Ao Juízo da ___ Vara do Trabalho de Curitiba, Estado do Paraná.

SINDICATO DOS ENGENHEIROS NO ESTADO DO PARANÁ – SENGE/PR, entidade sindical de representação de primeiro grau, pessoa jurídica de direito privado, inscrita no CNPJ sob o n° 76.684.828/0001-78, com sede à Rua Marechal Deodoro, n° 630, 22° andar, CJ 2201, Centro Comercial Itália, Centro, CEP 80.010-912, Curitiba, PR, e endereço eletrônico senge-pr@senge-pr.org.br, neste ato representado por seu Diretor Presidente, por intermédio de seus procuradores abaixo signatários (instrumento de mandato anexo), com escritório profissional sito à Rua Fernando Amaro, n° 71, Alto da XV, CEP 80.045-080, Curitiba, PR, e endereço eletrônico trindadeearzeno@tea.adv.br, onde recebem intimações e notificações, vem perante este Douto Juízo, com fulcro no inciso III do art. 8°, da Constituição Federal, propor a presente

AÇÃO CIVIL COLETIVA
(com pedido de tutela de urgência)

em face de em face de **(1) COMPANHIA PARANAENSE DE ENERGIA – COPEL**, sociedade de economia mista, inscrita no CNPJ sob o n° 76.483.817/0001-20, e suas subsidiárias integrais, **(2) COPEL GERAÇÃO E TRANSMISSÃO S.A.**, inscrita no CNPJ sob o n° 04.370.282/0001-70; **(3) COPEL DISTRIBUIÇÃO S.A.**, inscrita no CNPJ sob o n° 04.368.898/0001-06; **(4) COPEL COMERCIALIZAÇÃO S.A.**, inscrita no CNPJ sob o n° 19.125.927/0001-86; **(5) COPEL SERVIÇOS S.A.**, inscrita no CNPJ sob o n° 19.126.003/0001-02; todas com sede à Rua José Izidoro Biazetto, n° 158, Orleans, CEP 81.200-240, Curitiba, PR, pelos seguintes fatos e fundamentos.

1. Da legitimidade ativa.

O Sindicato obreiro, por designação constitucional e legal, representa toda a **categoria profissional diferenciada** da qual fazem parte os substituídos pela presente

demanda – engenheiros, geólogos e trabalhadores das geociências – tendo como missão legítima a defesa de seus interesses (individuais e coletivos), tanto na esfera administrativa quanto na esfera judicial (*exegese* do inciso III do art. 8° da Constituição da República).

Destaca-se que este é o entendimento consolidado pelo c. Tribunal Superior do Trabalho, e no mesmo sentido, pelo e. Supremo Tribunal Federal, conforme se infere dos julgados abaixo ementados, os quais pugna-se pela devida e máxima vênia para colacionar, devendo os mesmos servirem como subsídio jurisprudencial:

> PROCESSO CIVIL. SINDICATO. ART. 8º, III DA CONSTITUIÇÃO FEDERAL. LEGITIMIDADE. SUBSTITUIÇÃO PROCESSUAL. DEFESA DE DIREITOS E INTERESSES COLETIVOS OU INDIVIDUAIS. RECURSO CONHECIDO E PROVIDO. **O artigo 8º, III da Constituição Federal estabelece a legitimidade extraordinária dos sindicatos para defender em juízo os direitos e interesses coletivos ou individuais dos integrantes da categoria que representam. Essa legitimidade extraordinária é ampla, abrangendo a liquidação e a execução dos créditos reconhecidos aos trabalhadores. Por se tratar de típica hipótese de substituição processual, é desnecessária qualquer autorização dos substituídos.** Recurso conhecido e provido. (RE 193503, Relator(a): Min. CARLOS VELLOSO, Relator(a) p/ Acórdão: Min. JOAQUIM BARBOSA, Tribunal Pleno, julgado em 12/06/2006, DJe-087 DIVULG 23-08-2007 PUBLIC 24-08-2007 DJ 24-08-2007 PP-00056 EMENT VOL-02286-05 PP-00771)
>
> RECURSO DE REVISTA. ILEGITIMIDADE ATIVA DO SINDICATO. HORAS EXTRAORDINÁRIAS. DIVISOR. DIREITO INDIVIDUAL HOMOGÊNEO DA CATEGORIA. **Nos termos do art. 8º, III, da Constituição Federal, os sindicatos têm legitimidade ativa ad causam para atuar na defesa dos direitos e interesses, quer coletivos, quer individuais dos integrantes da categoria, como substitutos processuais.** Em tal contexto, tendo em vista que o objeto da presente ação (divisor aplicável para o cálculo das horas extraordinárias) diz respeito a direito individual homogêneo da categoria, há de se reconhecer a legitimidade sindical. Precedentes. Recurso de revista não conhecido. (...) (TST; RR 0010841-31.2013.5.12.0037; Sexta Turma; Rel. Min. Aloysio Corrêa da Veiga; DEJT 24/02/2017; Pág. 2435)
>
> RECURSO DE REVISTA. SINDICATO. LEGITIMIDADE AMPLA PARA POSTULAR IRRESTRITAMENTE DIREITOS DA CATEGORIA. Recurso calcado em violação dos arts. 8º, III e 81, III, da CF e 129, §1º, da Lei nº 8.078/90. O sindicato-autor postula o reconhecimento de sua legitimidade ativa para ajuizar ação civil pública, que tem por objeto o bloqueio de valores e de bens imóveis de titularidade da Fundação Maçônica em poder do Município, bem como a rescisão imediata de todos os contratos de trabalho dos médicos substituídos. O e. TRT entendeu que o sindicato-autor postula direitos heterogêneos e considerou inadequado o ajuizamento da ação civil pública pelo sindicato recorrente. **O excelso Supremo Tribunal Federal decidiu, no julgamento dos Recursos Extraordinários 193.503, 193.579, 208.983, 210.029, 211.874, 213.111, 214.668, sessão Plenária de 12/6/2006, todos publicados no DJ 24/8/2007, Relator para acórdão o eminente Ministro Joaquim Barbosa, que o inciso III do artigo 8º da Constituição Federal confere, aos sindicatos, legitimidade ativa ad causam para atuar na defesa dos direitos e interesses coletivos ou individuais dos integrantes da categoria por ele representada. Desses precedentes extrai-se o entendimento de que a substituição processual, nos moldes do artigo 8º, III, da Constituição Federal, é ampla. Assim, tem o Sindicato legitimidade ativa para ajuizar reclamação trabalhista pleiteando qualquer direito da categoria.** Precedentes da SBDI-1. Deve, portanto, ser provido o recurso para determinar o retorno dos autos à Vara do Trabalho de origem, a fim de que prossiga no exame e julgamento do feito, como entender de direito. Recurso de revista conhecido por violação do artigo 8º, III, da Constituição Federal e provido. (TST; RR 0000635-23.2012.5.03.0043; Terceira Turma; Rel. Min. Alexandre de Souza Agra; DEJT 22/03/2016; Pág. 1354)

No caso dos autos busca-se a guarida do Poder Judiciário para o reconhecimento da ilicitude de ato praticado pelas Reclamadas, que acarretou em dano aos substituídos que tiveram sua adesão ao PDV instituído em Acordo Coletivo de Trabalho rejeitada, **após sucessivas declarações de Diretores em eventos oficiais e através de canais de comunicação empresariais terem expressamente garantido que <u>todas as adesões seriam confirmadas</u>, diferindo apenas o momento de homologação e desligamento dos trabalhadores (ainda que superado o limite regulamentar)**.

Destaca-se que conforme redação literal do inciso III do art. 8° da Carta Magna, "*ao sindicato cabe a defesa dos direitos e interesses **coletivos ou individuais** da categoria, inclusive em questões judiciais ou administrativas*". Trata-se, na hipótese, de direito coletivo, conforme expressa previsão do art. 81, parágrafo único, inciso II, da Lei n° 8.078/1990 (Código de Defesa do Consumidor), que estabelece o que segue:

> Art. 81. A defesa dos interesses e direitos dos consumidores e das vítimas poderá ser exercida em juízo individualmente, ou a título coletivo.
> Parágrafo único. A defesa coletiva será exercida quando se tratar de:
> (...)
> 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**; (grifamos)

O reconhecimento da legitimidade ativa do Sindicato autor é, portanto, medida que se impõe.

<u>2. Da síntese fática.</u>

Ao longo do segundo semestre de 2022, as empresas Denunciadas mantiveram processo de negociação coletiva com as entidades sindicais que compõem os coletivos sindicais que representam a integralidade dos empregados contratados – inclusive o Sindicato Autor – com vistas ao estabelecimento de Acordo Coletivo de Trabalho para o biênio 2022-2023.

O processo negocial acabou por coincidir com o início do processo de privatização das Reclamadas, mediante a transferência do controle acionário por parte do

então acionista controlador (o Governo do Estado do Paraná), iniciado a partir de projeto de lei apresentado na Assembleia Legislativa do Estado do Paraná. O objetivo seria a transformação da COPEL de uma sociedade de economia mista em uma sociedade anônima, mediante a venda das ações de propriedade do Estado em bolsa de valores. Este fato acabou por interromper o andamento das negociações[1].

Com a aprovação da Lei Estadual n° 21.272/2022 – que trata da autorização da transformação da Companhia Paranaense de Energia em Corporação através da alienação parcial das ações – retomaram-se as negociações, sendo que a principal preocupação dos Sindicatos foi o estabelecimento de cláusulas de garantia de emprego aos trabalhadores, em especial considerando a transformação da natureza jurídica das Reclamadas.

Conjuntamente se negociou o estabelecimento de regras para a abertura de Programas de Demissão Voluntária (PDVs), que beneficiassem (mediante o recebimento de indenizações) aqueles trabalhadores que manifestassem o interesse em se desligar das empresas. Assim, em negociação coletiva, as empresas Reclamadas apresentaram proposta para um primeiro PDV com o pagamento de 30 (trinta) remunerações, e valor mínimo de indenização de R$ 150.000,00 (cento e cinquenta mil reais), com limite financeiro de R$ 300.000.000,00 (trezentos milhões de reais) para pagamento destas indenizações, além do pagamento dos haveres rescisórios (inclusive da multa indenizatória dos depósitos fundiários) – valores estes que não integrariam o limite financeiro proposto.

Desde este momento, contudo, as empresas Reclamadas já indicavam aos Sindicatos de que não mediriam esforços para aumentar o limite financeiro indicado na proposta, como forma de contemplar o número total de adesões que viessem a ocorrer no PDV. E estas manifestações por parte das empresas **não se limitaram** à mesa de negociações com as entidades sindicais, **na medida em que foram enviados documentos aos trabalhadores**, **dias antes da assembleia para votação da proposta final apresentada**, em que se afirmou, **categoricamente, que todos os trabalhadores que aderissem ao PDV seriam contemplados**, conforme se verifica da mensagem enviada (datada de 13/01/2023):

2. Adesões que ultrapassem o limite orçamentário do PDV 2023 serão aceitas?

[1] Conforme noticiado pelas entidades sindicais em https://coletivocopel.wordpress.com/2022/11/22/diante-de-ameaca-sindicatos-suspendem-mesa-de-negociacao-com-a-copel/, acesso em 13/12/2023.

Sim. Nesse caso, de modo a possibilitar as adesões dos empregados, a empresa definirá cronograma de desligamentos das adesões excedentes, considerando a manutenção do equilíbrio dos negócios e necessidade de sucessões em posições críticas.

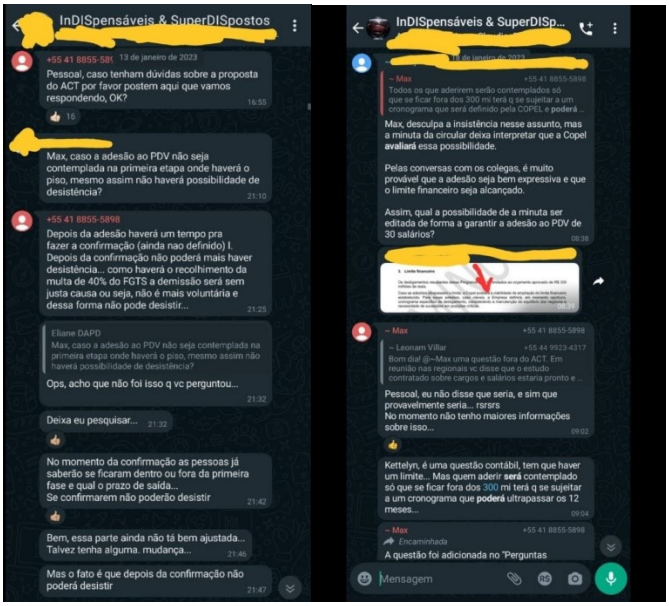
3. Porque a minuta do ACT prevê análise da viabilidade para posterior liberação das adesões adicionais ao PDV 2023?

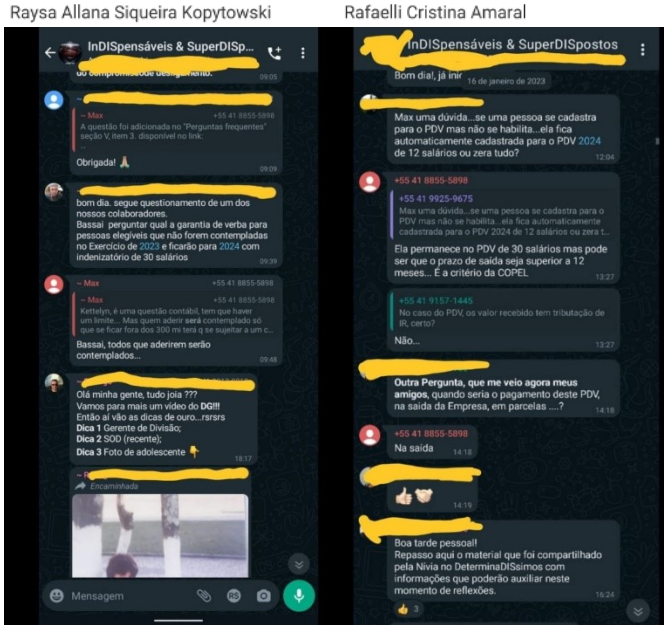
A minuta do ACT e da circular do PDV 2023 preveem formalmente a avaliação da viabilidade de ampliação do limite financeiro, **posto que esta formalização é necessária para o registro contábil** adequado no momento exato do reconhecimento do compromisso de desligamento. (Grifou-se)

E em outra mensagem eletrônica, encaminhada no mesmo dia, há o seguinte complemento:

> **Público:** Todos os empregados podem solicitar a adesão. O critério de classificação será a soma dos critérios idade e tempo de empresa, com prioridade para quem tiver soma maior, até o limite financeiro estabelecido. **Caso as adesões ultrapassem esse limite, a Copel definirá cronograma específico de desligamento, considerando a manutenção do equilíbrio dos negócios e necessidade de sucessão em posições críticas**. (Grifou-se)

Estas informações foram reforçadas, ainda em momento anterior à votação da proposta pelos trabalhadores, a partir de mensagens eletrônicas enviadas pelo Diretor Geral de uma das subsidiárias integrais da COPEL em grupo de supervisores e gerentes da empresa, onde as principais dúvidas dos empregados sobre a minuta do Acordo Coletivo seriam discutidas, e posteriormente disseminadas às equipes:





Estas informações, **divulgadas por um dos Diretores Gerais de Subsidiárias da COPEL – membro integrante da Diretoria Executiva da *Holding*, portanto, nos termos do Estatuto Social e do Regimento Interno das Diretorias** – foram determinantes para que os trabalhadores decidissem pela aprovação da proposta encaminhada pelas empresas, na medida em que expressamente dispõem que **todos os trabalhadores que aderissem ao PDV 2023 seriam contemplados**.

