



PODER JUDICIÁRIO  
JUSTIÇA DO TRABALHO  
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 18ª REGIÃO  
3ª TURMA

PROCESSO TRT - RO-0011079-07.2015.5.18.0007

RELATOR : DESEMBARGADOR MÁRIO SÉRGIO BOTTAZZO

RECORRENTE(S) : OI S.A. - EM RECUPERACAO JUDICIAL

ADVOGADO(S) : ARY BARBOSA GARCIA JUNIOR

ADVOGADO(S) : RICARDO GONCALEZ

RECORRENTE(S) : TELEMAR NORTE LESTE S/A. - EM RECUPERACAO JUDICIAL

ADVOGADO(S) : RICARDO GONCALEZ

RECORRIDO(S) : ADILSON DE SOUZA E SILVA

ADVOGADO(S) : FLAVIA OLIVEIRA LEITE

ADVOGADO(S) : RAPHAEL RODRIGUES DE OLIVEIRA E SILVA

ORIGEM : 7ª VARA DO TRABALHO DE GOIÂNIA

JUIZ(ÍZA) : CELISMAR COELHO DE FIGUEIREDO

EMENTA:

**"RECURSO DE EMBARGOS EM RECURSO DE REVISTA DO RECLAMADO. INTERPOSIÇÃO SOB A ÉGIDE DA LEI 11.496/07. BANESTADO. SOCIEDADE DE ECONOMIA MISTA. PRIVATIZAÇÃO. NORMA INTERNA. DISPENSA IMOTIVADA. DIREITO POTESTATIVO DO EMPREGADOR. INVIABILIDADE DE REINTEGRAÇÃO.** Esta Subseção Especializada I reviu e pacificou o entendimento ao redor da matéria de dispensa imotivada de empregado de sociedade de economia mista que, a despeito de norma interna estabelecendo procedimento para dispensa, não gera direito à estabilidade ou reintegração, mormente quando veio a ser privatizada.

Acrescente-se que é inaplicável ao Banco sucessor norma que estabelecia a necessidade de motivação do ato de dispensa imposta ao sucedido, sociedade de economia mista, integrante da Administração Pública, visto que o sucessor está submetido a regime jurídico puramente privado, não havendo falar que subsistiria a necessidade de declarar nula a dispensa ante o atual entendimento do c. STF, proferido ao julgamento do processo RE 589.998/PI. Precedentes desta e. Subseção.

Recurso de embargos conhecido e provido." (Processo: E-ED-RR - 127200-03.2007.5.09.0411 Data de Julgamento: 16/11/2017, Relator Ministro: Hugo Carlos Scheuermann, Subseção I Especializada em Dissídios Individuais, Data de Publicação: DEJT 24/11/2017)

## **RELATÓRIO**

O Exmo. Juiz do Trabalho Celismar Coelho de Figueiredo, da 7ª Vara do Trabalho de Goiânia, acolheu parcialmente os pedidos formulados por ADILSON DE SOUZA E SILVA contra OI S.A. - EM RECUPERACAO JUDICIAL e TELEMAR NORTE LESTE S/A. - EM RECUPERACAO JUDICIAL (ID. 2c9f503).

As reclamadas interuseram recurso ordinário, em peça única (ID. 84fcc4d), pugnando pela reforma da sentença quanto ao grupo econômico e à validade da dispensa sem justa causa.

Contra-arrazoado apresentado pelo reclamante (ID. c705459).

Os autos não foram remetidos à Procuradoria Regional do Trabalho (art. 25 do Regimento Interno).

É o relatório.

## **FUNDAMENTAÇÃO**

## ADMISSIBILIDADE

As reclamadas disseram que "no caso em questão não se faz necessário a efetivação de depósito recursal em razão da isenção autorizada às empresas em recuperação judicial, situação essa em que se encontra, conforme disposto no artigo 899, § 10, da CLT." (recurso - pág. 4, conforme o original)

O reclamante disse no contra-arrazoado que "em que pese o art. 899, §10, da CLT, isentar a empresa que está em recuperação judicial do depósito recursal, o parágrafo 11 do mesmo preceito legal leciona o seguinte: '§ 11. O depósito recursal poderá ser substituído por fiança bancária ou seguro garantia judicial'."

