



Poder Judiciário
Justiça do Trabalho
Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região

Recurso Ordinário Trabalhista 1000446-88.2018.5.02.0061

Processo Judicial Eletrônico

Data da Autuação: 08/04/2019

Valor da causa: \$1,338,000.00

Partes:

RECORRENTE: MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO

RECORRENTE: ABRIL COMUNICACOES S.A.

ADVOGADO: ALESSANDRO RANGEL VERISSIMO DOS SANTOS

ADVOGADO: JOSE AUGUSTO RODRIGUES JUNIOR

RECORRIDO: MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO

RECORRIDO: ABRIL COMUNICACOES S.A.

ADVOGADO: ALESSANDRO RANGEL VERISSIMO DOS SANTOS

ADVOGADO: JOSE AUGUSTO RODRIGUES JUNIOR



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 2ª REGIÃO

PROCESSO nº 1000446-88.2018.5.02.0061 (RO)

RECORRENTE: MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO, ABRIL COMUNICACOES S.A.

RECORRIDO: MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO, ABRIL COMUNICACOES S.A.

RELATOR: WILSON RICARDO BUQUETTI PIROTTA

JUIZ(A) PROLATOR(A) DA SENTENÇA: EDUARDO JOSÉ MATIOTA

E (w)

RELATÓRIO

Trata-se de Ação Civil Pública proposta pelo Ministério Público do Trabalho sob a alegação de ilegal dispensa coletiva de empregados do grupo empresarial Abril Comunicações S/A, sem a devida negociação coletiva.

Inconformados com a r. sentença de id. 2456bd0 (fls. 1.861/1.867 do pdf), complementada pela decisão resolutiva de embargos id. 3003477 (fls. 1.908/1.911), ambas proferidas pelo Exmo. Juiz do Trabalho Eduardo José Matiota, cujo relatório adoto e que acolheu parcialmente os pedidos, recorrem o autor e a ré.

O autor, pelas razões de id d85af67 (fls. 1.920/1.935), busca o reconhecimento da dispensa discriminatória, majoração da indenização por dano moral coletivo e da multa cominatória.

A ré, consoante as razões de id. ec4263a (fls. 1.936/1.997 do pdf), pede a concessão do efeito suspensivo ao apelo, postula a reforma do julgado no que tange à ilegitimidade ativa, limites da coisa julgada, período abrangido para configuração da dispensa coletiva, nulidade das dispensas realizadas após dezembro de 2017 e indenização por dano moral coletivo.

Foram apresentadas contrarrazões pelas partes e assistentes (fls. 2.089/2.103, 2.104/2.122, 2.124/2.143 e 2.171/2.195).



Deferido o efeito suspensivo ao recurso ordinário da ré (fls. 2.069/2.070)

Dispensada a manifestação circunstanciada do Ministério Público do Trabalho.

VOTO

CONHECIMENTO

Preenchidos os pressupostos legais, pois propostos a tempo e subscritos por procuradores regularmente constituídos nos autos (fls. 893/894 e Súmula 436 do C. TST), recolhido preparo (fls. 2.064/2.067), conheço do recurso interposto pelas partes, exceto no tocante à tutela antecipada quanto ao funcionamento da Comissão de Conciliação Prévia (fls. 1.995/1996), já que se trata de matéria estranha ao presente processado.

MÉRITO

Analisado, inicialmente, o recurso da ré, por versar questão prejudicial ao apelo do autor.

RECURSO DA RÉ

I. DA ILEGITIMIDADE ATIVA

Contra a r. sentença que rejeitou a preliminar de ilegitimidade ativa, insurge-se a ré argumentando que, no caso dos autos, o Autor pretende defender direitos individuais heterogêneos, eis que a questão envolve a rescisão de contrato de trabalho - exigindo a análise individual de cada trabalhador.

Sem razão.