Assim, no início de 2023 foi firmado o Acordo Coletivo de Trabalho entre as empresas Reclamadas e o coletivo de Sindicatos que representam as categorias profissionais empregadas, cuja redação prevê em sua cláusula vigésima primeira o estabelecimento de um Programa de Demissão Voluntária (PDV), nos seguintes termos:

> **CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA – PROGRAMA DE DEMISSÃO VOLUNTÁRIA – PDV**
> A Copel se compromete a lançar, nos próximos 12 (doze) meses, a partir da vigência do presente acordo, Programa de Demissão Voluntária – PDV 2023, que vigorará conforme previsto em circular específica a ser publicada sobre o tema (Anexo I), doravante denominada Circular – PDV 2023 e a presente cláusula coletiva, com as seguintes premissas:
> **Público**: Todos os empregados, admitidos até 01.10.2022 e ativos na data de publicação da circular – PDV 023, podem solicitar adesão. O critério de classificação para efetivação das adesões será o ranqueamento decrescente da soma de idade e tempo de empresa em 01.02.2023, até atingir o limite financeiro de R$ 300.000.000,00 (trezentos milhões de reais). Caso as adesões ultrapassem o limite, a Copel avaliará a viabilidade de ampliação do limite financeiro estabelecido. Para essas adesões, caso viáveis, a Empresa definirá, em momento oportuno, cronograma específico de desligamento, considerando a manutenção do equilíbrio dos negócios e necessidade de sucessões em posições críticas.
> **Indenização**: 30 (trinta) remunerações, com valor mínimo de R$ 150.000,00 (cento e cinquenta mil reais).

Benefícios adicionais: Pagamento de subsídio mensal do plano de saúde na Fundação Copel, por 12 (doze) meses após o desligamento, nos moldes do mês de desligamento, desde que o empregado seja participante do plano de saúde em outubro de 2022 até a data do seu desligamento; e manutenção do crédito equivalente ao auxílio alimentação por 12 (doze) meses após o desligamento.
Desligamento: 12 (doze) meses após a transformação da companhia em corporação. Os desligamentos poderão ser prorrogados por mais 12 (doze) meses, por interesse da empresa, visando a sucessão de posições críticas. Também poderá haver antecipação do desligamento, a pedido do empregado e com a concordância da empresa, considerando a necessidade de sucessão em posições críticas. O desligamento antecipado poderá ocorrer somente após a concretização da transformação da companhia em corporação.
Forma de desligamento: O desligamento ocorrerá com a extinção do contrato de trabalho formalizada no Termo de Rescisão de Contrato de Trabalho – TRCT, na modalidade "dispensa sem justa causa", motivada pela adesão ao PDV, com pagamento da multa do Fundo de Garantia por Tempo de Serviço – FGTS pela Copel, ou seja, importância de 40% (quarenta por cento) do valor base para fins rescisórios.

Em 14 de agosto de 2023 foi finalizada a operação financeira junto a Bolsa de Valores do Estado de São Paulo, e com isso, no dia 24 de agosto de 2023 foi editada e disponibilizada a Circular n° 032/2023, que trata do Programa de Demissão Voluntária (PDV 2023) no âmbito da COPEL. Da referida circular extraímos o que segue:

2. Escopo e abrangência
Todos os empregados, admitidos até 1°.10.2022 e ativos em 24.08.2023, poderão solicitar adesão. O critério de classificação para efetivação das adesões será o ranqueamento decrescente da soma de idade e tempo de empresa em 1°.02.2023, até atingir o limite financeiro.
3. Limite financeiro
Os desligamentos resultantes desse Programa estarão limitados ao orçamento aprovado de R$300 milhões de reais.
Caso as adesões ultrapassem o limite, a Copel avaliará a viabilidade de ampliação do limite financeiro estabelecido. Para essas adesões, caso viáveis, a Empresa definirá, em momento oportuno, cronograma específico de desligamento, considerando a manutenção do equilíbrio dos negócios e a necessidade de sucessões em posições críticas.

Conforme se verifica, a Circular em comento replicou as informações gerais estabelecidas no Acordo Coletivo, **em especial aquelas relativas ao limite financeiro e eventual adesões que superassem o referido limite financeiro**. Ambas as disposições, a partir da redação do Acordo Coletivo e da Circular n° 032/2023, não parece suscitar muitos questionamentos, sendo relativamente um assunto objetivo: os trabalhadores serão ranqueados a partir do somatório de suas idades e tempo de serviço com a empresa; e a partir deste ranqueamento, seriam deferidas as adesões ao PDV que ficassem dentro do limite financeiro.

Em que pese a redação dos dispositivos normativos (constantes do Acordo Coletivo de Trabalho e da Circular editada pelas empresas Reclamadas), **a partir das informações divulgadas previamente à votação pelos trabalhadores, estes contavam**

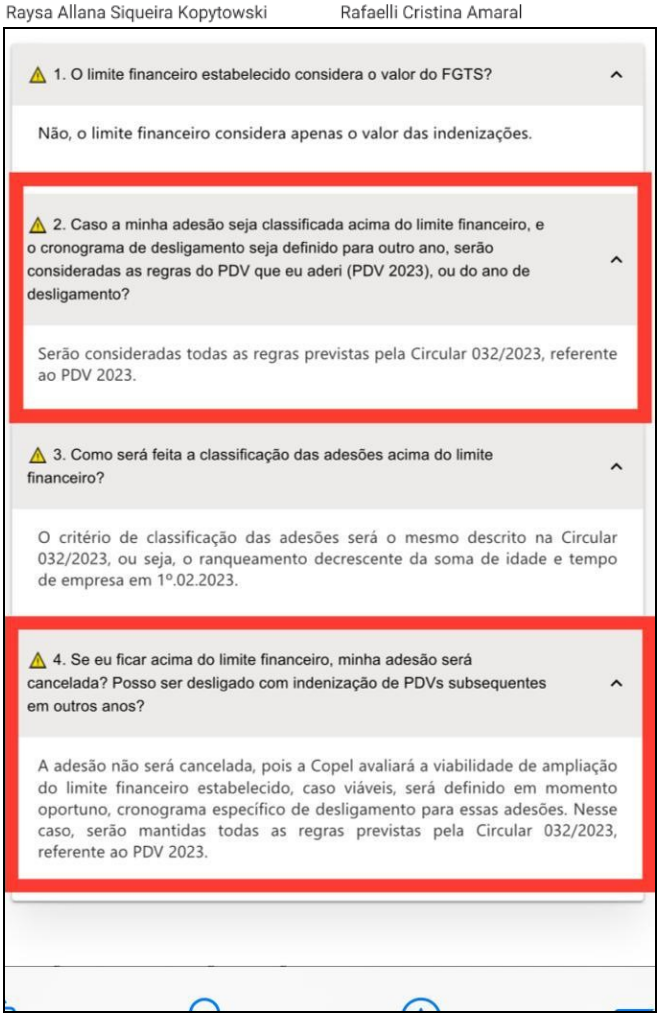
com a garantia de que todas as adesões seriam contempladas, na medida em que havia a informação de que o limite financeiro existiria para fins meramente contábeis, e que as adesões que superassem este limite seriam contempladas em momento posterior, a partir de cronograma que seria editado pelas empresas.

Isto foi reforçado posteriormente à abertura do PDV, conforme se verifica em apresentação realizada para toda a força de trabalho, **cujo escopo era exclusivamente a explicação das regras de funcionamento do PDV**, onde a Diretora de Gestão Empresarial da COPEL afirmou categoricamente (**e no mesmo sentido das informações prestadas anteriormente à votação**) que "*se tivermos adesões **acima desse valor*** (no caso, do limite financeiro formalmente estabelecido)***, a COPEL irá confirmar as adesões**, mas vai se reservar a definição de um cronograma para se preparar para estes desligamentos*".

Reforçando estas declarações, o Superintendente de Gente e Gestão (subordinado diretamente à referida Diretora), em vídeo contendo explicações referentes ao processo de adesão ao PDV expressamente informa que "*aqueles empregados que estiverem fora do limite inicial, **ficarão numa lista de espera**, (...) e que ai esta lista será sempre reavaliada*" (Grifou-se).

Ambas as apresentações foram gravadas, e vão anexas a presente Ação Coletiva (através do sistema PJe Mídias) como forma de subsidiar a análise deste Juízo sobre a atuação dos membros da Diretoria Executiva das empresas denunciadas, bem como dos prepostos imediatamente subordinados aos Diretores, **em que se direcionou a tomada de decisão dos trabalhadores a partir de declarações expressas no sentido de que todas as adesões seriam contempladas**.

Estas informações foram replicadas em um FAQ ("perguntas frequentes") preparado pelas próprias Reclamadas para o saneamento de dúvidas dos trabalhadores quanto ao funcionamento do PDV, senão vejamos:



⚠ 1. O limite financeiro estabelecido considera o valor do FGTS?

Não, o limite financeiro considera apenas o valor das indenizações.

⚠ 2. Caso a minha adesão seja classificada acima do limite financeiro, e o cronograma de desligamento seja definido para outro ano, serão consideradas as regras do PDV que eu aderi (PDV 2023), ou do ano de desligamento?

Serão consideradas todas as regras previstas pela Circular 032/2023, referente ao PDV 2023.

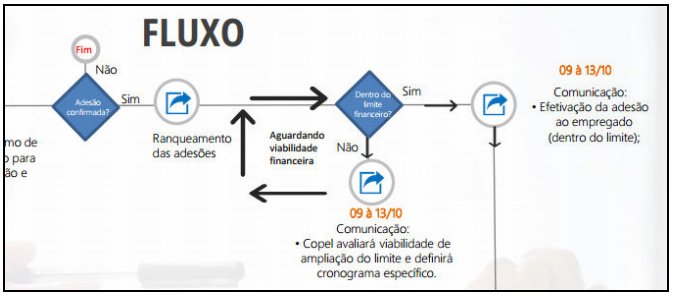
⚠ 3. Como será feita a classificação das adesões acima do limite financeiro?

O critério de classificação das adesões será o mesmo descrito na Circular 032/2023, ou seja, o ranqueamento decrescente da soma de idade e tempo de empresa em 1º.02.2023.

⚠ 4. Se eu ficar acima do limite financeiro, minha adesão será cancelada? Posso ser desligado com indenização de PDVs subsequentes em outros anos?

A adesão não será cancelada, pois a Copel avaliará a viabilidade de ampliação do limite financeiro estabelecido, caso viáveis, será definido em momento oportuno, cronograma específico de desligamento para essas adesões. Nesse caso, serão mantidas todas as regras previstas pela Circular 032/2023, referente ao PDV 2023.

Destaque-se que a posição dos representantes da empresa, a todo o momento, foi explícita e clara no sentido de que **todas as adesões seriam contempladas**, ainda que não fossem contempladas neste primeiro momento, o seriam em momento posterior em cronograma a ser disponibilizado pelas Reclamadas para esta finalidade. Esta é a explicação constante de um fluxo disponibilizado em apresentação contendo as informações do PDV:



E desde logo se refuta a possível tese defensiva no sentido de que os trabalhadores que tiveram suas adesões indeferidas e tornadas sem efeito se enquadrariam no fluxo indicado como "Adesão confirmada? – Não – Fim", conforme descrito acima, **na medida em que o próprio fluxo indica que esta etapa diz respeito ao envio do termo de confirmação, assinado pelo trabalhador e homologado pela respectiva entidade sindical**:



Resumindo: **(1) o Acordo Coletivo de Trabalho foi aprovado pelas categorias profissionais, após seguidas votações com expressivos resultados negativos, <u>após reiteradas manifestações por diversos canais (oficiais e extraoficiais, inclusive por membros da Diretoria Estatutária das Reclamadas) de que TODAS as adesões ao PDV seriam contempladas</u>; (2) com a abertura do processo de inscrição no PDV, foram divulgados materiais e informações aos trabalhadores <u>reiterando a informação de que TODAS as adesões ao PDV seriam contempladas</u>; e (3) em momento algum os prepostos, Diretores e representantes das Reclamadas se manifestaram no sentido da <u>impossibilidade</u> de acolhimento de todas as adesões.**

Contudo, e para a surpresa de um grande número de trabalhadores, em 18 de outubro de 2023 foi disponibilizada a Circular n° 037/2023, a qual prevê o seguinte:

> Considerando o disposto no item 3 da Circular-032/2023, de 15.09.2023, que estabeleceu o Programa de Demissão Voluntária – PDV 2023, e em respeito aos termos votados e aprovados pelos empregados em Acordo Coletivo de Trabalho, a Diretoria vem comunicar que, com vigência a partir desta data:
> a) está aprovada pelo Conselho de Administração, a ampliação do limite financeiro do programa, de R$ 300 milhões para R$ 410 milhões. Tal alteração representa desembolso total, do programa,

de R$ 610 milhões, contemplando, além das indenizações, o pagamento de todas as verbas estabelecidas na Circular-032/2023;
b) está encerrado o período de efetivação das adesões, previsto no item 9.2 da Circular-032/2023;
c) **as adesões e as homologações das adesões que tenham ficado acima do limite financeiro já ampliado, de acordo com os termos do item 9.2 da Circular-032/2023, ficam impossibilitadas de efetivação, restando canceladas e sem efeito jurídico**. (Grifou-se)

Segundo informações extraoficiais que foram divulgadas pelas Denunciadas, foram aproximadamente 3.000 (três mil) trabalhadores e trabalhadoras que solicitaram a adesão ao PDV aberto, dos quais **1.437 (mil quatrocentos e trinta e sete)** tiveram suas adesões contempladas e confirmadas.

Por certo as Reclamadas não consideraram possível que um número tão elevado de trabalhadores fossem aderir ao PDV aberto, **porém é absolutamente inquestionável que a postura dos Diretores ao longo do período em que as inscrições estavam abertas contribuiu para a construção da legítima expectativa de que todas as adesões seriam contempladas**.

O Presidente da primeira Reclamada, em apresentação sobre os resultados do segundo trimestre afirmou que "*quem não quiser ficar nessa nova fase da companhia, vai ter abertura, qualquer um, pra poder sair*". E repisa-se a afirmação da Diretora de Gestão Corporativa das Reclamadas no sentido de que "*se tivermos adesões **acima desse valor, a COPEL irá confirmar as adesões**, mas vai se reservar a definição de um cronograma para se preparar para estes desligamentos*".