E disse que "tendo em vista em vista que o depósito recursal visa assegurar o pagamento da condenação, requer a sua substituição por seguro garantia judicial ou fiança bancária." (contra-arrazoado - pág. 2)

Sem razão o reclamante.

A sentença é de 09/01/2018 e o recurso foi interposto em 02/02/2017, portanto, sob a égide da Lei nº 13.467/2017, que alterou o art. 899 da CLT, dentre outros.

Diz o § 10 do aludido dispositivo legal que "São isentos do depósito recursal os beneficiários da justiça gratuita, as entidades filantrópicas e as empresas em recuperação judicial", e é incontroverso que as recorrentes estão em recuperação judicial.

Portanto, sem ambages, sendo isentas as recorrentes do recolhimento do depósito recursal, não há falar em "substituição por seguro garantia judicial ou fiança bancária", o que se aplica apenas aos que são obrigados ao recolhimento.

De outro lado, não conheço do tópico recursal "02. PESSOA JURÍDICA ÚNICA - FUSÃO - NÃO CARACTERIZAÇÃO DE GRUPO ECONÔMICO", **por ausência de interesse**, uma vez

que não houve reconhecimento de grupo econômico na sentença.

Logo, **não há interesse recursal** quanto ao pedido de exclusão da segunda reclamada Telemar Norte Leste S.A. do polo passivo da ação ao fundamento de que "a empresa Brasil Telecom S/A e a empresa Telemar Norte Leste S/A realizaram um processo de fusão, originando a empresa OI S/A. Assim sendo, constata-se que, atualmente, a Telemar Norte Leste S/A (2ª reclamada) passou a denominar-se OI S/A (1ª reclamada), constituindo-se ambas as reclamadas na mesma pessoa jurídica" (recurso - pág. 4).

Nesse passo, atendidos demais os pressupostos recursais de admissibilidade, conheço parcialmente do recurso ordinário interposto pelas reclamadas.

## MÉRITO

### VALIDADE DA DISPENSA SEM JUSTA CAUSA

Eis a sentença:

"Pretende o Reclamante ser reintegrado ao emprego diante da nulidade do ato rescisório imotivado, eis que há norma regulamentar incorporada ao seu contrato de trabalho que lhe garante o direito de ter rompido o contrato somente mediante ato motivado, sustentando ser aplicável o disposto na Súmula 51 do Colendo TST.

(...)

Argumenta, ademais, que a despedida foi discriminatória em decorrência do tempo de serviço e idade.

As Reclamadas defendem-se afirmando, inicialmente, que houve fusão empresarial, não existindo distinção entre as pessoas jurídicas. Reconhecem, pois, a solidariedade prevista no Artigo 3º, da CLT.

Aduzem as Reclamadas que as normas que estabeleciam as práticas de Recursos Humanos nas empresas sucedidas não estão vigentes, aplicando-se ao contrato de trabalho do reclamante os ACTs e CCTs firmados no ano de 2015.

Não apresentaram as Reclamadas nenhum ato que tenha revogado as normas citadas pelo Reclamante em data anterior ao início de vigência do contrato de trabalho.

Tratam-se de fatos incontroversos a existência de norma que restringe o poder potestativo de despedida e, ainda, o de que houve despedida imotivada do Reclamante, sem qualquer fundamentação, tendo as Reclamadas afirmado que "é uma empresa privada, não sendo necessária motivação para a dispensa sem justa causa de seus empregados, conforme as norma expressas na CLT e acordos coletivos."

A existência de limites ao direito potestativo patronal tem previsão constitucional, estando inserida no Artigo 7º, inciso I, da vigente Constituição Federal, mesmo que no ordenamento jurídico esteja limitada às estabilidades contratuais provisórias; ao impedimento de despedidas discriminatórias e às indenizações restritivas do livre direito de despedir.

