/2004. Órgão Julgador: Segunda Turma. DJ 10-12-2004)

Assim, rejeito a preliminar.

2. CERCEAMENTO DE DEFESA

A alegação de cerceamento de defesa é genérica. Nesse sentido, se a executada apresentou defesa de forma suficiente para veicular sua resistência à demanda que lhe foi ajuizada, afastada está a alegação genérica de cerceamento de defesa.

Assim, rejeito a preliminar.

MÉRITO

CONTRATAÇÃO DE ESTAGIÁRIOS.

O MPT objetiva que o reclamado cumpra as norma decorrentes da Lei 11.788/08.

A CEF informa que reformulou o seu Programa de Estágio, adequando-se à Lei 11.788/08, e os estagiários de nível médio e/ou profissional passaram a desenvolver atividades correlacionadas com o currículo de nível médio, baseadas no domínio de competências e habilidade nas áreas de linguagens, códigos e suas tecnologias; ciências da natureza, como matemática; ciências humanas.

Informa ainda que novo Plano de Atividades do nível médio elencou atividades de apoio administrativo, logístico, auxílio na administração de processos e arquivos e na manutenção da unidade, excluídas aquelas que podem ser exercidas exclusivamente por empregados bancários. Para as vagas de nível superior, aduz que são ofertadas apenas para os cursos de Direito, Arquitetura e Engenharias, sendo supervisionados por empregados da CEF que exercem essas carreiras profissionais.

Aduz a reclamada que o suposto desvio na finalidade do contrato de estágio já foi devidamente sanado pela ré nos contratos firmados posteriormente a 2013, sendo os estudantes de nível superior que porventura exerciam atividades que não eram compatíveis com o curso de graduação ao qual estavam vinculados foram redirecionados para setores específicos ou não estagiam mais.

Analiso.

Conforme o art. 1º da Lei 11.788/08:

Art. 1º Estágio é ato educativo escolar supervisionado, desenvolvido no ambiente de trabalho, que visa à preparação para o trabalho produtivo de educandos que estejam frequentando o ensino regular em instituições de educação superior, de educação profissional, de ensino médio, da educação especial e dos anos finais do ensino fundamental, na modalidade profissional da educação de jovens e adultos.

§ 1º O estágio faz parte do projeto pedagógico do curso, além de integrar o itinerário formativo do educando.

§ 2º O estágio visa ao aprendizado de competências próprias da atividade profissional e à contextualização curricular, objetivando o desenvolvimento do educando para a vida

cidadã e para o trabalho.

Com base nos termos legais, o estágio é um ato educativo escolar e supervisionado, não podendo ser utilizado para substituição de mão de obra.

Logo, são requisitos legais que a instituição de ensino indique um orientador e que a parte concedente designe uma pessoa de seu quadro de pessoal, com formação ou experiência profissional na área de conhecimento desenvolvida no curso do estagiário, para orientar e supervisionar cada grupo de até dez estudantes (art. 9º, III, da Lei 11.788/2008).

A reclamada não atendeu tais exigência, como, por exemplo, no depoimento de id. e466860, pág. 22, ou página 220 do PDF em ordem crescente, vejamos:

"(...)que começou a trabalhar no dia 21/03/2013 mas seu contrato de estágio foi assinado apenas em 02/04/2013; que começou a estagiar antes do contrato estar assinado porque o setor jurídico da CEF estava precisando com urgência de uma pessoa que "abrisse chamadas" e acompanhasse a execução dos serviços terceirizados; que desenvolve as seguintes tarefas: a) quando um equipamento eletrônico apresenta defeito, o declarante obtém os dados do equipamento e abre chamada; b) quando o terceirizado chega no setor o declarante presta auxílio informando e detalhando o defeito apresentado; c) após os supervisores do setor jurídico fazerem consultas sobre um determinado assunto, eles repassam os dados obtidos ao declarante e ele busca complementar os dados desejados fazendo novas consultas em sistemas eletrônicos da justiça (...)"