A ação civil pública visa a tutela de interesses difusos, coletivos e individuais homogêneos, cuja definição encontra-se inserta no art. 81 do Código de Defesa do Consumidor que assim dispõe:

"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:

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

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

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

No caso dos autos, o Ministério Público do Trabalho postulou a tutela jurisdicional a fim de que a ré: a) abstenha-se de efetuar a dispensa discriminatória de empregados, b) efetue a reintegração de todos os empregados dispensados, em todos os seus estabelecimentos, a partir do mês de julho de 2017, c) abstenha-se de realizar a dispensa coletiva de empregados sem prévia negociação coletiva com os respectivos sindicatos profissionais, e interrompa todas as dispensas promovidas, em todos os seus estabelecimentos, a partir do mês de julho de 2017, e d) pague indenização, a título de reparação pelos danos causados por suas condutas ilegais aos direitos difusos e coletivos dos trabalhadores coletivamente considerados.

Como se vê, o autor postula direitos coletivos em sentido estrito e direitos individuais homogêneo. Assim, ao contrário do sustentado em razões de recurso, não exigem análise da condição individual de cada trabalhador.

Rejeito.

II. DOS LIMITES DA COISA JULGADA

Insiste a ré na tese de que a coisa julgada produz efeitos apenas nos limites da competência territorial do órgão prolator.

Sem razão.



O STJ vem adotando o entendimento de que a competência não se confunde com os limites da coisa julgada, conforme se verifica no RESP nº 1.243.887:

"A bem da verdade, o art. 16 da LACP baralha conceitos heterogêneos - como coisa julgada e competência territorial - e induz a interpretação, para os mais apressados, no sentido de que os "efeitos" ou a "eficácia" da sentença podem ser limitados territorialmente, quando se sabe, a mais não poder, que coisa julgada - a despeito da atecnia do art. 467 do CPC - não é "efeito" ou "eficácia" da sentença, mas qualidade que a ela se agrega de modo a torná-la "imutável e indiscutível". É certo também que a competência territorial limita o exercício da jurisdição e não os efeitos ou a eficácia da sentença, os quais, como é de conhecimento comum, correlacionam-se com os "limites da lide e das questões decididas" (art. 468, CPC) e com as que o poderiam ter sido (art. 474, CPC) - tantum judicatum, quantum disputatum vel disputari debebat."

Por sua vez, a SDI-1 do C. TST fixou a tese de que os limites subjetivos da sentença proferida em Ação Civil Pública ultrapassam a competência territorial do órgão julgador:

RECURSO DE EMBARGOS - INTERPOSIÇÃO SOB A REGÊNCIA DA LEI Nº 13.015/2014 - AÇÃO CIVIL PÚBLICA - COISA JULGADA - LIMITES SUBJETIVOS - EFICÁCIA ERGA OMNES

Esta Corte firmou o entendimento de que os limites subjetivos dos efeitos da sentença proferida em Ação Civil Pública, apesar da previsão do artigo 16 da Lei nº 7.347/1985, ultrapassam a competência territorial do órgão prolator, alcançando eficácia erga omnes, na hipótese, correspondente a todos os empregados que laboram na base territorial da entidade sindical. Precedentes da SDI-1. Embargos conhecidos e providos. (Processo nº TST-E-ED-RR-10411-03.2014.5.15.0024, Relatora Ministra Maria Cristina Irigoyen Peduzzi, Subseção I Especializada em Dissídios Individuais, DEJT 05/04/2019)

Assim, estando a r. sentença de acordo com a atual e notória jurisprudência das cortes superiores, sua manutenção é medida que se impõe.

Nada a modificar.

III. DA DISPENSA COLETIVA E SUA ILEGALIDADE.

A ré não se conforma com a declaração de nulidade das dispensas realizadas a partir de julho de 2017 e com a determinação de reintegração de todos os empregados despedidos. Sustenta que o número de empregados desligados representa 7% dos empregados ativos, não havendo que se falar em dispensa coletiva ou "em massa". Além disso, afirma que houve efetiva negociação coletiva com os Sindicatos dos empregados, o que torna válida as dispensas realizadas. Por fim, alega que o art. 477-A da CLT tornou desnecessária a negociação coletiva.