Tais limites também restaram inseridos no mundo jurídico pela Convenção 158 da OIT, cuja revogação encontra-se em análise no Supremo Tribunal Federal.

Outras formas de restrições à despedida têm sido reconhecidas pelo Poder Judiciário, conforme julgamento do Recurso Extraordinário nº 589.998-Piauí, em 20/3/2013, relator Ministro Ricardo Lewandowski, decidiu pela necessidade de motivação do ato de dispensa de empregados de empresas públicas e sociedades de economia mista, com a finalidade de se observar os princípios da impessoalidade e da isonomia.

No caso, o Reclamante foi admitido por empresa pública. No curso do contrato de trabalho haveria necessidade de motivação do ato de despedida de forma a dar eficácia ao disposto no Artigo 37 da vigente Constituição Federal, conforme julgamento do Supremo Tribunal Federal acima referido.

Ocorre que no curso do contrato de emprego houve privatização e sucessão de empregadores, passando o contrato de trabalho a ser mantido com empresa privada, regido pelo disposto nos artigos 10, 448 e 468 da Consolidação das Leis do Trabalho (...).

O contrato de trabalho do Reclamante foi firmado em 19 de novembro de 1986 com empresa pública, sendo regido por normas internas que incorporaram ao patrimônio jurídico e não poderiam ser alteradas, mesmo pela sucessora, sem

mútuo consentimento e desde que não resultasse em prejuízos ao empregado.

A cláusula regulamentar do contrato de trabalho estabeleceu que "nos casos de demissão sem justa causa, deverão constar da fundamentação do pedido, as informações relativas a treinamento e desempenho do empregado, devendo a chefia imediata cientificar o empregado dos motivos do seu desligamento, após concluído o processo de dispensa".

Referida cláusula não concede estabilidade contratual ao trabalhador, mas limita o direito potestativo do empregador em despedir o empregado sem justo motivo, obrigando este a prestar informações acerca dos motivos do desligamento.

Foram estabelecidas cláusulas contratuais que delimitou forma para o distrato, tornando exigível a apresentação ao trabalhador dos motivos da despedida e, sem observar esta formalidade, o ato jurídico praticado torna-se nulo (Art. 166, V, do Código Civil).

Houve integração de referida condição benéfica ao contrato de trabalho, com caráter vinculante à sucessora.

As Reclamadas, ao praticarem atos em desrespeito a previsão legal, sujeita-se aos efeitos da invalidade do ato.

Tendo as Reclamadas sucedido a empresa pública contratante do Reclamante, assumindo o contrato de trabalho com todas as regras regulamentares a ele incorporadas, sem possibilidade alteração diante das disposições dos Artigos 10º, 448 e 468 da CLT, cumpre que haja razões e motivações para a despedida do trabalhador.

Ocorrendo a despedida sem que a empregadora tenha observado os atos exigíveis para sua validade, a consequência é a manutenção da vigência o contrato de emprego, eis que volta o contrato ao seu status anterior. Os atos nulos não geram efeitos legais. O fato ocorrido a privatização de empresa pública contratante do Reclamante não altera tal raciocínio, eis que qualquer alteração na estrutura jurídica da empresa não afeta os direitos adquiridos dos trabalhadores. O acolhimento de entendimento diverso também levaria à violação de princípios constitucionais de proteção e valorização do trabalho humano (...).

O Reclamante alega, ainda, que houve despedida discriminatória por possuir mais de 50 anos. Disse que foram despedidos vários empregados que contavam com mais de 50 anos de idade.

As Reclamadas negaram a existência de despedida discriminatória, mas não apresentaram os motivos da rescisão contratual do Reclamante e nem mesmo dos demais empregados mencionados nos diversos TRCTs que acompanharam a

exordial.

Os referidos documentos (TRCTs) evidenciam que houve despedida de trabalhadores próximos à aposentadoria, em determinada faixa etária, trazendo indícios de que realmente este foi o motivo da despedida (ter os trabalhadores mais de 50 anos) e estarem próximos à aposentadoria.