Por esse depoimento, vejo que o estagiário está deslocado da sua área de conhecimento, uma vez que cursava ciência e tecnologia na UFRN, estando inserido na parte jurídica da caixa para auxiliar pesquisas jurídicas e prestar informações aos terceirizados.

Por outro lado, o depoimento de fls. 218 do PDF em ordem crescente, indica que a estagiária está em área totalmente diversa, substituindo mão de obra da CEF, pois fazia o curso de Ciências Contábeis e desempenhava as seguintes tarefas:

"(...) a) atendimento telefônico; b) faz ligações para lotéricas e agências solicitando documentos; c) arquiva documentos; d) digita os protocolos de conformidade, de contratos de conta corrente, de conta poupança, de contratos de financiamento, etc(...)"

Por esses depoimentos, dentre os diversos trazidos pelo MPT e pelo relatório de fiscalização do Ministério do Trabalho e Emprego, verifico que alguns estagiários estão sendo utilizados para realizarem tarefas não condizentes com a formação profissional que estão estudando, apenas a substituir mão de obra burocrática dos setores da reclamada.

Registre-se que, na hipótese dos presentes autos, diversas irregularidades foram constatadas, a exemplo: 1) da execução pelos estagiários de atividades não compatíveis com o curso de formação; 2) do exercício de atividades meramente burocráticas pelos estagiários; 3) da supervisão do estágio por pessoa sem formação adequada para o exercício desse mister; 3) da ausência de acompanhamento por parte do professor orientador do estágio; 4) da assinatura de plano de atividades de

estágio em data posterior ao início do contrato ou da sua renovação; 5) da execução do estágio sem a observância de requisitos formais; 6) da não observação das atividades descritas no plano de atividades pelos estagiários.

Por outro lado, as argumentações da reclamada não podem servir de defesa, uma vez que a Lei 11.788 é de 2008 e a ré apenas começou a se adequar às regras em 2013, isto é, quase cinco anos após a edição da referida norma.

A própria ré é confessa ao admitir que, antes de 2013, existiam erros pontuais na prática do estágio.

É evidente que em várias hipóteses, houve desvirtuamento do estágio, que foi usado como meio para tão somente suprir a carência de pessoal dos quadros do demandado, sem a devida supervisão de profissional qualificado, como é o caso do depoimento de fls. 224 do PDF em ordem crescente, em que a formação do estagiário é em Direito e o supervisor é da área de psicologia.

Assim, decido ratificar a tutela concedida, e deferir os pedidos de "a" a "f" da petição inicial, acima descritos no relatório desta sentença, os quais devem ser observados, independente do trânsito em julgado da decisão, mantendo-se os efeitos da tutela concedida em todos os contratos de estágio existentes ou que vierem a existir no âmbito da ré.

Estabelece-se a cominação de multa diária de R\$ 5.000,00, em caso de futuro descumprimento de qualquer das obrigações descritas nas alíneas "a" a "f" da petição inicial, a ser revertida em favor do Fundo de Amparo ao Trabalhador.

Com vistas a verificar a efetivação deste comando, deverá a reclamada fazer o seguinte: apresentar a elaboração de um plano de atividades que contenha a descrição das atividades a serem realizadas pelo estagiário, transcrevendo-as nos futuros termos de Compromisso de Estágio, observando a pertinência temática das atividades com o curso de formação técnica ou superior das áreas de estágio que existem na empresa, salvo no caso de estudantes de nível médio, isso no prazo de 30 dias após o trânsito em julgado; apresentar a relação de cada setor de trabalho que existam estagiário, a proporção entre o número de estagiários e de empregados, de modo que nenhum estagiário fique sem supervisor de estágio, da sua área de formação profissional, e seja observado o número máximo de estagiários em relação aos empregados lotados no respectivo setor de trabalho, isso no prazo de 30 dias após o trânsito em julgado; comprovar a inclusão dos estagiários nos programas de saúde e segurança do trabalho - Programa de Prevenção de Riscos Ambientais, Programa de Controle Médico de Saúde

Ocupacional e Análise Ergonômica do Trabalho e a implementação dos referidos programas, corrigindo as irregularidades no meio ambiente do trabalho detectadas pelos profissionais que os elaboraram, , isso no prazo de 30 dias após o trânsito em julgado

Por fim, após a apresentação da documentação acima, caso existam contratos de estágio irregulares, a reclamada deverá rescindir tais contratos de estágio que não foram formalizados e/ou não estejam sendo executados com observância dos pedidos "a" a "f".