Ao exame.



Em primeiro lugar, trata-se efetivamente de dispensa de natureza coletiva, ante o elevado número de dispensas sem justa causa, motivadas, segundo a ré, por questões técnicas e econômicas ligadas a reestruturação da empresa. O fato de o percentual representar 7% do total de empregados da ré, segundo ela afirma, não afastaria a natureza coletiva da dispensa. Porém, o percentual apurado pelo Ministério Público do Trabalho foi de 20% aproximadamente. De qualquer forma, o que traz a característica de dispensa coletiva a dado conjunto de rescisões contratuais é seu impacto social e econômico, considerada a categoria profissional atingida e o número de rescisões, bem como a finalidade de tais dispensas. No caso, as dispensas ocorreram claramente com vistas a aumentar os lucros da empresa, pois houve substituições por empregados remunerados em patamares sensivelmente inferiores.

Trata-se, ademais, de dispensa de centenas de empregados do setor explorado pela ré, o que causa evidente impacto social e aumento do desemprego. O fato de a empresa ter contratado outros empregados no período não descaracteriza a dispensa coletiva, ao contrário, agrava as atitudes da ré, ao substituir, nos mesmos postos de trabalho, empregados mais antigos por contratados recentes com salários muito inferiores. Para maximizar seus lucros e aumentar o patrimônio de seus acionistas, não pode a empresa descurar de seus compromissos sociais e da constitucional função social da empresa e do capital.

Como bem salientou o MM. Magistrado prolator da r. sentença ora recorrida:

O ordenamento jurídico brasileiro não disciplina os exatos limites do que seria considerada dispensa coletiva, estando o magistrado apto a utilizar o direito comparado por força do artigo acima destacado.

No presente caso, plenamente possível tomar emprestado os ensinamentos do Código do Trabalho Português, que regula a questão no artigo 359:

"Considera-se despedimento coletivo a cessação de contratos de trabalho promovida pelo empregador e operada simultânea ou sucessivamente no período de três meses, abrangendo, pelo menos, dois ou cinco trabalhadores, conforme se trate, respetivamente, de microempresa ou de pequena empresa, por um lado, ou de média ou grande empresa, por outro, sempre que aquela ocorrência se fundamente em encerramento de uma ou várias secções ou estrutura equivalente ou redução do número de trabalhadores determinada por motivos de mercado, estruturais ou tecnológicos"

As demissões de trabalhadores podem ser classificadas da seguinte forma levando-se em consideração o sujeito a que ela é dirigida:

A rescisão contratual individual é aquela dirigida a um empregado isoladamente considerado.

A rescisão plúrima se caracteriza pela demissão de vários trabalhadores por motivos relacionados à conduta de cada empregado individualmente considerado.

Por sua vez, a dispensa coletiva se caracteriza pela demissão de diversos trabalhadores de forma simultânea ou sucessiva por motivo único e geral, ou seja, sem que seja apurada a conduta de cada trabalhador individualmente considerado.



Restou incontroverso nos autos o fato de que a requerida promoveu a demissão de número considerável de trabalhadores em razão de ato único e geral, o que revela tratar-se efetivamente de demissão coletiva, independente do percentual de empregados que fazem parte do seu quadro de pessoal. (fls. 1.863 do PDF)

Em que pesem as dificuldades de se acolher a definição da legislação portuguesa para caracterizar a dispensa coletiva no ordenamento jurídico brasileiro, é certo que se trata de precedente relevante do direito internacional e demonstra como a ênfase sobre a natureza coletiva da dispensa não recai necessariamente sobre o número relativo de empregados da empresa, mas sim sobre os aspectos já mencionados mais acima.

Entendo, portanto, estar claramente caracterizada a natureza coletiva da dispensa, razão pela qual se afasta a alegação da ré de que se cuida de rescisões contratuais corriqueiras em uma empresa.