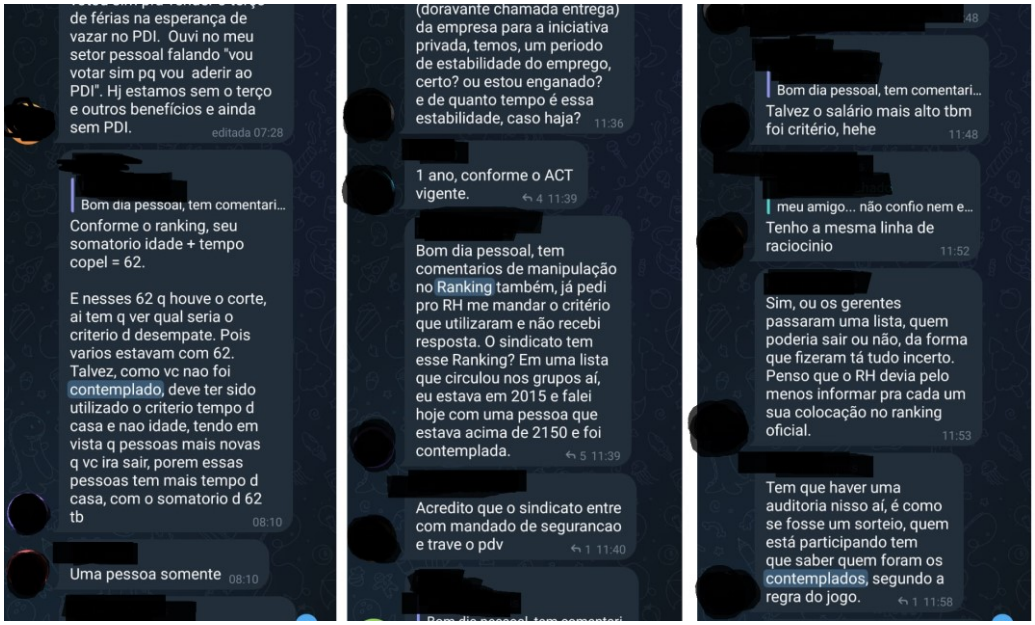
Ninguém, em momento algum, obrigou os prepostos das Reclamadas em dar declarações que fossem **contrárias** ao que restou delineado no Acordo Coletivo (e replicado na própria Circular interna), muito menos houve pressão para que fossem editados documentos contendo informações que corroborassem estas declarações.

Os Diretores das Reclamadas fizeram isso no exercício de suas funções, enquanto representantes estatutários da empresa (no sentido de que suas atribuições e responsabilidades constam do Estatuto Social da *Holding*), e ao assumirem tal postura, criaram legítima expectativa nos substituídos de que as suas adesões seriam contempladas, ainda que superado o limite financeiro previsto no ACT, de forma que, no

momento oportuno, suas saídas fossem indenizadas nos mesmos moldes estabelecidos para o PDV vigente.

Mas não é só isso. As Reclamadas apenas liberaram informações genéricas acerca do número de pessoas contempladas pelo PDV, sendo que as confirmações foram enviadas individualmente aos trabalhadores. Contudo, ainda que sem a totalidade das informações, foi possível verificar indícios de pessoas que, cumprindo o requisito objetivo do Acordo Coletivo e da Circular n° 032/2023 (qual seja, o somatório de idade e tempo de serviço em favor da COPEL), tiveram suas inscrições indeferidas em preterimento de outros trabalhadores com “menor ranqueamento”.

Estas suspeitas foram geradas a partir de reclamações encaminhadas dos próprios trabalhadores às entidades sindicais, na forma de reclamações e mensagens enviadas em mensageiros eletrônicos, ressaltando as informações da existência de um “ranking paralelo”, não confirmado pela gerência das empresas, e onde se verificou a possível existência de furos.



O Sindicato autor solicitou às Reclamadas o fornecimento da lista de trabalhadores que tiveram as suas inscrições indeferidas, mas, até o presente momento, não teve a sua solicitação atendida.

Além disso, chegou ao conhecimento do Sindicato de que a empresa, na contagem do tempo de serviço para efeitos de ranqueamento dos trabalhadores, em específico daqueles empregados que ingressaram nas empresas em uma carreira (como eletricista, ou técnico) e no decorrer do vínculo realizaram novo concurso para ingresso em outra carreira (como engenharia), tiveram apenas o tempo relativo ao segundo vínculo contabilizado.

O texto do Acordo Coletivo é explícito ao destacar que seria contabilizado o "tempo de empresa", sem nada mencionar ao tempo de empresa relativo ao "contrato vigente", como defendeu o preposto da Reclamada quando questionado sobre a matéria.

E ainda, chegou-se a informação de que o número total de adesões contempladas seria de **1.438 (mil quatrocentos e trinta e oito)** trabalhadores, ou seja, **um a mais** do que havia sido originalmente comentado, com a justificativa de que esta pessoa contemplada teria ingressado em razão de problemas técnicos no sistema quando do envio dos documentos (fato este que não restou demonstrado suficientemente para as entidades sindicais).

A partir disso, as entidades sindicais solicitaram a abertura de processo de mediação perante a Superintendência Regional do Trabalho no Paraná (SRT-PR), vinculada ao Ministério do Trabalho e Emprego, com vistas a resolução amistosa da questão. Realizaram-se **03 (três) reuniões**, tendo sido apresentada proposta para solucionar a controvérsia por parte dos mediadores da Superintendência, a qual não foi aceita pelas Reclamadas.

Toda esta situação – **a mudança de postura das Reclamadas a partir das declarações públicas dos diretores, e a suspeita de que pode ter havido quebra na ordem de preferência das adesões ao PDV** – gera a necessidade de guarida por parte do Poder Judiciário para que os direitos dos substituídos seja garantido, para fins de que se evite a perpetuação do prejuízo criado pelas empresas, razão pela qual passa-se a expor o direito pretendido pela entidade sindical.

3. Do efeito vinculativo das declarações dos diretores. Atribuições estatutárias e regimentais. Alteração contratual. Vinculação aos contratos de trabalho. Possibilidade de prevalência sobre o Acordo Coletivo e Normativos Internos anteriores.

O primeiro aspecto que deve ser destacado é com relação ao valor das declarações dadas pelos Diretores das Reclamadas que, em mais de uma oportunidade, através de meios oficiais e extraoficiais, afirmaram, com absoluta certeza, de que **todas as adesões ao PDV seriam contempladas, ainda que superado o limite financeiro previsto no Acordo Coletivo e na Circular n° 032/2023**.

O art. 32 do Estatuto Social da primeira Reclamada (que atua como *Holding* das demais Reclamadas, suas subsidiárias integrais) estabelece que "*a Diretoria é o órgão executivo de administração* ***e representação****, cabendo-lhe assegurar o funcionamento regular da Companhia, em conformidade com as orientações gerais estabelecidas pelo Conselho de Administração*" (Grifou-se).

O art. 35, por seu turno, estabelece que "*a Diretoria* ***tem poderes para praticar os atos necessários ao funcionamento regular da Companhia*** *e à consecução do objeto social, observadas as disposições legais, estatutárias e constantes do seu Regimento Interno*" (Grifou-se). O art. 36 trata das atribuições do Diretor Presidente, enquanto o art. 37 estabelece as atribuições dos demais diretores, sendo as seguintes:

> Art. 37 São atribuições dos demais diretores:
> I gerir as atividades objeto de sua área de atuação, estabelecidas no Regimento Interno da Diretoria;
> II participar das reuniões de Diretoria, contribuindo para a definição e aplicação das políticas a serem seguidas pela Companhia e relatar sobre os assuntos relevantes da sua respectiva área de atuação; e
> III cumprir e fazer cumprir a orientação geral dos negócios da Companhia, estabelecida pelo Conselho de Administração no que se refere à gestão de sua área específica de atuação.

Ainda, o § 1° do referido dispositivo trata sobre o estabelecimento de um Regimento Interno da Diretoria (o qual será abordado adiante), e o § 2° prevê que "*além das atribuições estabelecidas neste Estatuto, compete aos diretores assistir e auxiliar o Diretor Presidente* ***na administração dos negócios da Companhia****, bem como assegurar a cooperação e o apoio aos demais diretores no âmbito de suas respectivas competências, visando à consecução dos objetivos e interesses da Companhia*" (Grifou-se).

Do Regimento Interno das Diretorias da COPEL Holding e de suas Subsidiárias Integrais, extraímos do art. 2°, item III que compete aos Diretores Gerais das Subsidiárias Integrais:

> a. dirigir e coordenar a Subsidiária Integral;
> b. dirigir e coordenar os assuntos relacionados ao planejamento e desempenho empresarial, observando as diretrizes da controladora;
> c. gerir os negócios da Subsidiária Integral de forma sustentável, considerando os fatores econômicos, sociais, ambientais e mudança do clima, bem como os riscos e oportunidades relacionados, em todas as atividades sob sua responsabilidade;
> d. assistir e auxiliar o Diretor Presidente da Companhia Paranaense de Energia – Copel **na administração dos negócios da Companhia**, bem como assegurar a cooperação e o apoio dos demais diretores no âmbito de suas respectivas competências, visando à consecução dos objetivos e interesses da Companhia;
> e. zelar pelo atingimento das metas da Subsidiária Integral, estabelecidas de acordo com as orientações gerais da Assembleia Geral e do Conselho de Administração;
> f. conceder licença aos demais membros da Diretoria e indicar o substituto nos casos de ausência ou impedimento temporário; e
> g. resolver questões de conflito de interesse ou conflito de competência entre Diretorias no âmbito da Subsidiária Integral. (Grifou-se)

E com relação ao Diretor de Gestão Empresarial, o Regimento Interno estabelece o seguinte (conforme art. 3°):

> Art. 3° Compete ao Diretor de Gestão Empresarial da Companhia Paranaense de Energia – Copel:
> I. **definir políticas, diretrizes e normas, além de coordenar a aplicação** na Companhia e em suas Subsidiárias Integrais, **das funções relacionadas a**:
> a. **gestão de pessoas** e educação corporativa;
> b. logística de serviços e de suprimentos, segurança empresarial;
> c. tecnologia da informação; e
> d. gestão de processos e desenvolvimento organizacional.
> II. coordenar e promover as relações entre a Companhia e suas subsidiárias integrais e a Fundação Copel;
> III. conduzir as relações entre a Companhia e suas subsidiárias integrais e as entidades sindicais;
> IV. prestar suporte à Companhia e suas subsidiárias integrais no âmbito das atividades previstas no Centro de Serviços Compartilhados; e
> V. contribuir no que for necessário, dentro de suas atribuições, com o Comitê de Desenvolvimento Sustentável na execução do seu plano de trabalho, voltado ao assessoramento do Conselho de Administração, conforme definido no Regimento Interno daquele colegiado.

O art. 16, parágrafo único da Lei n° 13.303/2016 estabelece que "*consideram-se administradores da empresa pública e da sociedade de economia mista os membros do Conselho de Administração* ***e da diretoria***" (Grifou-se). Paralelamente, o art. 138 da Lei n° 6.404/1976 estabelece que "*a administração da companhia competirá, conforme dispuser o estatuto, ao conselho de administração* ***e à diretoria****, ou somente à diretoria*" (Grifou-se).

Por força do que estabelecem as legislações citadas (aplicadas, respectivamente, aos momentos anteriores e posteriores ao processo de privatização das Reclamadas), **mas, especialmente, por força das redações expressas do Estatuto Social da primeira Reclamada, e também do Regimento Interno das Diretorias**, não há como afastar a conclusão de que os Diretores (seja o Diretor Geral de uma das Subsidiárias, seja a Diretora de Gestão Empresarial) **possuem amplos poderes para dirigir a prestação dos serviços, e orientar o funcionamento da empresa**.

E é importante que se destaque: **as declarações dadas pelos Diretores citados nas mensagens e nos vídeos não ocorreram a partir de pontos de vistas pessoais destes, mas sim, no exercício regular de suas atividades como membros da Diretoria Executiva das Reclamadas**. E enquanto representantes personificados das Reclamadas, incumbe a eles o exercício do poder regulamentar do empregador, conceituado por Maurício Godinho Delgado[2] como "*o conjunto de prerrogativas tendencialmente concentradas no empregador dirigidas à fixação de regras gerais a serem observadas no âmbito do estabelecimento e da empresa*". Continua o i. Ministro e Professor[3]:

> A atividade regulamentar no contexto empregatício (quer considerada par integrante do poder diretivo, quer considerada fenômeno específico) tem grande importância na vida contratual trabalhista – e por essa razão não escapa aos parâmetros delimitadores do Direito do Trabalho.
> Nessa linha, a compreensão jurídica mais importante a respeito do poder regulamentar empresarial é a de que ele não tem o condão de produzir efetivas *normas jurídicas* mas, sim, meras *cláusulas contratuais* (ou, se preferir, *atos jurídicos unilaterais*, que aderem ao contrato). Ou seja, os diplomas resultantes do poder regulamentar empresarial (regulamento de empresa, por exemplo) não são compostos por normas jurídicas, mas por simples cláusulas obrigacionais.
> Examine-se com maior cuidado essa compreensão teórica: é inquestionável que tais diplomas (principalmente o regulamento empresarial) contêm regras gerais, abstratas, impessoais e de cumprimento obrigatório no contexto empregatício (desde que lícitas, evidentemente); é inquestionável, portanto, que tais diplomas têm as qualidades inerentes às normas jurídicas, embora incidentes sobre um universo relativamente restrito – o estabelecimento ou a empresa. Contudo, é inquestionável também que tais diplomas – ao menos em nossa tradição, ainda muito pouco aberta às práticas democráticas – resultam, em geral, do exercício unilateral da vontade do empregador, faltando-lhes, pois, o caráter dialético que tende a caracterizar as normas jurídicas. Fruto de uma vontade unilateral meramente privada, tais dispositivos intraempresariais não podem, por essa fundamental razão, assumir o *status* de norma jurídica, sendo tratados, desse modo, pelo Direito do Trabalho, como simples cláusula contratual.
> Em consequência desse enquadramento de tais diplomas como fontes produtoras de meras cláusulas contratuais (e não de normas jurídicas), conclui-se que a eles não se aplica o critério geral de revogação de normas jurídicas impetrante no Direito pátrio (art. 2°, *Lei de Introdução às Normas do Direito Brasileiro*) – critério que informa que uma norma jurídica revoga a norma precedente, produzindo efeitos imediatos e gerais. Aplica-se-lhes, ao invés, o critério determinador da imutabilidade das cláusulas contratuais (art. 468, *caput*, CLT), pelo qual a modificação do

[2] DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 18. ed. São Paulo: LTr, 2019, p. 792.
[3] Ibidem, p. 793/794.

diploma intraempresarial não atinge as cláusulas anteriormente estabelecidas e incidentes nos contratos individuais (a não ser que se trate de alteração mais favorável). (Grifo no original)

O art. 107 do Código Civil estabelece que "*a validade da declaração de vontade* ***não dependerá de forma especial****, senão quando a lei expressamente a exigir*" (Grifou-se). Este dispositivo é relevante para a validade de disposições contratuais verbais estabelecidas no âmbito da relação de trabalho, a partir do que estabelece o art. 104 do CC (que prevê como requisitos para a validade do negócio jurídico a existência de um agente capaz, que o objeto seja lícito, possível, determinado ou determinável, e o cumprimento de forma prescrita ou não defesa em lei).

