



PODER JUDICIÁRIO FEDERAL
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 1ª REGIÃO

23ª VARA DO TRABALHO DO RIO DE JANEIRO

Processo No: 1618/23

SENTENÇA

I - RELATÓRIO

MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO, ajuizou AÇÃO CIVIL PÚBLICA em face de VRG LINHAS AÉREAS S.A E WEBJET LINHAS AÉREAS SA, qualificado no fls.02, alegando, em síntese, que no dia 23.11.12 ocorreu demissão forçada por um grupo de trabalhadores que compareceu a este órgão Ministerial, informando a dispensa em massa de trabalhadores que eram empregados da empresa Webjet promovida pela Gol, cuja denominação atual é VRG Linhas Aéreas S.A. Alega que a demissão em massa promovida pela primeira vi violou frontalmente as disposições normativas vigentes, eis que não foi precedida de negociação coletiva com o sindicato laboral a fim de resguardar os interesses sociais dos trabalhadores, tal como prescrito em instrumento coletivo da categoria profissional afetada. Acresce que a VRG Linhas Aéreas S.A adquiriu a Webjet em todos os seus direitos e obrigações, sendo, portanto, responsável pelos contratos em curso, nos termos do art. 2º da CLT. Pleiteia seja compelida pela primeira ré a sua função social/art. 170,III,CF), tudo em respeito ao valor social do trabalho(art.1º,IV,CF) e aos princípios da boa-fé objetiva/art.422,CC) e da proteção da dignidade do pessoa do trabalhador (art.1º,III,CF). Postula a declaração de nulidade das dispensas sem justa causa dos empregados e reintegração dos empregados demitidos sem justa causa a partir de 23.11.12, bem como indenização por danos morais coletivos.Faz o exposto, requer o pagamento das verbas trabalhistas devidas no item "6" de inicial. Processa por todos os meios de prova em direito admitidos. Atribui à causa o valor de R\$5.000.000,00,conforme os atos procedentes do pedido.

Posição inicial regularmente instruída às fls.02/23.

Liminar concedida às fls.153/155.

No audiência (fls.730 e 730v), alçada fixada no valor da inicial e montada a lavra, com a certidão escrita com documentos (fls.310/318).

Em defesa a orelhada argui preliminar de inépcia quanto a fixação do valor dos supostos danos morais coletivos e impetutabilidade jurídica do pedido correspondente a condenação de pleitear por obrigação de fazer e de não fazer com o pagamento de danos morais coletivos. No mérito, contesta todos os pedidos requerendo a improcedência.

Manifestação da parte autora sobre a defesa prévia às fls. 830/841 e das réis às fls.843/911.

Proc. No:1618/12
23ª Vara/RJ



PODER JUDICIÁRIO FEDERAL
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 1ª REGIÃO

Razões finais ora, não virando as propostas conciliatórias. Eleve-se a instância.

Relatores, vices e correlacionados.

PRELIMINAR DE INÉPCIA

Sustenta-se a ré que é tecnicamente inviável que ações de natureza semelhante à da ajuizada pelo Ministério Público do Trabalho haja a fixação do valor pretendido, já no início de indenização a título de supostos danos morais coletivos.

Diversamente, do alegado pela ré em sua defesa, a penção inicial é após ao fim colatado, inclusive no que se refere ao pleito de indenização por dano moral coletivo. A questão da valorização de eventual indenização por danos morais coletivos cabe unicamente ao juízo não havendo, por consequência inépcia da essencial, quando a ré aponta o valor pretendido. Rejeito.

PRELIMINAR DE IMPOSSIBILIDADE JURÍDICA

Alegam as réas que é juridicamente impossível a condenação de pleitos por obrigações de fazer e não fazer com o pagamento de indenização por supostos danos morais coletivos.

Quando a lei expressa que a Ação Civil Pública poderá ter por objeto a condenação em dinheiro ou o cumprimento de obrigação de fazer ou de obrigação de não fazer (art. 3º da Lei 7.347/1985), não pode ser entendida como se o pleito de condenação em dinheiro impedisse os de condenação em obrigação de fazer ou de não fazer. Rejeito-se que é pacífico no Superior Tribunal de Justiça, o entendimento de que a ação civil pública comporta cumulação de condenação em obrigação de fazer/não fazer com indenização pecuniária. Rejeito.