Argumenta, ademais, a ré que promoveu negociação coletiva com os sindicatos envolvidos nas dispensas havidas, o que não corresponde à verdade trazida aos autos pelas provas. A proposta de parcelamento das verbas rescisórias apresentada pela ré e não aceita pelo sindicato, além de ilegal, em nada representa efetiva disposição de negociação para minimizar o impacto da dispensa coletiva de seus empregados. As homologações ocorridas perante o sindicato e sem o pagamento das verbas rescisórias (fls. 1.395/1.397) tampouco podem sequer se aproximar de negociação coletiva e são providências mínimas para diminuir o impacto social e pessoal do procedimento da ré de dispensa coletiva de seus empregados sem o pagamento das devidas verbas rescisórias.

Não houve, efetivamente, nenhuma negociação coletiva eficaz para sustentar a dispensa coletiva havida. Tampouco apresentou a empresa preocupação, mesmo que mínima, em solucionar o problema, agindo de forma arbitrária e ilegal com relação ao não pagamento das verbas rescisórias. Nem se sustente que não havia condições econômicas de arcar com as referidas verbas rescisórias, ainda que demonstrados prejuízos nos balanços do grupo econômico, pois o risco do empreendimento é do empresário e não do trabalhador.

Sustenta, ademais, o Ministério Público do Trabalho que houve vultosas distribuições de valores pela empresa em favor de seus sócios administradores nos últimos anos, bem como de que houve desvio patrimonial para outras empresas não formalmente integrantes do grupo econômico ora réu, mas que têm, entre seus proprietários e dirigentes, os mesmos proprietários e dirigentes que o ora réu. Tais fatos, porém devem ser investigados em sede própria, no Juízo da Recuperação Judicial.



Quanto à propalada legalidade da dispensa havida, conforme sustentado pelas razões recursais da ré, razão não se lhe pode dar. Conforme fundamenta o Ministro Barros Levenhagen, em seu voto na ARR - 1-71.2013.5.04.0008, julgada em 08/03/2017 pela 5ª Turma do C. TST, ao se deparar com o tema, a Seção Especializada em Dissídios Coletivos do C. TST, em decisão proferida no ED-RODC - 30900-12.2009.5.15.0000, de relatoria do Ministro Mauricio Godinho Delgado, concluiu que "a ordem constitucional e infraconstitucional democrática brasileira, desde a Constituição de 1988 e diplomas internacionais ratificados (Convenções OIT n. 11, 87, 98, 135, 141 e 151, ilustrativamente), não permite o manejo meramente unilateral e potestativista das dispensas trabalhistas coletivas, por se tratar de ato/fato coletivo, inerente ao Direito Coletivo do Trabalho, e não Direito Individual, exigindo, por consequência, a participação do(s) respectivo(s) sindicato(s) profissional(is) obreiro(s)".

Nem se argumente, como fez a recorrente, de que a referida dispensa coletiva estaria amparada pela redação do novel artigo 477-A da CLT, pois teria ocorrido após a entrada em vigor da referida norma de direito material. Em primeiro lugar, porque o processo de dispensa coletiva antecedeu em muito a vigência do referido artigo, já que se vem implementando desde 2017 e o ato de dispensa ocorrido na data subsequente à entrada em vigor do dispositivo legal foi apenas um dado desse processo. Ademais, ao equiparar a dispensa coletiva e plúrima à dispensa individual, não retirou o novo artigo celetista a proteção legal em relação às dispensas arbitrárias, sendo certo que toda forma de ruptura de contrato de trabalho deve efetivar-se sob o crivo da lei.

Ainda que a literalidade do referido artigo 477-A fale em dispensa de autorização prévia do sindicato ou celebração de norma coletiva, o caráter coletivo da dispensa não pode ser afastado, por se tratar de fato da ordem institucional e do caráter suprapositivista do ordenamento jurídico. Tendo caráter coletivo a dispensa, deverá ela ser procedida dentro dos limites da função social da empresa e com participação do sindicato, como bem salientou a r. decisão de origem, pois assim o exige a Constituição Federal em seu art. 8º, VI. Porém, sequer as regras basilares que regem as dispensas - mesmo as individuais - foram seguidas pela empresa, que simplesmente recusou-se a pagar as verbas rescisórias dos empregados por ela dispensados na forma prevista pela CLT.