DANO MORAL COLETIVO

A ação que ora se analisa não tem o objetivo de recompor prejuízo material ou moral individual dos empregados referidos, mas sim o de reparar juízo extrapatrimonial de aspecto coletivo, gerado em razão do descumprimento de lei de proteção de direito trabalhista, além de impor o cumprimento futuro desta mesma lei por meio de obrigações de não fazer e astreintes.

O equívoco que comete a ré, diga-se, bastante comum dentre os aplicadores do Direito, de presumir que o dano moral coletivo sempre implica em sofrimento ou agressão à personalidade, existe em razão da terminologia inadequada utilizada.

A bem da verdade, muito embora tratemos comumente de dano moral coletivo, o instituto não traz, necessariamente, conotação de sofrimento, não tendo qualquer relação com o conceito de dano moral individual, uma vez que desnecessária a análise da lesão coletiva sob o ponto de vista subjetivo. Por esta mesma razão, melhor seria se fosse tratado como dano **extrapatrimonial** coletivo.

O que ocorre é que o instituto deve ser definido tomando por base um critério objetivo de lesão a direitos, sem se perquirir de lesão a direitos da personalidade (como ocorre na concepção clássica da dano moral). Nesse sentido, veja-se o texto abaixo:

"... faz-se necessário justo registro quanto à mudança de enfoque empreendida no presente estudo, em relação à compreensão conceitual do dano moral coletivo, o que foi fruto do aprofundamento da matéria ao longo do tempo, e, principalmente, da observação de novas abordagens na seara da doutrina.

*Nesse passo, passa-se a adotar o critério objetivo, para a conceituação do dano moral coletivo, qual seja, a observação direta de lesão intolerável a direitos transindividuais titularizados por uma determinada coletividade, desvinculando-se, pois, a sua configuração da obrigatória presença e constatação de qualquer elemento referido a efeitos negativos, próprios da esfera da subjetividade, que venham a ser eventualmente apreendidos no plano coletivo (sentimento de desprezo; diminuição da estima; sensação de desvalor, de repulsa, de inferioridade, de menosprezo etc). Ou seja, conforme já dito, **não há que se levar em consideração, para se caracterizar lesão à coletividade passível de ensejar a reparação devida, a verificação necessária de qualquer abalo psicofísico sofrido**, muito embora possa vir a ser constatada esta circunstância na maioria das situações." (Dano Moral Coletivo na Relação de Emprego -Saraiva, Renato, Curso de Direito Processual do Trabalho, 5ª Ed.)*

Neste mesmo sentido os escólios de Leonardo Roscoe Bessa e João Carlos Teixeira, respectivamente citados na mesma obra:

"O dano extrapatrimonial, na seara de direitos metaindividuais, decorre da lesão em si a tais interesses, independentemente de afetação paralela de patrimônio ou de higidez psicofísica (...) Em outros termos, há que se perquirir, analisando da conduta lesiva em concreto, se o interesse que se buscou proteger foi atingido."

...