A despedida assim efetivada é realmente discriminatória e, também por este motivo, se traduz em ato nulo.

Sendo nulo o ato de dispensa do Reclamante, tanto por não observar norma regulamentar como por ter sido discriminatória, impõe-se condenar a Reclamada a manter vigente o contrato de emprego com o Autor nas mesmas condições anteriores, até a data da aposentadoria, somente fazendo a despedida mediante prévia motivação e desde que não seja discriminatória, com o pagamento de salários e demais vantagens devidas à categoria durante todo o período de afastamento, o que inclui gratificação de natal, indenização de férias + 1/3, recolhimentos do INSS para garantia do tempo de contribuição, benefícios instituídos em normas coletivas de trabalho e reajustes salariais. Sobre as parcelas ora deferidas, serão devidos recolhimentos de FGTS no percentual de 8%." (págs. 2/6)

As reclamadas insurgiram-se dizendo que nenhuma das normas internas citadas na sentença "aplica-se ao pacto laboral do reclamante/recorrido, pois referem-se a normas que já tiveram sua vigência findada, não possuindo mais eficácia. De forma diversa do mencionado na r. sentença, verifica-se que o reclamante/recorrido, no ato de sua dispensa, estava regido pelas normas celetistas e norma coletiva - ACT 2014/2016 firmada com a empresa OI (id f283cc6)." (pág. 5)

Disseram que "em suma, o reclamante era celetista, podendo, portanto, o empregador rescindir unilateralmente o vínculo de emprego do mesmo, sem justa causa, respeitando apenas as limitações expressas na CF/88, CLT e no acordo coletivo vigente." (pág. 5)

Disseram que "entendimento diverso restringindo o poder potestativo da empregadora/recorrente resulta em afronta aos dispositivos constitucionais expressos nos art. 5º, inc. II, e art. 7º, inc. I, da Constituição Federal. Por fim, evidencia-se que a dispensa sem justa causa do reclamante decorreu de reestruturação da 1ª reclamada/recorrente, que precedeu o pedido de recuperação judicial protocolado pela mesma, sendo este um fato notório, especialmente para seus empregados. Ressalta-se, inclusive, que o reclamante/recorrido recebeu a título de incentivo, sob a rubrica '95.5 Gratif Extraord' o valor de R\$ 21.800,80 (TRCT anexo aos autos - id f283cc6)." (págs. 7/8)

Prosseguiram dizendo que "de forma diversa do expresso na r. sentença, temos que as reclamadas/recorrentes jamais praticaram qualquer forma de discriminação em face de seus empregados, em especial a discriminação etária. Primeiramente, cabe ressaltar que inexistem nos autos provas da suposta dispensa discriminatória de empregados, sequer indícios suficientes para a formação do equivocado entendimento, ônus esse que competia ao reclamante/recorrido. Tem-se de suma importância aduzir que no mês em que foi procedida a rescisão contratual do reclamante, abril de 2015, a 1ª reclamada/recorrente realizou a dispensa de vários outros empregados, de idades variadas, tendo sido as dispensas motivadas pela necessidade de redução dos custos operacionais - reestruturação." (pág. 8)

Disseram que "em suma, não existiu dispensa discriminatória, tendo, na verdade, a 1ª reclamada/recorrente implementado uma reestruturação, que passou pela fase do enxugamento das despesas, incluindo a redução do quadro de empregados, com o objetivo maior de evitar a falência." (pág. 9)

Pois bem.

De fato, já registrei em outros votos de minha relatoria que "a jurisprudência do Tribunal Superior do Trabalho também já se consolidou no sentido de que, caso exista norma interna limitadora do poder potestativo da empresa, no sentido de permitir a dispensa somente mediante procedimento administrativo, tal regra deve ser observada, inclusive pela empresa sucessora, visto que referido direito incorpora-se ao patrimônio jurídico do trabalhador." (a exemplo do RO-0010434-42.2016.5.18.0008, j. em 07/12/2016).