Vejo, portanto, que a dispensa coletiva levada a cabo pela ré, por qualquer ângulo que se a enfoque, é claramente ilegal e contrária aos ditames constitucionais.

IV. DA REINTEGRAÇÃO E DO EFEITO SUSPENSIVO.



Embora a exigência de negociação coletiva para dispensa coletiva não possa ser entendida como criação de nova forma de estabilidade no emprego, como já salientou o C. TST em várias ocasiões, certo está que as consequências da nulidade da dispensa incluem a integridade do contrato de trabalho, razão pela qual, como corolário lógico, a providência mais imediata é a reintegração ao trabalho.

Foi desta forma que decidiu a douta sentença recorrida, determinando: *"Assim, julgo procedente o pedido para declarar a nulidade das demissões efetivadas pela requerida a partir de dezembro de 2017, determinando a imediata reintegração de todos os trabalhadores dispensados, com pagamento da remuneração devida desde a dispensa até a efetiva reintegração, sob pena de multa diária de R\$ 100,00 por empregado dispensado, nos termos dos artigos 536 do CPC. Pelos mesmos fundamentos, determino que a requerida se abstenha de demitir trabalhadores sem prévia e efetiva negociação coletiva, sob pena de multa de R\$ 10.000,00 em razão de cada trabalhador dispensado a partir desta decisão."* (fls. 1.865 do PDF) E a insurgência da ré contra tal decisão não merece prosperar.

As dificuldades que porventura a ré venha a enfrentar para cumprir a decisão judicial não são empecilho para seu cumprimento. Deverá ela organizar seu empreendimento de sorte a cumprir o determinado, determinação decorrente de seus próprios atos ilegais. De toda forma, constatada, em sede de cumprimento de sentença, a impossibilidade material de cumprimento da decisão, por encerramento das atividades da empresa de forma total ou parcial, a legislação pátria prevê a resolução em perdas e danos, podendo ser a reintegração substituída por indenização correspondente ao período de afastamento até a constatação da impossibilidade de reintegração.

Entendo, pois, correta a r. sentença de origem e nego provimento ao apelo.

Concedi efeito suspensivo de forma provisória ao recurso, pois ainda não havia sequer recebido o referido recurso para análise. Com os elementos trazidos agora na análise detida de todo o processado, não há razão para postergar o cumprimento da r. decisão de primeira instância, o que traria prejuízos inclusive para a ré, pois prosseguiria sendo devedora dos salários dos empregados, sem deles usufruir a força de trabalho. Revogo, portanto, a liminar concedida e que deu efeito suspensivo ao presente recurso ordinário.

V. DA MULTA POR OBRIGAÇÃO DE FAZER (matéria comum a ambos os apelos)



Pugna a ré pela reforma da r. decisão de primeiro grau para que seja afastada a multa por obrigação de não fazer, qual seja, que ela "*se abstenha de demitir empregados sem prévia e efetiva negociação coletiva, sob pena de multa de R\$10.000,00 em razão de cada trabalhador dispensado*", o u sucessivamente, para que seja reduzida a multa para R\$ 500,00 por empregado dispensado.

Por sua vez, o autor postula a majoração da multa por obrigação de fazer, alega que o valor fixado de R\$ 100,00 para cada empregado dispensado que não tenha sido imediatamente reintegrado não assegura o efetivo cumprimento da obrigação.

Sem razão os recorrentes.

A multa diária em destaque encontra respaldo no art. 537, § 4º e § 5º do CPC, que faculta o juiz a imposição de multa, independentemente de requerimento, visando ao cumprimento da obrigação de fazer. Referido dispositivo é aplicável na Justiça do Trabalho (art. 769 da CLT e art. 15 do CPC), sobretudo porque compatível com o princípio protetivo do trabalhador.