"Nota-se, pois, que a doutrina e a jurisprudência vêm evoluindo na aplicação da teoria da responsabilidade civil em matéria de dano moral, especialmente em ações coletivas, em que a reparação, com caráter preventivo-pedagógico e punitivo, é devida pelo simples fato da efetiva violação de interesses metaindividuais socialmente relevantes e juridicamente protegidos, como é o caso do de serviço de transporte coletivo (...). (...) Repara-se o dano moral coletivo puro, independentemente de caracterização efetiva, em nível individual, de dano material ou moral. O conceito de valor coletivo, da moral coletiva, é independente, autônomo, e, portanto, se desatreia da moral individual"

Encontra-se, como visto, já amplamente aceito doutrinariamente o entendimento de que nesse tipo de dano é prescindível a averiguação da existência de efetiva lesão individual, já que se trata de abstração decorrente da violação de direitos transindividuais. É, pois, quase um corolário direto da infringência de normas tutelares de direitos coletivos *latu sensu*.

Entendimento contrário implicaria na chancela de atitudes ilegais como a que se evidencia nestes autos, em que, a rigor, não há lesão moral no sentido subjetivo do termo, embora haja violação a direitos tutelados pela ordem social.

É de se observar, portanto, que o dano extrapatrimonial coletivo tem uma abrangência muito maior do que as outras modalidades de responsabilidade civil, na medida em que busca indenizar a efetiva lesão a direitos da personalidade - quando essas lesões efetivamente ocorrem - mas, por outro lado, atua de forma eminentemente pedagógico-punitiva, quando não há lesão a direitos individuais.

Assim, pode-se afirmar que o gênero "dano moral coletivo" resolve duas situações em que haja infração à norma cogente de proteção a direito coletivo: se houver dano *stricto sensu*, há reparação; quando não há dano individual, a "indenização" a ser fixada passa a ter exclusivamente a natureza de pena sócio-educativa que serve para desincentivar o descumprimento de normas de ordem pública que resguardam direitos coletivos.

Considerando, em conclusão, que o dano moral coletivo prescinde de efetivo dano a direito da personalidade individual, bastando que haja infração à norma que tutela interesses coletivos e, tendo em vista que, no caso em exame, houve violação do percentual mínimo de contratação de menores aprendizes, restou caracterizado o dano extrapatrimonial coletivo, não por ter, esta conduta, causado algum tipo de lesão a direitos da personalidade dos empregados, mas sim porquanto

descumprida norma de ordem pública que tutela interesses socialmente considerados, pois o estágio tem um caráter educativo e de inserção dos estudantes na dinâmica do futuro emprego, aprendendo na prática os conhecimentos teóricos estudados.

Condeno, pois, a ré, a pagar indenização por dano extrapatrimonial coletivo no valor de R\$ 300.000,00, que deve ser revertida ao FAT.

Nenhuma das parcelas deferidas têm natureza salarial, esclarecimento que se faz em função do texto expresso no § 3º do artigo 832 da CLT, inserido pela Lei nº 10.035 de 25.10.2000, de que *"As decisões cognitivas ou homologatórias deverão sempre indicar a natureza jurídica das parcelas constantes da condenação ou do acordo homologado, inclusive o limite de responsabilidade de cada parte pelo recolhimento da contribuição previdenciária."*

III - DISPOSITIVO

Posto isso, nos autos da reclamação trabalhista proposta **MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO** em face do **CAIXA ECONÔMICA FEDERAL**, decido:

Rejeitar as preliminares de carência de ação e autuação administrativa e no mérito:

1. julgar **PARCIALMENTE PROCEDENTE**, com resolução do mérito, nos termos do art. 269, I, CPC, condenando a ré nas seguintes obrigações:

1.1) de fazer:

1.1.1) SOMENTE ADMITIR estagiários para área ou setor que tenha pertinência temática com a área de formação profissional do estagiário, salvo estagiário de ensino médio, e somente iniciar a prestação de serviços após a celebração de Termo de Compromisso de Estágio com a instituição de ensino e o educando, no qual estejam fixadas as condições de realização do estágio e descritas, pormenorizadamente, de acordo com o Plano de Atividades, as atividades a serem realizadas pelos estagiários;

1.1.2) ELABORAR e CUMPRIR Plano de Atividades que contenha a descrição das atividades a serem realizadas pelo estagiário, transcrevendo-as no Termo de Compromisso de Estágio e observando a pertinência temática das atividades com o curso de formação técnica ou superior em que está matriculado o estagiário, salvo no caso de estudantes de nível médio;