Ainda, o art. 113 do mesmo diploma prevê que "*os negócios jurídicos devem ser interpretados conforme a* ***boa-fé*** *e os usos do lugar de sua celebração*" (Grifou-se). Novamente, resgatando o imprescindível magistério de Mauricio Godinho Delgado, extraímos o seguinte acerca das alterações contratuais trabalhistas:

> A formação do contrato leva ao estabelecimento de um diversificado número de cláusulas contratuais aplicáveis às partes. É verdade que grande parte dessas cláusulas consiste em mera incorporação de preceitos normativos obrigatórios oriundos da normatividade heterônoma estatal ou autônoma negociada, como característico ao Direito do Trabalho (*conteúdo imperativo mínimo do contrato*). Mas há também, em contrapartida, uma larga dimensão de cláusulas que se estabelecem a partir do simples exercício da vontade privada, em especial do empregador (trata-se de um contrato de adesão, conforme se sabe). Entre estas ultimas, citam-se, ilustrativamente, cláusulas referentes à função contratual, à modalidade de pagamento de salários e ao montante salarial (respeitado, neste caso, o mínimo obrigatório), ao montante da jornada (respeitado o parâmetro obrigatório), à distribuição do horário de trabalho, à ambientação de realização de dos serviços, e inúmeras outras cláusulas cotidianamente criadas no âmbito empregatício.
> Esse conteúdo originalmente formulado ao contrato pode, entretanto, alterar-se ao longo do cumprimento do pacto empregatício. A dinâmica de tais alterações contratuais dá ensejo a uma das dimensões mais importantes – e polêmicas – do cotidiano empregatício; dá origem, correspondentemente, a uma das áreas temáticas mais intrincadas de todo o Direito do Trabalho: a dimensão e área das alterações contratuais trabalhistas.

Ainda sobre as alterações contratuais, o i. Ministro as qualifica como sendo subjetivas (aquelas vinculadas aos sujeitos integrantes da relação de emprego) e objetivas (aquelas vinculadas aos aspectos da relação contratual). Estas, por sua vez, podem ser classificadas segundo a sua obrigatoriedade, sendo assim conceituadas:

> *Imperativas* (*ou obrigatórias*) são alterações que se impõem às partes contratuais, independentemente de sua vontade e de as alterações produzirem efeitos favoráveis ou desfavoráveis a qualquer uma das partes. De maneira geral, são imperativas as alterações decorrentes de norma jurídica – como as derivadas de lei (chamadas também *alterações legais*). Também são imperativas, em geral, as mudanças resultantes de instrumento normativo negocial

coletivo ou de instrumento normativo judicial (estas duas últimas chamadas também *alterações normativas*).
***Voluntárias* são as alterações decorrentes do exercício lícito da vontade pelas partes contratuais**, não se impondo necessariamente a ambas. É claro que as alterações unilaterais do contrato incidem impositivamente sobre a vontade da contraparte contratual, uma vez que foram formuladas por um único dos sujeitos do contrato. Neste quadro, sendo o contrato empregatício um pacto de adesão, o habitual é que as alterações contratuais voluntárias unilaterais tenham origem na figura do empregador, impondo-se sobre a parte contratual obreira.
De todo modo, tecnicamente, as alterações voluntárias distinguem-se em alterações bilaterais (provindas da vontade consensual das partes) ou unilaterais (provindas da vontade unilateral de um dos sujeitos do contrato, em geral do empregador). (Grifou-se)

Feito este escorço, necessário estabelecer o seguinte panorama:

(1) estabeleceu-se condição contratual genérica aos contratos de trabalho dos substituídos, a partir do Acordo Coletivo de Trabalho, em que se firmou a possibilidade de abertura de Programa de Demissão Voluntária (PDV);

(2) a partir da redação da cláusula do Acordo Coletivo, firmou-se o disposto na Circular n° 032/2023, contendo as regras gerais para adesão, inclusive com relação ao limite financeiro para pagamento das adesões; e

(3) após a edição da Circular, a partir de declarações escritas e verbais de membros da Diretoria Executiva, **estabeleceu-se que o limite financeiro contido no ACT e na Circular não ser impeditivo para a confirmação de todas as adesões, garantindo-se a existência de cronograma futuro para contemplação de todos** – servindo estas declarações como verdadeira alteração contratual voluntária e unilateral das disposições anteriores, **as quais, por força do disposto no art. 468 da CLT, aderiram aos contratos de trabalho de todos aqueles que solicitaram a adesão ao PDV aberto, a partir das orientações e informações repassadas sobre a certeza de que seriam contemplados**.

Destaca-se, ainda, que o art. 444 da CLT estabelece que "*as relações contratuais de trabalho podem ser objeto de **livre estipulação** das partes interessadas em tudo quanto não contravenha às disposições de proteção ao trabalho, aos contratos coletivos que lhes sejam aplicáveis e às decisões das autoridades competentes*". Vale dizer, portanto, que uma manifestação de vontade pelas Reclamadas no sentido de **alargar** as condições gerais previstas no Acordo Coletivo **é totalmente válida**.

Assim, na hipótese de que as Reclamadas apresentem defesa no sentido de que a manifestação de vontade dos membros de sua Diretoria Executiva – os quais exercem função diretiva e administrativa, conforme estabelece o Estatuto Social da primeira Reclamada, e na forma das Leis que regulamentam as Sociedades Anônimas e de Economia Mista – **não seria válida a partir do que estabelece o Acordo Coletivo de Trabalho** (servindo esta disposição original como guia de atuação posterior) verifica-se em verdadeiro contrassenso.

Ora, se a vontade da empresa seria a de seguir o expressamente disposto no Acordo Coletivo (e reiterado na Circular n° 032/2023), **não haveriam motivos para as manifestações de vontade dos Diretores, conforme destacado nos autos**. Bastaria que estes afirmassem que o Acordo Coletivo seria cumprido, que as adesões seriam confirmadas até o limite financeiro previsto, e que eventuais adesões excedentes poderiam ser contempladas em caso de alargamento do limite.

Ao contrário disso, **a expressa manifestação de vontade da Diretoria Executiva foi no sentido de que todos seriam suas adesões contempladas, ainda que superado o limite financeiro previsto no Acordo Coletivo (e replicado na Circular n° 032/2023), visto que este teria finalidade meramente contábil**. A partir do momento em que esta manifestação de vontade é exarada (ainda que verbalmente ou por meios extraoficiais), **implica no reconhecimento de que houve alteração na condição contratual originalmente prevista, aderindo aos contratos de trabalho daqueles que solicitaram adesão ao PDV**.

Cita-se, para fins de subsídio jurisprudencial, o seguinte julgado proferido em caso análogo, relativamente a validade de cláusulas regulamentares que prevejam questões de forma mais favorável do que o instrumento coletivo vigente:

> CEDAE. HORAS EXTRAS. CARGA HORÁRIA DE 40 HORAS SEMANAIS ESTABELECIDA EM REGULAMENTO INTERNO DA EMPRESA. PRINCÍPIO DA NORMA MAIS FAVORÁVEL. A norma regulamentar patronal prevendo jornada de 40 horas semanais aos empregados em regime de escala incorporou-se ao contrato de trabalho do autor, sendo certo que, por lhe ser mais favorável, deve prevalecer sobre os acordos coletivos firmados posteriormente pela reclamada, sob pena de afronta ao princípio da norma mais favorável ao empregado. (TRT-1 - RO: 00115903820155010052 RJ, Relator: MONICA BATISTA VIEIRA PUGLIA, Data de Julgamento: 09/03/2021, Terceira Turma, Data de Publicação: 16/03/2021)

Diante de todo o exposto, requer-se: (1) a declaração de validade da manifestação de vontade exarada pelos membros da Diretoria Executiva das Reclamadas,

relativamente à extensão dos efeitos do Acordo Coletivo de Trabalho (especificamente a possibilidade de confirmação dos termos de adesão que excedessem o limite financeiro original); e (2) a declaração de que esta manifestação de vontade representou alteração contratual legítima e benéfica em favor dos trabalhadores substituídos, integrando o seu vínculo empregatício para todos os efeitos legais e de direito.

3.1. Da inclusão dos trabalhadores no PDV 2023. Determinação de elaboração de cronograma por parte das Reclamadas. Adimplemento das condições extraordinárias.

Firmada a premissa central da presente demanda – de que os membros da Diretoria Executiva das Reclamadas, bem como de prepostos subordinados a estes membros **alargaram** as condições contratuais relativas às regras de adesão ao PDV 2023, **garantindo a inclusão de TODOS os trabalhadores que encaminhassem seus pedidos de adesão (devidamente homologados pelas entidades sindicais)**, temos que a intervenção do Poder Judiciário é bastante simples: **deve ser garantido o cumprimento das condições extraordinárias trazidas pelas declarações firmadas pelas Reclamadas**.

Assim, requer-se a determinação das Reclamadas a confirmarem todos os termos de adesão formulados, **nos estritos termos das informações que foram divulgadas por membros da Diretoria Executiva das empresas**, na forma do que estabelecem os artigos 444 e 468 da CLT, em conjunto com os artigos 107 e 113 do Código Civil, nos termos da fundamentação.

Os trabalhadores cujas adesões superaram o limite financeiro estabelecido no Acordo Coletivo, conforme constam das informações divulgadas, deverão integrar lista de espera para que seus desligamentos ocorram conforme o melhor interesse das Reclamadas, observado o equilíbrio financeiro e técnico (mencionado no ACT), em cronograma a ser divulgado, nos termos da fundamentação.

Considerando a obrigação de fazer que ora se pretende atribuir às Reclamadas, deve ser observado o disposto no art. 537, do CPC, relativamente ao arbitramento de multa para o caso de descumprimento da ordem judicial que seja proferida nos autos.

O valor da multa deve ser estabelecido considerando o número de trabalhadores afetados pelo presente provimento jurisdicional – **a partir da apresentação, em Juízo, da lista de trabalhadores que solicitaram adesão ao PDV, bem como do ranqueamento decorrente da presente lista (contendo, assim, aqueles que foram contemplados e aqueles que não foram contemplados)**, o que desde logo se requer, nos termos do que estabelece o art. 396, do CPC, e conforme será sustentado.

3.2. Da apresentação da lista de ranqueamento dos trabalhadores. Transparência sobre o processo de avaliação das adesões. Suspeita de irregularidades.

Os Sindicatos obreiros que representam as categorias profissionais vinculadas a COPEL e suas subsidiárias, dentre os quais está o Sindicato autor, solicitaram, por diversas vezes e em diversas instâncias, a apresentação pelas Reclamadas da lista contendo a integralidade dos pedidos de adesão ao PDV 2023 que foram formulados, juntamente do ranqueamento efetuado para fins de classificação daqueles que tiveram suas adesões efetivadas e daqueles que restaram excluídos do Programa.

O fundamento para tais solicitações é bastante simples e está insculpido no próprio texto constitucional, conforme se verifica do inciso III do art. 8° que prescreve que "*ao sindicato cabe a defesa dos direitos e interesses coletivos ou individuais da categoria, inclusive em questões judiciais ou administrativas*".

É simples, portanto, qual o objetivo do constituinte ao dispor de tal forma: **o Sindicato é representante legítimo de todos os interesses (coletivos ou individuais) da categoria profissional que defende**. Tanto o é assim que constou do Acordo Coletivo de Trabalho como sendo etapa preparatória indispensável para o recebimento e validação dos pedidos de adesão ao PDV **a homologação perante a entidade sindical correspondente a categoria profissional que o trabalhador integrava**.

O Sindicato Autor, portanto, como entidade garantidora dos direitos e interesses da categoria profissional dos engenheiros, geólogos e trabalhadores das geociências, tem o

dever e o direito, assegurados constitucionalmente, **de representar estes perante as empresas Reclamadas, seja no âmbito judicial (como ora se verifica), mas também no âmbito administrativo**.

Desta forma, inexistem fundamentos que sirvam para que as empresas se neguem a apresentar a lista contendo as adesões dos trabalhadores ao PDV, bem como do ranqueamento resultante desta lista e que acabou por determinar aqueles trabalhadores que tiveram suas adesões deferidas e aqueles que tiveram suas adesões indeferidas, **como forma, justamente, de verificar a lisura do processo e de garantir que nenhum interesse ou direito tenha sido violado**.

As Reclamadas garantiram, em diversas manifestações, que não teriam ocorrido violações às regras objetivas de ranqueamento (somatório da idade e do tempo de empresa, conforme redigido no ACT), e ainda que não poderiam divulgar as listas para as entidades em razão da existência de dados sensíveis constantes da lista (invocando, no caso, a aplicação da LGPD).

Ocorre que os Sindicatos **sabem** quem são os trabalhadores que solicitaram adesão ao PDV, **na medida em que os pedidos foram previamente homologados pelas entidades sindicais**, para posteriormente serem apresentados na empresa. Ou seja, em última análise, a única informação que de fato está sendo privada das entidades sindicais é justamente o ranqueamento resultante das adesões formuladas e recebidas pelas empresas.

E não há que se falar em incidência ao caso vertente do disposto na LGPD, na medida em que uma vez disponibilizada a lista aos Sindicatos, **estes são obrigados a manter sigilo sobre as informações e dados constantes do referido documento**, na medida em que a mesma LGPD determina a guarda de tais informações. Ou seja, é redundante afirmar que a LGPD impediria a apresentação dos documentos para o Sindicato, na medida em que uma vez apresentada, **o Sindicato estaria obrigado a manter sigilo sobre as informações apresentadas**.

E, conforme exposto na síntese fática, **chegaram aos Sindicatos obreiros (o Sindicato autor inclusive) relatos de trabalhadores que suspeitavam terem sido**

preteridos indevidamente na ordem de ranqueamento realizada pelas Reclamadas, a partir de informações parcas colhidas com colegas que afirmavam terem sido contemplados, e que teriam somatório de idade e tempo de empresa menores que os destes trabalhadores prejudicados.

Ainda, relatou-se que as empresas teria aplicado de forma indevida a regra do Acordo Coletivo que trata dos critérios de ranqueamento dos trabalhadores. Como dito, o critério estabelecido para ranquear os empregados é objetivo: **seria observado o somatório de idade e tempo de empresa**. O termo é claro e não deixa dúvidas. Contudo, a seguinte situação se observou: trabalhadores com dois vínculos com as Reclamadas (em razão de transposição de carreira ocorrida ao longo da contratualidade) **tiveram apenas o tempo do vínculo vigente contabilizado para fins do ranqueamento**.

Casos em que o trabalhador não teve interrupção da prestação dos serviços, e que a jurisprudência firmou, pacificamente, o entendimento de que ocorrência de unicidade de vínculo em tais situações, **podem ter sido prejudicados em razão desta má interpretação da cláusula coletiva** realizada pelas Reclamadas. E mais do que isto, trabalhadores que em um primeiro momento não seriam contemplados pelo PDV (devendo ser contemplados posteriormente, a partir da lista de espera que seria posta), podem ter sido contemplados em razão de um ranqueamento equivocado.

E é neste sentido que se reforça o pleito para que as empresas tragam aos autos – sob o devido sigilo, como forma de tranquilizar as Reclamadas, para que apenas as partes do presente feito tenham acesso – **a lista completa de trabalhadores que aderiram ao PDV 2023, juntamente do ranqueamento destas adesões e com a indicação daqueles que tiveram as suas adesões deferidas e daqueles que tiveram as suas adesões indeferidas**, na forma do que estabelece o art. 396, do CPC, *in verbis*:

> Art. 396. O juiz pode ordenar que a parte exiba documento ou coisa que se encontre em seu poder.

O dispositivo seguinte prevê que o pedido formulado pela parte deverá conter:

> Art. 397. (...)