Nessa toada, reconhecida a necessidade de negociação coletiva para as dispensas coletivas, devida a multa para que a ré se abstenha de dispensar sem a prévia e efetiva negociação coletiva.

Quanto ao valor da multa fixada no julgado de origem pelo descumprimento dessa determinação, entendo que o valor de R\$ 10.000,00 (inobservância da negociação coletiva) e de R\$ 100,00 (não reintegração do empregado dispensado) observa o princípio da razoabilidade, atentando-se para o fim da lei que é garantir o efetivo cumprimento da obrigação de não fazer.

Mantenho.

VI. DA INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS COLETIVOS (matéria comum a ambos os apelos)

A ré demonstra inconformismo com a condenação ao pagamento da indenização por danos morais coletivos. Alega que os fatos narrados na petição inicial não são aptos a ensejar tal indenização, sucessivamente, pede a redução do valor arbitrado a tal título.



Já o Ministério Público do Trabalho pleiteia a majoração da indenização, ao argumento de que o valor fixado na r. sentença não atende o objetivo pedagógico nem compensa os prejuízos causados à ordem jurídica e aos trabalhadores.

Sem razão os recorrentes.

Nas ações coletivas, as indenizações por danos morais coletivos têm por função principal evitar que danos da mesma natureza ocorram outras vezes no futuro, apenando monetariamente aquele infrator da lei e causador do dano à coletividade. Por certo, tais indenizações devem, também, de certa forma, reparar em alguma medida o dano causado, possibilitando à coletividade atingida ampliar sua capacidade de atuação em prol da coletividade.

No caso dos autos, considerando a manutenção da r. sentença e a conduta ilícita da ré, que como visto acima, agiu de forma arbitrária e ilegal com relação ao não pagamento das verbas rescisórias, mantenho a condenação por danos morais coletivos.

Quanto ao valor arbitrado, considerando a atual situação financeira da ré e a extensão do dano, entendo que estão corretos os parâmetros lançados na r. sentença de piso, pois entendo justa, proporcional, pedagógica e preventiva, tendo em vista que visa compensar o dano, além de punir e desestimular a conduta ilícita da demandada.

Mantenho.

RECURSO DO AUTOR

DA DISPENSA DISCRIMINATÓRIA

Busca o autor a reforma do julgado para reconhecer o caráter discriminatório das dispensas realizadas pela ré. Diz que a comparação entre o perfil dos trabalhadores dispensados e dos contratados prova a discriminação, já que houve a predileção da ré por trabalhadores mais jovens e, por consequência, menor nível salarial.

Razão não lhe assiste.



Nos termos do art. 818 da CLT c/c art. 373, I do CPC, incumbia ao autor demonstrar de forma cabal de que a ré elegeu os empregados mais velhos, com mais tempo de serviço e padrão salarial maior a justificar a dispensa discriminatória, encargo pelo qual não se desincumbiu a contento.

É certo que os o relatório de fls. 515/521 traz indícios de que a média de idade dos trabalhadores admitidos entre agosto de 2017 a março de 2018 foi reduzida de 40 anos, 10 meses e 9 dias para 31 anos, 2 meses e 13 dias.

Contudo, esse fato, por si só, não é suficiente para provar que as dispensas realizadas tiveram cunho discriminatório, haja vista que tal documento demonstra que as dispensas ocorreram em todas as faixas etárias, tempo de serviço e, como bem pontuado pelo juízo de origem, em quantidades semelhantes.

Aliás, analisando com cautela referido documento, é possível extrair que o critério etário/tempo de serviço não foi o elencado pela ré, já que podemos ver que foram dispensados tanto os empregados com maior idade e mais tempo de serviço, como no caso de Pedro Luiz Prado (60 anos de idade e 30 anos e 10 meses de serviço com salário de R\$ 7.384,00 - fls. 517 e 1.514), como os empregados com maior idade e menos tempo de serviço a exemplo de Cristyane Rodrigues Balakdkian que tinha à época 67 anos de idade e 1 ano e 9 meses de serviço (fls. 517) e percebia salário de R\$ 9.665,00 (fls. 1.514).