Ocorre que a jurisprudência do TST evoluiu no ano de 2017, prevalecendo o entendimento de que **"é inaplicável ao (...) sucessor norma que estabelecia a necessidade de motivação do ato de dispensa imposta ao sucedido, sociedade de economia mista, integrante da Administração Pública, visto que o sucessor está submetido a regime jurídico puramente privado, não havendo falar que subsistiria a necessidade de declarar nula a dispensa ante o atual entendimento do c. STF, proferido ao julgamento do processo RE 589.998/PI"** (Processo: E-ED-RR - 127200-03.2007.5.09.0411 Data de Julgamento: 16/11/2017, Relator Ministro: Hugo Carlos Scheuermann, Subseção I Especializada em Dissídios Individuais, Data de Publicação: DEJT 24/11/2017 - o negrito e a omissão não são originais).

Nesse mesmo sentido:

**"RECURSO DE EMBARGOS. DISPENSA IMOTIVADA. NORMA INTERNA DO BANCO BANESTADO S/A. DESNECESSIDADE DE MOTIVAÇÃO DO ATO.** A jurisprudência desta Subseção é no sentido de que o regulamento do Banco reclamado não restringe o direito potestativo de dispensa sem justa causa. Também se está atento ao entendimento do Supremo Tribunal Federal, quanto à necessidade de motivação do ato de dispensa de empregado de sociedade de economia mista ou de empresa pública. Ocorre que, no presente feito, resta incontroverso que o reclamante foi contratado antes da privatização do Banco Banestado S/A, e a dispensa ocorreu após esse fato, o que corrobora a desnecessidade de motivação do ato de dispensa, uma vez que não há direito adquirido à motivação da dispensa. Recurso de embargos conhecido e provido." (Processo: E-RR - 672700-38.2002.5.09.0014 Data de Julgamento: 02/02/2017, Relator Ministro: Augusto César Leite de Carvalho, Subseção I Especializada em Dissídios Individuais, Data de Publicação: DEJT 10/02/2017.)

No caso, é incontroverso que o reclamante foi admitido por uma das empresas do sistema Telebrás - a saber, a Telecomunicações de Mato Grosso S.A. - sistema esse que foi privatizado e adquirido pela Brasil Telecom S.A., a qual posteriormente teve sua razão social alterada para OI S.A. (a primeira reclamada).

Assim, as normas internas do ente público então empregador do reclamante que dispunham sobre a necessidade de motivação da dispensa não se aplicam às reclamadas, à luz do novel entendimento da SDI do TST, que estão investidas do direito potestativo de dispensar sem justa causa seus empregados.

Sem ambages, por esse fundamento a dispensa imotivada do reclamante não é nula.

**Quanto ao outro fundamento**, a saber, a dispensa discriminatória, na inicial foi dito que "o autor, que atualmente possui 50 anos de idade, foi dispensado em razão da discriminação etária perpetrada pela reclamada OI S.A., que no mês de abril de 2015, demitiu sumariamente diversos trabalhadores que contavam com mais de 50 anos, conforme TRCTs em anexo." (pág. 23)

As reclamadas defenderam-se dizendo que "jamais praticou qualquer forma de discriminação em face de seus empregados, principalmente a discriminação etária" e que "no referido mês de abril de 2015 realizou a dispensa de vários empregados, de idades variadas, tendo sido as dispensas motivadas pela necessidade de redução de custos operacionais" (conforme o original).

Com o devido respeito ao operoso juiz de origem, a dispensa de empregado com 50 anos de idade, por si só, não é discriminatória.

De outro lado, a reclamada, a despeito de ter apresentado na contestação uma tabela com o nome de 11 (onze) empregados com menos de 50 anos dispensados em abril de 2015 (ID. 4876762 - págs. 6/7), **não trouxe à colação os respectivos TRCTs.**

E esse foi justamente um dos argumentos do reclamante na impugnação à contestação (ID. c8a2fa0 - Pág. 5).

Além disso, o reclamante disse que a OI S.A. "demitiu sumariamente diversos trabalhadores que contavam com mais de 50 anos" e jungiu à inicial 16 (dezesseis) TRCTs de empregados com 50 anos ou mais, todos dispensados no mês de abril de 2015.