Marcelo Trindade de Almeida
Renato Antunes Villanova
Fernanda Yasue Kinoshita
Ingrid Simm
Marco Antonio Chaves de Lima
Juliana Portes David
Daniele de Bona
Michele Dayane Nogueira
Genevieve Amaral Chaves
Raysa Allana Siqueira Kopytowski
João Luiz Arzeno da Silva
Carolina Antunes Villanova Scopel
Gisele Cantergiani
Vinícius Borges Bittencourt
Adriana Bernardi Ferrarini
Bárbara Souza Nézio
Anderson Sameliki Dionisio
Henrique Inacio Paz Brunelli
Karoline Alves do Nascimento
Rafaelli Cristina Amaral
Michele Milanez Schneider Arcieri
Daniela Volkart Mainardi
Ana Carolina Bileski Cardoso Ruon
Bruna Santos de Siqueira
Lorana Silva da Veiga
Alice Fernandes
Marcos Vinícius Moraes Kleinowski
Guilherme Gomes França
Bianca de Moura Tatarin

I – a descrição, tão completa quanto possível, do documento ou da coisa, ou das categorias de documentos ou de coisas buscados;
II – a finalidade da prova, com indicação dos fatos que se relacionam com o documento ou com a coisa, ou com suas categorias;
III – as circunstâncias em que se funda o requerente para afirmar que o documento ou a coisa existe, ainda que a referência seja a categoria de documentos ou de coisas, e se acha em poder da parte contrária.

Pede-se, ainda, para que o Juízo arbitre multa processual em desfavor das Reclamadas em caso de recusa injustificada para a apresentação dos referidos documentos, nos termos do que estabelece o art. 297 do CPC (que trata do poder geral de cautela do Juízo), para fins de que se garanta o cumprimento e a higidez da atividade jurisdicional, tudo nos termos da fundamentação.

4. Da indenização por dano material. Impossibilidade de inclusão dos trabalhadores no PDV. Pedido alternativo.

Acaso este Douto Juízo entenda pela impossibilidade de que se determine às Reclamadas que proceda com a inclusão dos trabalhadores no PDV 2023, de forma alternativa pede-se pela apreciação do Juízo acerca da ilicitude das condutas praticadas pelas Rés (através de seus membros de Diretoria Executiva – estatutariamente eleitos –, bem como de prepostos destes), e consequentemente do efeito de tais condutas sobre os trabalhadores substituídos.

Conforme fartamente exposto, o objeto da presente controvérsia revolve sobre o Programa de Demissão Voluntária estabelecido pelas Reclamadas, a partir de cláusula firmada em Acordo Coletivo de Trabalho, o qual possuía gatilho para início com a finalização do processo de privatização da *Holding* (COPEL), mediante transformação da Companhia em Corporação.

Membros da Diretoria Executiva das Reclamadas, juntamente de prepostos subordinados a estes, declararam em diversos momentos e através de variados meios (oficiais e extraoficiais) que **todos os trabalhadores que efetuassem suas adesões ao PDV seriam contemplados**, **inclusive se superado o limite financeiro estabelecido na cláusula do**

Acordo Coletivo, e também com prazo para desligamento superior ao previsto no instrumento normativo.

As declarações encontram transcritas e colacionadas na síntese fática apresentada, e também vão anexos à presente exordial (na forma de arquivos de texto e de vídeo), e por economia processual, faz-se remissão aos mesmos para fins de concretização das condutas efetuadas.

Com isso os empregados enfrentaram uma difícil escolha: aderir ao PDV, para aproveitar a oportunidade de receber uma vultuosa indenização (de **trinta** remunerações básicas e com piso mínimo de R$ 150mil) para se desligar da empresa, e com isso, iniciar uma nova empreitada profissional; ou continuar a trabalhar na empresa, apesar da incerteza que o futuro reservava, considerando a transformação da natureza jurídica da empresa.

Muitos trabalhadores enfrentaram este dilema com severas dificuldades, grande parte em razão de terem trabalhado por muito tempo em favor das Reclamadas, bem como considerando a dificuldade que é o restabelecimento em um mercado de trabalho conturbado e dinâmico como o brasileiro. E então tivemos aqueles que, considerando as manifestações dos Diretores, superintendentes, gerentes, gestores, e prepostos afins, resolveram aceitar o desafio de iniciar uma nova jornada fora da COPEL, **e solicitaram suas adesões ao PDV com a certeza de que teriam esta adesão deferida**.

Este deferimento, repisa-se, **não necessariamente viria a ocorrer em agosto de 2024**, considerando a expressa informação repassada pelas Reclamadas de que havendo um número de adesões superior ao limite financeiro estabelecido, estas adesões excedentes seriam contempladas **em um momento posterior, a partir de uma lista de espera**.

Os trabalhadores teriam, com isso, uma base concreta para construir o seu futuro fora da empresa para a qual manifestaram, expressa e abertamente, o desinteresse de continuar a trabalhar (na medida em que aderiram a um PDV).

Assim, quando as Reclamadas divulgam o resultado do processo de adesão ao PDV 2023, com a publicação da Circular n° 037/2023, em que apenas um número determinado

de adesões teria sido contemplado, e as demais teriam sido tornado sem efeito jurídico – **ou seja, que estes trabalhadores não teriam direito a se desligar da empresa, ainda que em momento futuro e posterior ao período estabelecido na cláusula do ACT, um verdadeiro caos se instalou no ambiente de trabalho e nas vidas destes empregados**.

O Sindicato alertou às empresas Reclamadas que a sua conduta teria grave prejuízo sobre a moral dos trabalhadores que tiveram suas inscrições indeferidas, pois é amplamente difundido o sentimento de "despertencimento" – **fato este escancarado em razão do alto número de adesões ao PDV**. Inclusive, o Sindicato alertou que poderiam ocorrer situações mais graves, inclusive com perigo de dano à integridade física dos empregados.

E sequer passada 1 (uma) semana desde a decisão de indeferir mais de 1.500 (mil e quinhentas) adesões, **chegou ao conhecimento do Sindicato de que houve uma tentativa de suicídio dentro das empresas**, justamente em razão da pressão sofrida por um trabalhador em face da postura das empresas sobre o PDV.

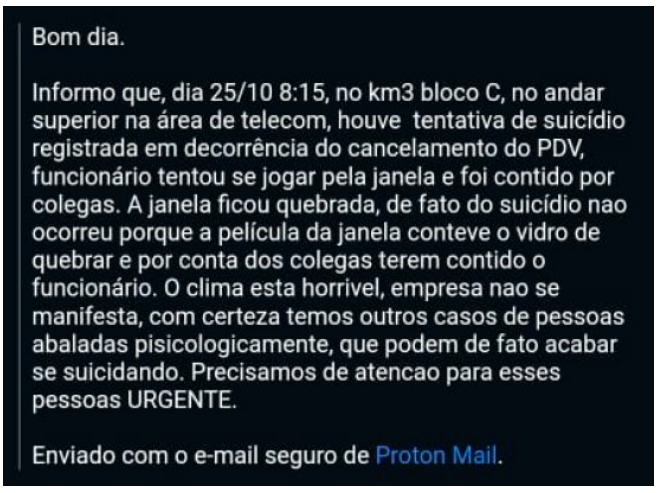
O trabalhador em comento, cuja identidade restará guardada em sigilo por respeito ao mesmo, estava afastado desde o dia 19/10/2023, **em razão do resultado catastrófico das condutas das Reclamadas**, e tendo retornado na data de 25/10/2023, **sofreu novo evento psicológico relativo ao seu estado emocional sobre o PDV, e tentou se suicidar**.

A tentativa de suicídio foi impedida com sucesso a partir das intervenções de colegas do setor, mas ficaram as marcas da tentativa em uma janela do prédio, onde o trabalhador tentou se jogar, conforme imagens abaixo:





O fato foi confirmado ao Sindicato através de mensagem eletrônica (e-mail) anônimo, e também foi comentado através de grupo de mensagens eletrônicas dos trabalhadores (conforme anexos com o devido sigilo).



Bom dia.

Informo que, dia 25/10 8:15, no km3 bloco C, no andar superior na área de telecom, houve tentativa de suicídio registrada em decorrência do cancelamento do PDV, funcionário tentou se jogar pela janela e foi contido por colegas. A janela ficou quebrada, de fato do suicídio nao ocorreu porque a película da janela conteve o vidro de quebrar e por conta dos colegas terem contido o funcionário. O clima esta horrivel, empresa nao se manifesta, com certeza temos outros casos de pessoas abaladas pisicologicamente, que podem de fato acabar se suicidando. Precisamos de atencao para esses pessoas URGENTE.

Enviado com o e-mail seguro de Proton Mail.

Também chegaram ao Sindicato obreiro a notícia de que é elevado o número de trabalhadores que está se afastando do seu labor, tendo em vista o desenvolvimento de questões psicológicas e psiquiátricas, decorrentes do grave estresse resultante das condutas praticadas pelas Reclamadas (concretizada na guinada de posicionamento sobre o destino das adesões excedentes ao limite financeiro estabelecido pelo ACT).

O art. 186, do Código Civil, estabelece que "*aquele que, por ação ou omissão voluntária, negligência ou imprudência, violar direito e causar dano a outrem, ainda que exclusivamente moral, comete ato ilícito*", e ainda o art. 187 estabelece que "***também 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 dos autos, temos que o dano sofrido pelos substituídos foi sentido sobre parcela do seu patrimônio jurídico, **na medida em que tiveram privado o direito ao recebimento de indenização decorrente do seu desligamento em Programa de Demissão Voluntária (PDV) aberto pelas Reclamadas**. Trata-se de dano patrimonial arcado pelos trabalhadores, conforme a melhor doutrina sobre a matéria estabelece, nos termos do magistério de Sergio Cavalieri Filho[4]:

> O dano patrimonial, como o próprio nome diz, também chamado de dano material, atinge os bens integrantes do patrimônio da vítima, entendendo-se como tal o conjunto de relações jurídicas de uma pessoa apreciáveis economicamente.

Em complemento, o douto professor esclarece que o dano patrimonial não se resume aos danos causados sobre o patrimônio já estabelecido pela vítima, **mas também se estende para o futuro**, atingindo situações em que se deixa de obter alguma vantagem em razão do ato ilícito praticado[5]:

> Convém assinalar, ainda, que o dano material pode atingir não somente o patrimônio presente da vítima, como, também, o futuro; pode não somente provocar a sua diminuição, a sua redução, mas também **impedir o seu crescimento**, o seu aumento. (Grifou-se)

Estabelece-se, desta forma, a divisão entre **dano emergente** e **lucro cessante**. O primeiro é chamado de "dano positivo", e resulta da efetiva redução do patrimônio da vítima em razão do ato ilícito praticado. O segundo, que é aquele que se verifica na presente demanda, é classificado da seguinte forma por Cavalieri Filho[6]:

> O ato ilícito pode produzir não apenas efeitos diretos e imediatos no patrimônio da vítima (dano emergente), mas também mediatos ou futuros, reduzindo consequência futura de um fato já ocorrido.

---

[4] CAVALIERI FILHO, Sergio. **Programa de responsabilidade civil**. 12. ed. São Paulo: Atlas, 2015, p. 103/104.
[5] Ibidem, p. 104.
[6] Ibidem, p. 105.

Marcelo Trindade de Almeida
Renato Antunes Villanova
Fernanda Yasue Kinoshita
Ingrid Simm
Marco Antonio Chaves de Lima
Juliana Portes David
Daniele de Bona
Michele Dayane Nogueira
Genevieve Amaral Chaves
Raysa Allana Siqueira Kopytowski
João Luiz Arzeno da Silva
Carolina Antunes Villanova Scopel
Gisele Cantergiani
Vinícius Borges Bittencourt
Adriana Bernardi Ferrarini
Bárbara Souza Nézio
Anderson Sameliki Dionisio
Henrique Inacio Paz Brunelli
Karoline Alves do Nascimento
Rafaelli Cristina Amaral
Michele Milanez Schneider Arcieri
Daniela Volkart Mainardi
Ana Carolina Bileski Cardoso Ruon
Bruna Santos de Siqueira
Lorana Silva da Veiga
Alice Fernandes
Marcos Vinícius Moraes Kleinowski
Guilherme Gomes França
Bianca de Moura Tatarin

(...)
Consiste, portanto, o lucro cessante na perda do ganho esperável, na frustração da expectativa de lucro, na diminuição potencial do patrimônio da vítima. Pode decorrer não só da paralisação da atividade lucrativa ou produtiva da vítima, como, por exemplo, a cessação dos rendimentos que alguém já vinha obtendo da sua profissão, **como, também, da frustração daquilo que era razoavelmente esperado**. Nesse sentido a magistral lição de Aguiar Dias: 'Em regra, os efeitos do ato danoso incidem no patrimônio atual, cuja diminuição ele acarreta. Pode suceder, contudo, que esses efeitos se produzam em relação ao futuro, impedindo ou diminuindo o benefício patrimonial a ser deferido à vítima (...)' (Grifou-se).

Assim, denota-se possível a condenação das Reclamadas ao pagamento de indenização por danos materiais sofridos pelos substituídos, equivalente ao valor que seria devido a título de indenização pela adesão ao PDV 2023 (equivalente a 30 [trinta] remunerações dos substituídos), tomando-se por base o salário vigente dos trabalhadores no trânsito em julgado da presente demanda (momento em que se configura fixado o direito em definitivo ao recebimento da indenização, tal como o regulamento do PDV estabelece que deverá ser tomado como base o salário no momento do desligamento do trabalhador), sendo este o requerimento da entidade, nos termos da fundamentação.

De forma subsidiária, pede-se que seja fixada a condenação das Reclamadas ao pagamento da indenização substitutiva em valor equivalente ao devido pela adesão ao PDV (30 remunerações), tomando-se por base o valor das remunerações dos trabalhadores substituídos no momento do ajuizamento da presente demanda, na forma da fundamentação.

A presente indenização será devida a todos os trabalhadores que foram excluídos do PDV 2023, na hipótese deste Juízo não acolher o pedido principal pela inclusão destes no Programa, a partir da lista contendo o ranqueamento fornecida pela empresa, nos termos do já requerido e fundamentado, devendo apenas se reiterar devido a relevância do pedido.

4.1. *Subsidiariamente.* Da indenização pela perda de uma chance. Expectativa legítima criada pelas Reclamadas.

Acaso não se entenda pelo acolhimento do pedido acima, de forma *subsidiária*, temos que as Reclamadas devem ser condenadas ao pagamento de indenização aos trabalhadores que tiveram suas adesões indeferidas, **em razão da prática de ato ilícito que**

resultou na perda de uma chance por parte dos substituídos, em razão da expectativa legítima destes de que suas adesões seriam contempladas, a partir das manifestações exaradas pelos Diretores e prepostos das Reclamadas.

Reitera-se que, em apresentação realizada para toda a força de trabalho, **cujo escopo era exclusivamente a explicação das regras de funcionamento do PDV**, a Diretora de Gestão Empresarial da COPEL afirmou categoricamente que "*se tivermos adesões **acima desse valor, a COPEL irá confirmar as adesões**, mas vai se reservar a definição de um cronograma para se preparar para estes desligamentos*".