Constata-se, ainda, que a ré também dispensou empregados com menor idade e mais tempo de serviço (Janaína Dantas de Moura Almeida Andrad que tinha 33 anos de idade e 12 anos e 2 meses de serviço com salário de R\$ 1.665,00 - fls. 518 e 1.514), assim como empregados com menor idade e menos tempo de serviço (Raphael Reynaldo Rodrigues que possuía 29 anos de idade e 1 ano e 11 meses de serviço com salário de R\$ 3.940,00 - fls. 517 e 1.514), o que afasta a tese de dispensa discriminatória em razão da idade/tempo de serviço.

Não se pode deixar de salientar que a relação de empregados dispensados (fls. 1.513/1.517) evidencia que a dispensas atingiram todos os padrões salariais, não sendo esse também o critério definidor para as dispensas.

Assim, à mingua de provas robustas e mais convincentes sobre a dispensa discriminatória, mantenho o julgado de primeiro grau.



ACÓRDÃO

ACORDAM os Magistrados da 6ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da Segunda Região **em: CONHECER dos recursos ordinários interpostos** e, no mérito, **NEGAR-LHES PROVIMENTO**, ficando, conseqüentemente, revogada a liminar que deu efeito suspensivo ao presente recurso ordinário, tudo nos termos da fundamentação do voto do relator. **Proceda a Secretaria desta E. Turma a juntada de uma cópia desta decisão nos autos do processo nº 1003409-58.2018.5.02.0000.**

CERTIDÃO DE JULGAMENTO

Certifico que, em sessão realizada nesta data, a 6ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da Segunda Região, julgando o presente processo, resolveu: por unanimidade de votos, **CONHECER dos recursos ordinários interpostos** e, no mérito, por maioria de votos, vencida a Desembargadora Jane Granzoto Torres da Silva, que dá provimento parcial ao recurso da reclamada, para julgar improcedente a ação, por entender que dispensa de empregados de modo injusto é poder potestativo do empregador, não comportando limitações que não aquelas previstas no ordenamento jurídico, **NEGAR-LHES PROVIMENTO**, ficando, conseqüentemente, revogada a liminar que deu efeito suspensivo ao presente recurso ordinário, tudo nos termos da fundamentação do voto do relator.

Presidiu o julgamento a Exma. Sra. Desembargadora JANE GRANZOTO TORRES DA SILVA.

Tomaram parte no julgamento os Exmos. Srs. WILSON RICARDO BUQUETTI PIROTTA, VALDIR FLORINDO e JANE GRANZOTO TORRES DA SILVA.

Relator: o Exmo. Desembargador WILSON RICARDO BUQUETTI PIROTTA

Revisor: o Exmo. Desembargador VALDIR FLORINDO



Assinado eletronicamente por: WILSON RICARDO BUQUETTI PIROTTA - 21/08/2019 16:08:30 - fb11097
<https://pje.trtsp.jus.br/segundograu/Processo/ConsultaDocumento/listView.seam?nd=19051613373553600000047214549>
Número do processo: 1000446-88.2018.5.02.0061
Número do documento: 19051613373553600000047214549

Sustentação oral: Andrea Albertinase, Raphael da Silva Maia e José Augusto Rodrigues Junior.

São Paulo, 20 de Agosto de 2019.

Priscila Maceti Ferrarini

Secretária da 6ª Turma

WILSON RICARDO BUQUETTI PIROTTA
Relator

VOTOS



Assinado eletronicamente por: WILSON RICARDO BUQUETTI PIROTTA - 21/08/2019 16:08:30 - fb11097
<https://pje.trtsp.jus.br/segundograu/Processo/ConsultaDocumento/listView.seam?nd=19051613373553600000047214549>
Número do processo: 1000446-88.2018.5.02.0061
Número do documento: 19051613373553600000047214549