1.1.3) DESIGNAR empregado do seu quadro de pessoal, que possua formação ou experiência profissional na área de conhecimento desenvolvida no curso do estagiário, para orientar e supervisionar no máximo 10 (dez) estagiários simultaneamente (art. 9º, III, da Lei nº 11.788/2008);

1.1.4) ENVIAR às Instituições de Ensino ou agentes de integração, com os quais mantenha convênio, no mínimo, a cada seis meses, Relatório de Atividades do estágio, com vista obrigatória ao estagiário (art. 9º, VII, da Lei nº 11.788/2008);

1.1.5) OBSERVAR, em cada setor de trabalho, a proporção entre o número de estagiários e de empregados, de modo que nenhum estagiário fique sem supervisor de estágio, da sua área de formação profissional, e seja observado o número máximo de estagiários em relação aos empregados lotados no respectivo setor de trabalho, nos termos do art. 17 da Lei nº 11.799/08;

1.1.6) INCLUIR os estagiários nos programas de saúde e segurança do trabalho - Programa de Prevenção de Riscos Ambientais, Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional e Análise Ergonômica do Trabalho (art. 14, da Lei nº 11.788/08) e IMPLEMENTAR os referidos programas, corrigindo as irregularidades no meio ambiente do trabalho detectadas pelos profissionais que os elaboraram.

1.2) Como critério de apuração da efetiva implementação das obrigações de fazer acima descritas, a reclamada deverá apresentar o seguinte:

1.2.1) a elaboração de um plano de atividades que contenha a descrição das atividades a serem realizadas pelo estagiário, transcrevendo-as nos futuros termos de Compromisso de Estágio, observando a pertinência temática das atividades com o curso de formação técnica ou superior das áreas de estágio que existem na empresa, salvo no caso de estudantes de nível médio, isso no prazo de 30 dias após o trânsito em julgado

1.2.2) a relação de cada setor de trabalho que existam estagiário, a proporção entre o número de estagiários e de empregados, de modo que nenhum estagiário fique sem supervisor de estágio, da sua área de formação profissional, e seja observado o número máximo de estagiários em relação aos empregados lotados no respectivo setor de trabalho, isso no prazo de 30 dias após o trânsito em julgado.

1.2.3) comprovar a inclusão dos estagiários nos programas de saúde e segurança do trabalho - Programa de Prevenção de Riscos Ambientais, Programa de Controle Médico de

Saúde Ocupacional e Análise Ergonômica do Trabalho e a implementação dos referidos programas, corrigindo as irregularidades no meio ambiente do trabalho detectadas pelos profissionais que os elaboraram, , isso no prazo de 30 dias após o trânsito em julgado

1.2.4) por fim, após a apresentação da documentação acima, caso existam contratos de estágio irregulares, a reclamada deverá rescindir tais contratos de estágio que não foram formalizados e/ou não estejam sendo executados com observância dos pedidos "a" a "f".

2) de pagar:

2.1) indenização por dano extrapatrimonial coletivo no valor de R\$ 300.000,00, que deve ser revertida ao FAT.

Tudo na forma da fundamentação supra, que integra o presente dispositivo para todos os efeitos legais.

Demais pleitos restam indeferidos. A liquidação será processada por simples cálculos.

Não existem contribuições previdenciárias na forma do artigo 28 da Lei 8.212/91 e Súmula 368 do TST.

Os créditos do reclamante serão atualizados conforme a Súmula nº 439 do TST. Por se tratar de dano moral, haverá incidência de juros de mora de 1% ao mês, a partir deste arbitramento.

Custas pelo reclamado no importe de R\$ 6.000,00 (seis mil reais), calculadas sobre o valor da condenação, ou seja, R\$ 300.000,00 (trezentos mil reais).

Não há necessidade de intimação da União..

Intimem-se as partes.

Nada mais.

HIGOR MARCELINO SANCHES

Juiz do Trabalho