Reforçando estas declarações, o Superintendente de Gente e Gestão (subordinado diretamente à referida Diretora), em vídeo contendo explicações referentes ao processo de adesão ao PDV expressamente informa que "*aqueles empregados que estiverem fora do limite inicial, **ficarão numa lista de espera**, (...) e que ai esta lista será sempre reavaliada*" (Grifou-se).

Conforme já destacado anteriormente, não se busca aqui discutir a validade da cláusula coletiva que estabelece as regras gerais do PDV, muito menos busca-se discutir se a Circular n° 032/2023 não atenderia os interesses dos trabalhadores. Tais instrumentos normativos são absolutamente claros quanto ao seu conteúdo. **E é justamente em razão desta clareza que exsurge o ato ilícito praticado pelos prepostos das Reclamadas**.

Em momento algum houve pressão por parte das entidades sindicais ou dos grupos de trabalhadores para que a regra estabelecida no Acordo Coletivo fosse alargada de alguma forma. Tal fato é tão verdadeiro, **na medida em que os Sindicatos assinaram o Acordo Coletivo de Trabalho contendo a regra estabelecida**, e mais ainda, **manifestaram-se por diversas vezes esclarecendo os termos da regra aos trabalhadores**.

Os prepostos das Reclamadas, por livre e espontânea vontade, manifestaram-se na forma que foi destacada, dispondo expressamente de forma a alargar o teor da norma coletiva e regulamentar, GARANTINDO EXPRESSAMENTE aos trabalhadores de que suas adesões ao PDV seriam confirmadas e contempladas, ainda que superado o limite financeiro estabelecido.

É absolutamente possível afirmar que, a partir das declarações dos prepostos das Reclamadas – os quais, como já apresentado, ostentam cargos regulamentados nos termos do Estatuto Social da *Holding*, e também em Regimento Interno específico – aqueles trabalhadores que acreditavam que não teriam chance em ter a sua inscrição no PDV deferida, **mudaram de ideia na certeza de que o oposto viria a acontecer: seriam contemplados no Programa de Demissão Voluntária, e, eventualmente, viriam a se desligar da empresa com o recebimento de uma indenização**.

Repisa-se que o manifesto interesse da Diretoria Executiva das Reclamadas, externalizado pelas reiteradas declarações do Diretor Presidente, **é no sentido de que todos aqueles que tivessem a vontade de se desligar da empresa a partir de sua transformação em corporação, seriam atendidos**. Estas declarações (tanto as do Diretor Presidente, quanto as da Diretora de Gestão Empresarial – reforçadas pela explicação dada pelo Superintendente de Gente e Gestão – e também de um dos Diretores Gerais de Subsidiária) acabaram influenciando diretamente a tomada de decisão dos trabalhadores, que buscaram a adesão ao PDV, **com a expectativa legítima de que teriam os seus pedidos atendidos**.

Não se trata aqui de um gerente de área, comentando informalmente para os seus subordinados de que teria ouvido dizer que todas as adesões seriam contempladas, fazendo assim com que aqueles que o ouvissem tomassem a decisão de aderir ao PDV com a expectativa de serem atendidos. **No caso, temos um Diretor manifestando-se, reiteradamente, em grupos de mensagem eletrônica, usando do seu espaço de fala como Diretor; temos uma Diretora dando declaração em um espaço corporativo, replicado virtualmente para toda a força de trabalho, usando também de seu cargo para prestar esta declaração; e temos também o subordinado imediato desta Diretora, que ocupa cargo de Superintendência em área específica de gestão de pessoas, prestando informações sobre o funcionamento do processo de adesão ao PDV**.

Não são “pessoas ordinárias” dentro da organização da empresa, são pessoas **extraordinárias** – não no sentido de que seriam excepcionais na sua atividade, mas sim, no cargo em que ocupam – e com isto, **tem o poder de influenciar a tomada de decisões de**

todos aqueles que trabalham na empresa. Este poder, aliás, é justamente o fundamento do pedido principal formulado anteriormente, mas também serve para justificar o presente pedido.

Por certo as Reclamadas irão sustentar, novamente, os estritos termos do Acordo Coletivo de Trabalho, no sentido de que os trabalhadores ao aderirem ao PDV não teriam certeza de que seriam contemplados, especialmente considerando a existência de um limite financeiro expresso, e também a necessária análise da empresa quanto a viabilidade financeira de se ampliar o número de contemplados.

Porém, no entendimento do Sindicato autor, tal justificativa no momento presente não se sustenta, uma vez que, conforme já exposto, os Diretores da empresa alargaram o alcance da norma coletiva, ao expressamente informar aos trabalhadores de que todas as adesões seriam contempladas. Se o entendimento das Reclamadas é no sentido de que as cláusulas – coletiva e regulamentar – devem ser seguidas, **tais declarações não deveriam ter sido dadas**. A partir do momento em que membros da Diretoria Executiva o fazem, **vinculam a atuação das empresas perante o coletivo de trabalhadores**.

Trata-se no caso de perda de uma chance pelos trabalhadores excluídos do PDV, cujo ato ilícito é justamente a manifestação expressa dos membros da Diretoria Executiva de que tais exclusões não ocorreriam. Os trabalhadores foram **incentivados** a aderir ao PDV, foram **conquistados** com a promessa de que receberiam indenizações para se desligar da empresa, e então, no momento em que receberiam a confirmação de suas adesões, **foram traídos pelas Reclamadas com a informação de que os termos do Acordo Coletivo são claros e serão seguidos**.

A teoria da perda de uma chance tem origem no direito francês, na década de 1960, sendo bastante próxima da noção de lucro cessante, sendo utilizada nos casos em que o ato ilícito "*tira da vítima a oportunidade de obter uma situação futura melhor*", conforme explica Sergio Cavalieri Filho[7]. Segue explicando o professor[8]:

> Caracteriza-se essa perda de uma chance quando, em virtude da conduta de outrem, desaparece a probabilidade de um evento que possibilitaria um benefício futuro para a vítima, como progredir na carreira artística ou militar, arrumar um melhor emprego, deixar de recorrer de uma sentença

[7] Ibidem, p. 107/108.
[8] Ibidem, p. 108/109.

> desfavorável pela falha do advogado, participar de um concurso, e outras situações que tiram da vítima a oportunidade de um ganho ou vantagem. Essas são típicas hipóteses da chamada **perda da chance clássica**, nas quais a conduta do agente faz a vítima perder a chance. Há certeza quanto à autoria do fato que frustra a chance e incerteza quanto à extensão dos danos decorrentes desse fato.
> (...)
> O direito pátrio, onde a teoria vem encontrando ampla aceitação, enfatiza que "a reparação da perda de uma chance repousa em uma probabilidade e uma certeza; que a chance seria realizada e que a vantagem perdida resultaria em prejuízo" (Caio Mário, *Responsabilidade civil*, 9. ed., Forense, p. 42). É preciso, portanto, que se trate de uma chance séria e real, que proporcione ao lesado efetivas condições pessoais de concorrer à situação futura esperada. Aqui, também, tem plena aplicação o princípio da razoabilidade.
> A chance perdida reparável deverá caracterizar um prejuízo material ou imaterial resultante de fato consumado, não hipotético. Em outras palavras, é preciso verificar em cada caso se o resultado favorável seria razoável ou se não passaria de mera possibilidade aleatória. A vantagem esperada pelo lesado não pode consistir numa mera eventualidade, suposição ou desejo, do contrário estar-se-ia premiando os **oportunismos**, e não reparando as **oportunidades** perdidas. Pondera a Ministra Nancy Andrighi (REsp. 1.079.185) que há possibilidades e probabilidades diversas, o que exige que a teoria seja examinada com o devido cuidado. (...)
> Não se deve, todavia, olhar para a perda de uma chance como perda de um resultado certo porque não se terá a certeza de que o evento se realizará. Deve-se olhar a chance como a perda da possibilidade de conseguir um resultado ou de se evitar um dano; devem-se valorar as possibilidades que o sujeito tinha de conseguir o resultado para ver se são ou não relevantes para o ordenamento. Não se exige a certeza do dano, basta a certeza da probabilidade.
> (...)
> A indenização, por sua vez, deve ser pela *perda da oportunidade de obter uma vantagem e não pela perda da própria vantagem*. Há que se fazer a distinção entre o resultado perdido e a possibilidade de consegui-lo. A chance de vitória terá sempre valor menor que a vitória futura, o que refletirá no montante da indenização. O perdido ou frustrado, na realidade, é a chance e não o benefício esperado como tal. Reporta-se a chance perdida, e não o dano final (...). Por isso, conclui Sanseverino, na perda de uma chance há também prejuízo certo, e não apenas hipotético, situando-se a certeza na probabilidade de obtenção de um benefício frustrado por força do evento danoso. Repara-se a chance perdida, e não o dano final. (Grifo no original)

No caso dos autos temos a seguinte situação: os trabalhadores substituídos possuíam a chance de aderir ao PDV e, em momento oportuno, ter seus vínculos empregatícios encerrados com o pagamento de indenização (no valor de 30 remunerações, com valor mínimo de R$ 150.000,00 – cento e cinquenta mil reais); esta chance foi ampliada e reforçada pelas declarações dos membros da Diretoria Executiva das Reclamadas, que **garantiram** aos trabalhadores de que todas as adesões seriam confirmadas e contempladas, com abertura de lista de espera aos que tivessem suas adesões colocadas acima do limite financeiro estabelecido no ACT, sem previsão de atendimento dos pedidos (mas com a certeza de que seriam atendidos eventualmente).

Surpreendentemente, após o elevado número de adesões, as Reclamadas acabaram por alterar o seu próprio entendimento, retornando à literalidade do que encontrava-se disposto no Acordo Coletivo de Trabalho, acolhendo apenas as adesões que se encontravam dentro do limite financeiro (ainda que ampliado), **indeferindo as demais e**

tornando as mesmas sem efeito jurídico, excluindo os trabalhadores do processo do PDV, e retirando a possibilidade de recebimento da indenização prevista no regulamento, representando assim a perda de uma chance clássica, conforme teoria firmada a partir do direito francês, nos termos da doutrina selecionada.

O art. 32 do Estatuto Social da primeira Reclamada (que atua como *Holding* das demais Reclamadas, suas subsidiárias integrais) estabelece que "*a Diretoria é o órgão executivo de administração* ***e representação****, cabendo-lhe assegurar o funcionamento regular da Companhia, em conformidade com as orientações gerais estabelecidas pelo Conselho de Administração*" (Grifou-se).

O art. 35, por seu turno, estabelece que "*a Diretoria* ***tem poderes para praticar os atos necessários ao funcionamento regular da Companhia*** *e à consecução do objeto social, observadas as disposições legais, estatutárias e constantes do seu Regimento Interno*" (Grifou-se). O art. 36 trata das atribuições do Diretor Presidente, enquanto o art. 37 estabelece as atribuições dos demais diretores, sendo as seguintes:

> Art. 37 São atribuições dos demais diretores:
> I gerir as atividades objeto de sua área de atuação, estabelecidas no Regimento Interno da Diretoria;
> II participar das reuniões de Diretoria, contribuindo para a definição e aplicação das políticas a serem seguidas pela Companhia e relatar sobre os assuntos relevantes da sua respectiva área de atuação; e
> III cumprir e fazer cumprir a orientação geral dos negócios da Companhia, estabelecida pelo Conselho de Administração no que se refere à gestão de sua área específica de atuação.

Ainda, o § 1° do referido dispositivo trata sobre o estabelecimento de um Regimento Interno da Diretoria (o qual será abordado adiante), e o § 2° prevê que "*além das atribuições estabelecidas neste Estatuto, compete aos diretores assistir e auxiliar o Diretor Presidente* ***na administração dos negócios da Companhia****, bem como assegurar a cooperação e o apoio aos demais diretores no âmbito de suas respectivas competências, visando à consecução dos objetivos e interesses da Companhia*" (Grifou-se).

Do Regimento Interno das Diretorias da COPEL Holding e de suas Subsidiárias Integrais, extraímos do art. 2°, item III que compete aos Diretores Gerais das Subsidiárias Integrais:

a. dirigir e coordenar a Subsidiária Integral;
b. dirigir e coordenar os assuntos relacionados ao planejamento e desempenho empresarial, observando as diretrizes da controladora;
c. gerir os negócios da Subsidiária Integral de forma sustentável, considerando os fatores econômicos, sociais, ambientais e mudança do clima, bem como os riscos e oportunidades relacionados, em todas as atividades sob sua responsabilidade;
d. assistir e auxiliar o Diretor Presidente da Companhia Paranaense de Energia – Copel **na administração dos negócios da Companhia**, bem como assegurar a cooperação e o apoio dos demais diretores no âmbito de suas respectivas competências, visando à consecução dos objetivos e interesses da Companhia;
e. zelar pelo atingimento das metas da Subsidiária Integral, estabelecidas de acordo com as orientações gerais da Assembleia Geral e do Conselho de Administração;
f. conceder licença aos demais membros da Diretoria e indicar o substituto nos casos de ausência ou impedimento temporário; e
g. resolver questões de conflito de interesse ou conflito de competência entre Diretorias no âmbito da Subsidiária Integral. (Grifou-se)

E com relação ao Diretor de Gestão Empresarial, o Regimento Interno estabelece o seguinte (conforme art. 3°):

Art. 3° Compete ao Diretor de Gestão Empresarial da Companhia Paranaense de Energia – Copel:
I. **definir políticas, diretrizes e normas, além de coordenar a aplicação** na Companhia e em suas Subsidiárias Integrais, **das funções relacionadas a**:
a. **gestão de pessoas** e educação corporativa;
b. logística de serviços e de suprimentos, segurança empresarial;
c. tecnologia da informação; e
d. gestão de processos e desenvolvimento organizacional.
II. coordenar e promover as relações entre a Companhia e suas subsidiárias integrais e a Fundação Copel;
III. conduzir as relações entre a Companhia e suas subsidiárias integrais e as entidades sindicais;
IV. prestar suporte à Companhia e suas subsidiárias integrais no âmbito das atividades previstas no Centro de Serviços Compartilhados; e
V. contribuir no que for necessário, dentro de suas atribuições, com o Comitê de Desenvolvimento Sustentável na execução do seu plano de trabalho, voltado ao assessoramento do Conselho de Administração, conforme definido no Regimento Interno daquele colegiado.

O art. 16, parágrafo único da Lei n° 13.303/2016 estabelece que "*consideram-se administradores da empresa pública e da sociedade de economia mista os membros do Conselho de Administração* ***e da diretoria***" (Grifou-se). Paralelamente, o art. 138 da Lei n° 6.404/1976 estabelece que "*a administração da companhia competirá, conforme dispuser o estatuto, ao conselho de administração* ***e à diretoria****, ou somente à diretoria*" (Grifou-se).

A partir destes dispositivos legais e estatutários verifica-se que é **indiscutível** a certeza da probabilidade dos trabalhadores substituídos de que teriam suas adesões contempladas pelas Reclamadas, e, consequentemente e em momento oportuno, teriam seus vínculos empregatícios encerrados com o pagamento de indenização assomada ao recebimento das verbas rescisórias (inclusive da multa do FGTS).

O inciso X do art. 5°, da Constituição Federal, estabelece que "*são invioláveis a intimidade, a vida privada, a honra e a imagem das pessoas,* ***assegurado o direito a indenização pelo dano material ou moral decorrente de sua violação***" (Grifou-se). Conjuntamente, o art. 186 do Código Civil estabelece que "*aquele que, por omissão voluntária, negligência ou imprudência, violar direito e causar dano a outrem, ainda que exclusivamente moral, comete ato ilícito*".