Passando ao exame da prova oral, a primeira testemunha da reclamante declarou que "a equipe de Goiânia em que o autor trabalhava foi desativada, sendo dispensados todos os empregados que nela trabalhavam; que havia uma determinação da diretoria da depoente que as atividades fossem direcionadas para o Rio de Janeiro; que a depoente chegou a trabalhar no Rio de Janeiro de 2009 a 2014, normalmente trabalhando lá, em média, duas semanas por mês e as outras duas em Brasília." (ID. bc38eca - pág. 2)

E a segunda testemunha convidada pelo autor declarou "que trabalhou simultaneamente no Rio de Janeiro e em Goiânia no período de agosto de 2010 até agosto de 2011, em média 15 dias em cada localidade por mês, com predominância na cidade do Rio de Janeiro; que havia também uma equipe com as mesmas características que a depoente trabalhava em Goiânia, no Rio de Janeiro, com estrutura mais ampla, pois lá é a sede; que não sabe informar se a faixa salarial do pessoal da equipe do Rio de Janeiro e em Goiânia era similar; que no Rio de Janeiro a faixa etária dos empregados

era mais jovem; que a faixa etária dos empregados demitidos em Goiânia era de 50 anos, em média" (ID. bc38eca - Pág. 2).

Não se olvida que a OI S.A. (primeira reclamada) está em recuperação judicial, requerida em junho de 2016.

Mas, no caso dos autos, a dispensa dos 16 (dezesesseis) empregados com 50 anos ou mais - dentre eles o reclamante - não guarda relação com o processo de recuperação judicial da primeira reclamada, porque a dispensa ocorreu em abril/2015 (mais de um ano antes da recuperação judicial).

Aliás, isso nem sequer foi alegado na contestação, revelando-se inovatório à lide o argumento recursal de que a primeira reclamada "passou pela fase do enxugamento das despesas, incluindo a redução do quadro de empregados, com o objetivo maior de evitar a falência." (pág. 9)

De fato, a justificativa da defesa para a dispensa dos 16 (dezesesseis) empregados com 50 anos ou mais, dentre eles o reclamante, foi a "necessidade de redução de custos operacionais", **inexistindo nenhuma prova nos autos a esse respeito.**

Nesse passo, emergiu provado **no caso dos autos** que a dispensa do reclamante foi discriminatória em razão da idade (Lei 9.029/95, art. 1º).

Do exposto, **apenas pelo fundamento da dispensa discriminatória**, mantenho a sentença quanto à reintegração do reclamante e ao pagamento dos salários e demais vantagens do período de afastamento.

Nego provimento ao recurso.

## CONCLUSÃO

Conheço parcialmente do recurso ordinário interposto pelas reclamadas e, no mérito, nego-lhe provimento.

É o voto.

## **ACÓRDÃO**

ISTO POSTO, acordam os membros da Terceira Turma do Egrégio Tribunal Regional do Trabalho da 18ª Região, em sessão ordinária hoje realizada, por unanimidade, conhecer parcialmente do recurso das Reclamadas e negar-lhe provimento, nos termos do voto do Relator. Sustentou oralmente, pela Recorrente/Reclamada, o Dr. Rodrygo Vinicius Mesquita. Presente na tribuna, pelo Recorrido/Reclamante, a Dra. Flavia Oliveira Leite.

Participaram do julgamento os Excelentíssimos Desembargadores MARIO SERGIO BOTTAZZO (Presidente) e ROSA NAIR DA SILVA NOGUEIRA REIS e o Excelentíssimo Juiz convocado LUCIANO SANTANA CRISPIM. Presente na assentada de julgamento o d. representante do Ministério Público do Trabalho. Sessão de julgamento secretariada pela Chefe do Núcleo de Apoio à Terceira Turma, Maria Valdete Machado Teles.

Goiânia, 09 de agosto de 2018.

**MARIO SERGIO BOTTAZZO**  
**Relator**