Ainda, o art. 187 do mesmo dispositivo contempla que "*também 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*".

Acerca da aplicação da teoria da perda de uma chance, destacam-se os seguintes precedentes oriundos do Superior Tribunal de Justiça:

> RECURSO ESPECIAL. AÇÕES EM BOLSA DE VALORES. VENDA PROMOVIDA SEM AUTORIZAÇÃO DO TITULAR. RESPONSABILIDADE CIVIL. PERDA DE UMA CHANCE. DANO CONSISTENTE NA IMPOSSIBILIDADE DE NEGOCIAÇÃO DAS AÇÕES COM MELHOR VALOR, EM MOMENTO FUTURO. INDENIZAÇÃO PELA PERDA DA OPORTUNIDADE. 1. "A perda de uma chance é técnica decisória, criada pela jurisprudência francesa, para superar as insuficiências da responsabilidade civil diante das lesões a interesses aleatórios. Essa técnica trabalha com o deslocamento da reparação: a responsabilidade retira sua mira da vantagem aleatória e, naturalmente, intangível, e elege a chance como objeto a ser reparado" (CARNAÚBA, Daniel Amaral. A responsabilidade civil pela perda de uma chance: a técnica na jurisprudência francesa. In: Revista dos Tribunais, São Paulo, n. 922, ago, 2012). 2. Na configuração da responsabilidade pela perda de uma chance não se vislumbrará o dano efetivo mencionado, sequer se responsabilizará o agente causador por um dano emergente, ou por eventuais lucros cessantes, mas por algo intermediário entre um e outro, precisamente a perda da possibilidade de se buscar posição mais vantajosa, que muito provavelmente se alcançaria, não fosse o ato ilícito praticado. 3. No lugar de reparar aquilo que teria sido (providência impossível), a reparação de chances se volta ao passado, buscando a reposição do que foi. É nesse momento pretérito que se verifica se a vítima possuía uma chance. É essa chance, portanto, que lhe será devolvida sob a forma de reparação. 4. **A teoria da perda de uma chance não se presta a reparar danos fantasiosos, não servindo ao acolhimento de meras expectativas, que pertencem tão somente ao campo do íntimo desejo, cuja indenização é vedada pelo ordenamento jurídico, mas sim um dano concreto (perda de probabilidade). A indenização será devida, quando constatada a privação real e séria de chances, quando detectado que, sem a conduta do réu, a vítima teria obtido o resultado desejado.** 5. No caso concreto, houve venda de ações sem a autorização do titular, configurando o ato ilícito. O dano suportado consistiu exatamente na perda da chance de obter uma vantagem, qual seja a venda daquelas ações por melhor valor. Presente, também, o nexo de causalidade entre o ato ilícito (venda antecipada não autorizada) e o dano (perda da chance de venda valorizada), já que a venda pelo titular das ações, em momento futuro, por melhor preço, não pode ocorrer justamente porque os papéis já não estavam disponíveis para serem colocados em negociação. 6. Recurso especial a que se nega provimento. (STJ - REsp: 1540153 RS 2015/0082053-9, Relator: Ministro LUIS FELIPE SALOMÃO, Data de Julgamento: 17/04/2018, T4 - QUARTA TURMA, Data de Publicação: DJe 06/06/2018) (Grifou-se)

> RECURSO ESPECIAL. RESPONSABILIDADE CIVIL. TEORIA DA PERDA DE UMA CHANCE. HOSPITAL. ATUAÇÃO NEGLIGENTE. ÓBITO. INDENIZAÇÃO PELA CHANCE PERDIDA. VALOR DA INDENIZAÇÃO. RAZOABILIDADE. SÚMULA Nº 7/STJ. 1. Recurso especial interposto contra acórdão publicado na vigência do Código de Processo Civil de 1973 (Enunciados Administrativos nºs 2 e 3/STJ). 2. **A teoria da perda de uma chance comporta duplo viés, ora justificando o dever de indenizar em decorrência da frustração da expectativa de se obter uma vantagem ou um ganho futuro, desde que séria e real a possibilidade de êxito (perda da chance clássica)**, ora amparando a pretensão ressarcitória pela conduta omissiva que, se praticada a contento, poderia evitar o prejuízo suportado pela vítima (perda da chance atípica). 3. Hipótese em que a morte da paciente não resultou do posterior agravamento da enfermidade diagnosticada a destempo, mas de um traumatismo crânio-encefálico resultante da queda de uma escada em sua própria residência um dia depois da última consulta médica realizada, não se podendo afirmar com absoluta certeza que o acidente doméstico ocorreu em razão das tonturas que ela vinha sentindo e que a motivou a procurar auxílio médico. 4. **À luz da teoria da perda de uma chance, o liame causal a ser demonstrado é aquele existente entre a conduta ilícita e a chance perdida, sendo desnecessário que esse nexo se estabeleça diretamente com o dano final**. 5. Existência de laudo pericial conclusivo quanto à efetiva concorrência da enfermidade extemporaneamente diagnosticada para o resultado morte, tendo em vista que a baixa contagem de plaquetas foi determinante para que não fosse possível estancar a hemorragia intracraniana da paciente. 6. Atuação negligente dos profissionais médicos que retirou da paciente uma chance concreta e real de ter um diagnóstico correto e de alçar as consequências normais que dele se poderia esperar. 7. Na responsabilidade civil pela perda de uma chance, o valor da indenização não equivale ao prejuízo final, devendo ser obtido mediante valoração da chance perdida, como bem jurídico autônomo. 8. Ainda que estabelecidos os danos morais em R$ 50.000,00 (cinquenta mil reais) com base no sofrimento e na angústia do autor pela morte de sua esposa, não se mostra desarrazoada a quantia fixada a esse título, mesmo considerando que a indenização deve reparar apenas a chance perdida. 9. Recurso especial não provido. (STJ - REsp: 1677083 SP 2017/0034594-5, Relator: Ministro RICARDO VILLAS BÔAS CUEVA, Data de Julgamento: 14/11/2017, T3 - TERCEIRA TURMA, Data de Publicação: DJe 20/11/2017) (Grifou-se)

Diante de todo o exposto, pede-se a condenação das Reclamadas ao pagamento de indenização pela perda de uma chance por parte dos trabalhadores substituídos, a partir do ato ilícito praticado – consistente no indeferimento e exclusão das adesões daqueles que superaram o limite financeiro do PDV, em que pese a garantia expressa pelos prepostos (membros da Diretoria e ocupantes de cargos de alta gestão das empresas) de que tal fato não ocorreria – na forma do que estabelece o inciso X do art. 5°, da CF, em conjunto com os artigos 186 e 187 do Código Civil, nos termos da fundamentação.

Relativamente ao valor da indenização, conforme exposto anteriormente a partir da doutrina selecionada e também das ementas dos julgados selecionados do âmbito do colendo Superior Tribunal de Justiça, temos que o montante a ser arbitrado nos autos **não pode corresponder ao valor total que seria obtido pela vítima do dano causado**, uma vez que se busca reparar a chance perdida e não o dano final arcado.

No caso dos autos, a indenização para fins de adesão ao PDV representaria 30 (trinta) remunerações do trabalhador, assomados aos haveres rescisórios (inclusive a multa de

40% do FGTS), sendo que este valor é incerto no momento de inscrição no Programa, na medida em que o desligamento só viria a ocorrer em 12 (doze) meses – para os trabalhadores que tivessem suas adesões deferidas dentro do limite financeiro – **ou em data incerta**, para os trabalhadores que, conforme declarado pelos membros da Diretoria Executiva das Reclamadas, integrariam lista de espera para desligamento futuro.

Uma vez que o valor deve ser fixado pelo Juízo por equidade, tais parâmetros devem ser considerados para reparação da chance perdida pelos substituídos. Considerando que o valor de indenização do PDV estabelece montante mínimo de R$ 150.000,00 (cento e cinquenta mil reais), e pagamento da multa indenizatória do saldo de FGTS, o Sindicato sugere ao Juízo a fixação de indenização aos trabalhadores no montante de R$ 200.000,00 (duzentos mil reais), sendo que o referido valor contempla o valor minimamente estabelecido ao PDV, sem considerar eventuais diferenças dos valores que seriam devidos aos substituídos a partir de suas remunerações individualizadas, nos termos da fundamentação.

5. Da complementação de indenizações pagas *a posteriori*. PDVs seguintes previstos no ACT.

Por derradeiro, necessária a atenção do Juízo a ponto relevante da controvérsia envolvendo os trabalhadores que foram excluídos, **ilicitamente**, pelas Reclamadas do PDV 2023. Nos termos do Acordo Coletivo de Trabalho, temos que está prevista a abertura de novos PDVs nos anos seguintes à transformação da Companhia em Corporação, senão vejamos do instrumento coletivo:

PDV	Período (após a transformação da companhia em corporação)	Compensação Indenizatória
PDV 2024	13º ao 24º mês posterior	12 RB
PDV 2025	25º ao 36º mês posterior	10 RB
PDV 2026	37º ao 48º mês posterior	8 RB
PDV 2027	49º ao 60º mês posterior	6 RB

Os trabalhadores substituídos que já manifestaram interesse em se desligar das Reclamadas, e que restaram excluídos do PDV 2023, **por certo não devem ter mudado de ideia acerca da sua continuidade dentro da empresa**. Conforme exposto, aqueles que aderiram ao PDV vigente **manifestaram sua escolha pelo desligamento da empresa**, seja por qual motivo este fato ocorreu.

E a conduta das Reclamadas certamente não deve ter contribuído para que o ânimo e a moral destes trabalhadores tenha mudado significativamente. Pelo contrário. Assim, com a possibilidade de que, ao longo do trâmite da presente demanda, sejam abertos novos PDVs pelas Reclamadas, os quais já estabelecem valores de indenização **muito inferiores** ao previsto no PDV 2023.

Assim, uma vez reconhecida a ilicitude da conduta das Reclamadas (como destacado à exaustão nos tópicos anteriores), não se pode admitir que as mesmas se beneficiem com a própria torpeza. Vale dizer: **divulgam expressamente que todos aqueles que tiverem interesse em se desligar da empresa seriam contemplados pelo PDV 2023, apenas para não cumprir com esta promessa, efetivar apenas metade das adesões, para no ano seguinte renovar esta possibilidade e então desligar mais trabalhadores pagando valores muito abaixo daqueles que seriam devidos**.

Trata-se, em última hipótese, de enriquecimento ilícito sem causa por parte das Reclamadas, o que não pode ser admitido pelo Juízo.

Desta forma, pede-se pela condenação das Reclamadas ao pagamento de complementação das indenizações eventualmente pagas aos trabalhadores substituídos que aderiram ao PDV 2023 e tiveram suas adesões tornadas sem efeito, e que venham a aderir a algum dos PDVs seguintes (2024, 2025, 2026, 2027, e assim por diante) cuja indenização seja inferior àquela prevista no atual Programa, nos termos da fundamentação.

6. Da tutela de urgência. Suspensão liminar do andamento do PDV.

O art. 300 do CPC estabelece que "*a tutela de urgência será concedida quando houver elementos que evidenciam a probabilidade do direito e o perigo de dano ou o risco ao resultado útil do processo*".

O Sindicato obreiro, a partir das teses expostas e da causa de pedir apresentada, sustenta a existência de grave irregularidade no processo do PDV aberto pelas Reclamadas, **que acarretou em prejuízo a mais de 1.500 (mil e quinhentos) trabalhadores que tiveram suas inscrições indeferidas e tornadas sem efeito jurídico, isto depois das declarações públicas e institucionais de membros da Diretoria Executiva terem sido em sentido contrário (garantindo a confirmação das adesões)**.

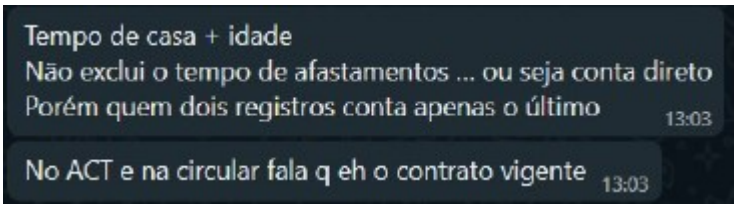
Em reunião realizada com as entidades sindicais, administrativamente, as Reclamadas sustentaram que o assunto encontra-se encerrado, uma vez que restou observada a expressa redação do Acordo Coletivo de Trabalho, fato este que **gerou e continua a gerar severa insatisfação por parte daqueles trabalhadores que solicitaram as suas adesões ao PDV, a partir das declarações dos Membros da Diretoria Executiva**. A postura das Reclamadas em não querer sequer discutir a situação como forma de tentar solucionar o impasse pode acabar gerando mais prejuízos, **especialmente se o PDV seguir adiante sem que sejam demonstrados os parâmetros de ranqueamento utilizados pelas Reclamadas**.

Ou seja, é possível que o andamento do processo de PDV gere prejuízos maiores para as próprias Reclamadas, se não forem observados primeiramente os argumentos trazidos nos autos, de forma a garantir uma situação que garanta os direitos dos substituídos. Assim, com fulcro no art. 300, do CPC, o Sindicato autor pleiteia a concessão de tutela de urgência para determinar a suspensão do trâmite do PDV, até que seja julgado o mérito da presente demanda, ou, ainda, até que sejam apresentados os documentos indicados no tópico anterior, que confirmem a higidez do processo de ranqueamento das adesões.

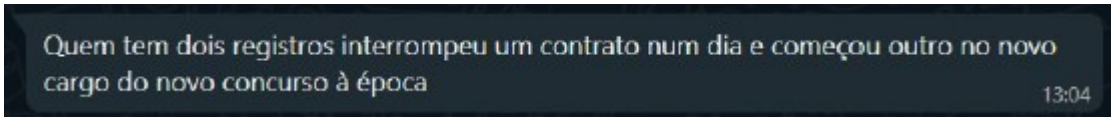
A prova efetiva de que existam furos no ranqueamento realizado pelas Reclamadas resta demonstrada na notícia de que os empregados com mais de um vínculo formal firmado com as Reclamadas (em razão de transposições de carreira ocorridas durante a

contratualidade, por exemplo) **tiveram apenas o vínculo vigente contabilizado para fins da regra objetiva disposta no ACT**.

Esta conclusão foi apresentada por preposto das Reclamadas diretamente ao Presidente do Sindicato Autor em mensagem eletrônica, conforme se verifica:



****



O Acordo Coletivo de Trabalho, e também a Circular disponibilizada pelas Reclamadas, **não trazem esta disposição mencionada pelo preposto das Reclamadas**. A expressão utilizada nos citados normativos é que o ranqueamento se daria através do somatório da idade e do "***tempo de empresa***" dos trabalhadores interessados.

Há risco real e concreto de que possam haver trabalhadores preteridos que deveriam ter sido contemplados neste primeiro momento, e ainda, trabalhadores que foram contemplados e que deveriam permanecer na lista de espera para contemplação futura pelas Reclamadas (nos estritos termos daquilo que foi prometido aos trabalhadores).

Nos termos do art. 300 do CPC, são requisitos para a concessão da tutela de urgência a **probabilidade do direito** pleiteado, bem como a existência de **perigo de dano ou risco ao resultado útil** caso se aguarde a caminhada processual para a concessão de decisão de mérito final nos autos.

A **probabilidade do direito** resta assentada nos autos na medida em que se sustenta o direito dos substituídos excluídos de serem incluídos no PDV em curso, a partir da extensão dos efeitos da cláusula coletiva e regulamentar, tendo em vista as declarações institucionais de membros da Diretoria Executiva neste sentido, configurando alteração

contratual do acordado nos termos do art. 444 da CLT, uma vez respeitada a boa-fé objetiva do art. 113 do CC.

Igualmente sustenta-se a **probabilidade do direito** de que o Sindicato possui o direito de cobrar a aplicação de cláusula coletiva estabelecida, inclusive com o pleito pela aplicação de multa caso descumprida a cláusula, cabendo à parte contrária a prova de que houve o estrito cumprimento da disposição normativa mediante a apresentação da documentação necessária, nos termos do art. 296 do CPC.

Com relação ao **perigo de dano em razão da demora**, temos que o processo de PDV encontra-se em curso, sem que haja expressa e concreta garantia de que as condições de ranqueamento tenham sido observadas pelas Reclamadas. Caso se aguarde o andamento regular do processo, o prejuízo de trabalhadores substituídos que foram preteridos de forma ilegal será prolongado e concretizado – ao passo em que, caso seja deferida a liminar, tal prejuízo pode ser amenizado, se não prevenido.

Ainda, há notícia de que os desligamentos antecipados – conforme autorizado pela Circular e pelo ACT – estão para ocorrer a qualquer momento, **e isto sem que haja confirmação expressa de que o procedimento para ranqueamento dos trabalhadores se deu de forma hígida e correta**.

Pugna-se, portanto, pela concessão de tutela de urgência, nos termos do art. 300 do CPC, para que se determine a **suspensão liminar – e de forma preventiva – do andamento do PDV aberto pelas Reclamadas, até que seja julgado o mérito da demanda (relativamente à inclusão dos trabalhadores excluídos no PDV)**, nos termos da fundamentação.

Subsidiariamente, pede-se a concessão da tutela de urgência, nos mesmos termos, para que se determine a **suspensão liminar do PDV** até que as Reclamadas apresentem os documentos solicitados no tópico “3.2” (lista de trabalhadores que aderiram ao PDV, e relação daqueles que tiveram sua adesão deferida e daqueles que tiveram sua adesão indeferida), de forma a verificar eventual inconsistência no procedimento de ranqueamento dos

trabalhadores, o que deverá ser comprovado nos presentes autos, nos termos da fundamentação.

7. Da isenção ao pagamento de custas.

Conforme já exposto, o art. 8°, inciso III, da CF, legitimou as entidades sindicais a realizar a defesa de seus associados, tanto na esfera administrativa, quanto na esfera judicial, para pleitear "*interesses ou direitos individuais homogêneos, assim entendidos os decorrentes de origem comum*", em conformidade com o disposto nos arts. 81, inc. III, 82, inc. IV, e 90, todos da Lei n. 8.078/1990 (Código de Defesa do Consumidor).

O art. 87, da Lei n. 8.078/1990 (Código de Defesa do Consumidor) estabelece que "*nas ações coletivas de que trata este código não haverá adiantamento de custas, emolumentos, honorários periciais e quaisquer outras despesas, nem condenação da associação autora, salvo comprovada má-fé, em honorários de advogados, custas e despesas processuais*".

No caso dos autos, o Sindicato obreiro encontra-se em defesa de direitos individuais homogêneos dos trabalhadores substituídos, empregados da Reclamada, razão pela qual imperativa a dispensa ao pagamento de custas e honorários advocatícios, na forma do disposto no art. 87, do CDC. É neste sentido a jurisprudência pacificada desta Especializada:

> TRT-PR-17-11-2017 SINDICATO. LEGITIMIDADE EXTRAORDINÁRIA. LEIS 7.347/85 E 8.078/90. ISENÇÃO DE CUSTAS E HONORÁRIOS DE SUCUMBÊNCIA. O art. 8ª, inciso III, da Constituição da República Federativa do Brasil, conjuntamente aos arts. 81, inc. III, 82, inc. IV, e 90, da Lei 8.078/90, autorizam a legitimação extraordinária da entidade sindical para demandar em favor da categoria, por "interesses ou direitos individuais homogêneos, assim entendidos os decorrentes de origem comum". Da mesma forma, o art. 5º, V, da Lei 7.347/85 (Lei de Ação Civil Pública) confere aos Sindicatos (na condição de associação) legitimidade para propor ação civil pública na Justiça do Trabalho em defesa dos interesses individuais homogêneos dos trabalhadores, em concorrência com o Ministério Público do Trabalho. Atuando o Sindicato no âmbito da legitimidade conferida pelos dispositivos supramencionados, a isenção do pagamento de custas encontra fundamento no disposto no art. 18, da Lei 7.347/85, antes transcrito, bem com no art. 87, da Lei 8.078/90 (Código de Defesa do Consumidor), que estabelece: "Nas ações coletivas de que trata este código não haverá adiantamento de custas, emolumentos, honorários periciais e quaisquer outras despesas, nem condenação da associação autora, salvo comprovada má-fé, em honorários de advogados, custas e despesas processuais". Recurso ordinário do Sindicato Autor a que se dá parcial provimento. (TRT-PR-02626-2015-121-09-00-5-ACO-32565-2017 - 5A. TURMA, Relator: ARCHIMEDES CASTRO CAMPOS JUNIOR, Publicado no DEJT em 17-11-2017)

> HONORÁRIOS ADVOCATÍCIOS. SINDICATO SUCUMBENTE. SUBSTITUIÇÃO PROCESSUAL. Reconhecida a legitimidade ampla para atuar na defesa coletiva da categoria, como substituto processual, e, diante da sua constituição na forma de associação nos termos do artigo 53 e seguintes do Código Civil, aplicam-se ao sindicato, quando autor de demandas coletivas, as disposições do Código de Defesa do Consumidor e da Lei da Ação Civil Pública, inclusive quanto aos honorários advocatícios, por força de disposição expressa nessas leis de regência que autorizam a aplicação subsidiária do Código de Processo Civil no que for cabível. Assim, havendo sucumbência do sindicato, tanto o artigo 87 do Código de Defesa do Consumidor, assim como o artigo 18 da Lei 7.374/85, dispõem que a condenação da associação autora em honorários advocatícios está restrita à comprovação de má-fé. No caso em apreço, contudo, não se observa qualquer registro de ter havido má-fé comprovada do sindicato. Essa ausência de má-fé mais se reforça quando se constata que a Turma reconheceu a legitimidade ativa do Sindicato para a causa e determinou o retorno dos autos ao Tribunal de origem para o exame dos pedidos constantes do recurso ordinário do reclamante. De tal modo, a condenação do sindicato sucumbente ao pagamento de honorários advocatícios não se justifica porque ausente comprovada má-fé. Recurso de embargos conhecido e provido. (E-ED-RR - 1218-27.2010.5.09.0652 , Relator Ministro: Augusto César Leite de Carvalho, Data de Julgamento: 19/10/2017, Subseção I Especializada em Dissídios Individuais, Data de Publicação: DEJT 27/10/2017)

Destaca-se, ademais, novamente a posição do e. Tribunal Regional do Trabalho, conforme a Tese Prevalecente n° 14, *in verbis*:

> TESE JURÍDICA PREVALECENTE Nº 14 - SINDICATO. SUBSTITUTO PROCESSUAL. ISENÇÃO DE CUSTAS. APLICABILIDADE DO ART. 87 DA LEI 8.078/90 (CDC) E DO ART. 18 DA LEI 7.347/85 (LACP). **Devida a concessão dos benefícios da justiça gratuita à pessoa jurídica dos sindicatos que atuarem na condição de substituto processual**, com base na aplicação do artigo 87 da Lei 8.078/90 (CDC) e do artigo 18 da Lei 7.347/85 (LACP). Editada nos termos da Resolução Administrativa 33/2017. (DEJT 14, 15 e 18/03/2019) (grifo nosso)

Requer-se, portanto, a declaração de isenção de custas, honorários advocatícios, e demais despesas processuais na presente demanda à entidade sindical autora, nos termos do exposto.

8. Dos pedidos.

Diante de todo o exposto, pede-se:

a) TUTELA DE URGÊNCIA: a concessão de tutela de urgência, nos termos do art. 300, do CPC, para que se determine a suspensão liminar – e de forma preventiva – do andamento do PDV aberto pelas Reclamadas, até que seja julgado o mérito da demanda (relativamente à inclusão dos trabalhadores excluídos no PDV), nos termos da fundamentação;

a.1) *Subsidiariamente*, pede-se a concessão da tutela de urgência, nos mesmos termos, para que se determine a suspensão liminar do PDV até que as Reclamadas apresentem os documentos solicitados no tópico "3.2" (lista de trabalhadores que aderiram ao PDV, e relação daqueles que tiveram sua adesão deferida e daqueles que tiveram sua adesão indeferida), de forma a se verificar a higidez do procedimento de ranqueamento dos trabalhadores, nos termos da fundamentação;

a.2.) em ambos os casos, pede-se pelo arbitramento de multa processual, para o caso de as Reclamadas não cumprirem com a determinação judicial, em valor a ser arbitrado pelo Juízo, nos termos da fundamentação;

b) CITAÇÃO: a citação das Reclamadas, nos endereços indicados, para que apresentem defesa, caso queiram e no prazo legal, sobre os fatos apresentados na exordial, sob pena de revelia;

c) MÉRITO: (1) a declaração de validade da manifestação de vontade exarada pelos membros da Diretoria Executiva das Reclamadas, relativamente à extensão dos efeitos do Acordo Coletivo de Trabalho (especificamente a possibilidade de confirmação dos termos de adesão que excedessem o limite financeiro original); (2) a declaração de que esta manifestação de vontade representou alteração contratual legítima e benéfica em favor dos trabalhadores substituídos, integrando o seu vínculo empregatício para todos os efeitos legais e de direito; e (3) por consequência de tais declarações, requer-se a determinação das Reclamadas a confirmarem todos os termos de adesão formulados, **nos estritos termos das informações que foram divulgadas por membros da Diretoria Executiva das empresas**, na forma do que estabelecem os artigos 444 e 468 da CLT, em conjunto com os artigos 107 e 113 do Código Civil, nos termos da fundamentação;

d) DANO MATERIAL: de forma *alternativa*, pede-se a a condenação das Reclamadas ao pagamento de indenização por danos materiais sofridos pelos substituídos, equivalente ao valor que seria devido a título de indenização pela adesão ao PDV 2023 (equivalente a 30 [trinta] remunerações dos substituídos), tomando-se por base o salário vigente dos trabalhadores no trânsito em julgado da presente demanda (momento em que se

configura fixado o direito em definitivo ao recebimento da indenização, tal como o regulamento do PDV estabelece que deverá ser tomado como base o salário no momento do desligamento do trabalhador), nos termos da fundamentação;

d.1) de forma subsidiária, pede-se que seja fixada a condenação das Reclamadas ao pagamento da indenização substitutiva em valor equivalente ao devido pela adesão ao PDV (30 remunerações), tomando-se por base o valor das remunerações dos trabalhadores substituídos no momento do ajuizamento da presente demanda, na forma da fundamentação;

e) PERDA DE UMA CHANCE: *Subsidiariamente* ao pedido anterior (indenização por dano material), pede-se a condenação das Reclamadas ao pagamento de indenização pela perda de uma chance por parte dos trabalhadores substituídos, a partir do ato ilícito praticado – consistente no indeferimento e exclusão das adesões daqueles que superaram o limite financeiro do PDV, em que pese a garantia expressa pelos prepostos (membros da Diretoria e ocupantes de cargos de alta gestão das empresas) de que tal fato não ocorreria – na forma do que estabelece o inciso X do art. 5°, da CF, em conjunto com os artigos 186 e 187 do Código Civil, nos termos da fundamentação;

e.1) ***Quantum Indenizatório:*** o Sindicato sugere ao Juízo a fixação de indenização aos trabalhadores no montante de R$ 200.000,00 (duzentos mil reais), por empregado prejudicado, sendo que o referido valor contempla o valor minimamente estabelecido ao PDV, sem considerar eventuais diferenças dos valores que seriam devidos aos substituídos a partir de suas remunerações individualizadas, nos termos da fundamentação;

e.1.1) Acaso o Juízo não entenda que o valor seja suficiente para a reparação da chance perdida, ou ainda entenda que o valor seja excessivo, pede-se pelo arbitramento de valor para fins de indenização da perda de uma chance, conforme os parâmetros de equidade, em favor de cada trabalhador prejudicado, nos termos da fundamentação;

f) CUMPRIMENTO CLÁUSULA COLETIVA: o Sindicato formula pedido de cumprimento da cláusula prevista no Acordo Coletivo de Trabalho, relativamente ao critério de

ranqueamento das adesões, combinado com pedido pela intimação das Reclamadas para apresentação das listas de trabalhadores que aderiram ao PDV, juntamente com a relação daqueles que tiveram as inscrições deferidas e indeferidas, nos termos do que estabelece o art. 396, sob as penas dos arts. 400 e 297, ambos do Código de Processo Civil, nos termos da fundamentação;

f.1) MULTA: pede-se a condenação das Reclamadas ao pagamento da multa prevista na cláusula quadragésima quarta do Acordo Coletivo de Trabalho, no valor de R$ 100,00 – cem reais – por empregado substituído pela presente demanda, no caso de que seja confirmado o descumprimento da cláusula que trata da regra de ranqueamento dos trabalhadores no PDV, na forma da fundamentação. O descumprimento, repisa-se, pode ser configurado a partir da análise dos documentos anexados pelas Reclamadas, **ou então de forma tácita, nos termos do art. 400 do CPC, caso as empresas não efetuem a juntada dos referidos documentos**;

g) ISENÇÃO: nos termos da Tese Prevalecente firmada pelo egrégio Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região, pede-se pela declaração de isenção do Sindicato obreiro ao pagamento das despesas processuais, inclusive honorários advocatícios, nos termos da fundamentação;

h) HONORÁRIOS SUCUMBENCIAIS: em caso de procedência da presente demanda, pede-se a condenação das Reclamadas ao pagamento de honorários advocatícios, nos termos do art. 791-A da CLT, no percentual de 15% (quinze por cento) sobre o valor atualizado da causa;

i) PROVAS: pede-se a produção de todas as provas admitidas em direito, em especial a prova documental (inclusive audiovisual) que acompanha a presente demanda, nos termos da legislação processual aplicável;

j) MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO: pede-se a intimação de membro do Ministério Público do Trabalho para que se manifeste nos autos, considerando a natureza dos pedidos formulados, e conforme a autorização constitucional para tanto.

Pede-se o direcionamento exclusivo das intimações em nome dos advogados Marcelo Trindade de Almeida e João Luiz Arzeno da Silva, sob pena de nulidade. Dá-se à causa o valor de R$ 1.000.000,00 (um milhão de reais).

Nestes termos,

Pede deferimento.

Curitiba, 14 de dezembro de 2023.

João Luiz Arzeno da Silva
OAB/PR 23.510

Marcelo Trindade de Almeida
OAB/PR 19.095

Gisele Cantergiani de Freitas
OAB/PR 26.530

Anderson Sameliki Dionísio
OAB/PR 86.792