II - FUNDAMENTAÇÃO

Sustenta o Ministério Público na presente Ação Civil Pública, em síntese, que o ato praticado pela primeira ré de demitir coletivamente os empregados da segunda ré no dia 23.11.12, viola o direito à informação, por o empregador dever ter efetuado negociação coletiva com o sindicato de classe, considerando a intenção de se proceder às demissões, possibilitando dessa forma, o debate acerca da utilização de medidas alternativas, em respeito ao direito das reclamadas. Afirma, também, a ocorrência de violação ao princípio da intervenção sindical na negociação coletiva, que prescreve a atuação do sindicato em toda e qualquer discussão que envolva uma pluralidade de trabalhadores, e asserts que inexistem fundamentos econômicos para a demissão em massa. Apontam violação ao art. 1º, incisos III e IV, art. 8º, inciso XIV, art. 7º XXXVI, art. 8º, III e VI, todos da Constituição Federal, assim como aos artigos dos arts. 167 e 422 do Código Civil. Requer, finalmente, a condenação das réas em indenização em razão de danos morais coletivos e deixar suspendendo as rescisões contratuais e posterior decisão

Proc. No. 1618/12
23ª Vara/RJ



PODER JUDICIÁRIO FEDERAL
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 1ª REGIÃO

315
9

definitiva, para que sejam declarados nulos as demissões efetivadas sem observância da necessária negociação prévia com o Sindicato da categoria.

As não anoveram em suma que os empregados da Webjet foram desligados em meio da deflagração do processo de extinção total da empresa e de suas operações, não sendo hipótese de dispensa coletiva. Acrescenta que o julgamento do ato de concentração pelo CADE não suscita quaisquer restrições de natureza trabalhista, de matriz individual ou coletiva à aprovação da operação pretendida. Aduzem que providência análoga ao encerramento definitivo das atividades da Webjet se efetuou de imediato, sob pena de colocar em cheque as operações da GOL em curto prazo. Finalmente, ressaltam que a declaração de nulidade das dispensas afronta o summa constitucional de respeito da proteção contra as despedidas arbitrárias ou sem justa causa disciplinadas no art. 7º, inciso I da Constituição Federal.

Incidendo, cabe ressaltar que o trabalho além de possuir valor social sendo fator integrante da estrutura da vida em sociedade, sempre acompanhou o homem no decorrer da história. Além disso, toda e qualquer empresa especialmente as grandes indústrias tem um compromisso social. Dessa forma, a dispensa coletiva, para ser considerada lícita, deve ser socialmente justificada, sendo causada por uma real e justa necessidade empresarial, ou seja, que seja capaz de colocar em risco sua própria existência, bem como seja precedida de uma negociação coletiva ou de um diálogo coletivo econômico, sob pena de ser considerada um ato arbitrário, que enseja sua nulidade.

A dispensa coletiva praticada sem a participação prévia do sindicato viola a boa-fé objetiva (art. 5º da LICC e 423 da CC) e os princípios da confiança e da informação, caracterizando assim o abuso do direito (art. 187 do CC), uma vez que, agindo assim a empresa mata que ultrapassa os limites determinados pelo seu fim social e econômico. Além disso, há violação ao princípio da boa-fé, provocando sérias consequências não apenas para os diretamente envolvidos como também para a sociedade como um todo.

Assim, foi justamente esse o pensamento do Eg. Tribunal Superior do Trabalho, quando, no julgamento da dispensa coletiva praticada pela EMPRAER no final do ano de 2009, assim a 309, através da Seção Especializada em Dissídios Coletivos, tendo como relator Marcelo Godinho Delgado, decidiu:

DISPENSAS COLETIVAS TRABALHISTAS - EFEITOS JURÍDICOS.

A ordem constitucional e infraconstitucional democrática brasileira, desde a Constituição de 1988 e diplomas internacionais ratificados (Convenções OIT n. 115/57, 98, 135, 141 e 151, ilustrativamente), não permite a atuação meramente unilateral e potestativa 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). Regras e princípios constitucionais que determinam o respeito à dignidade da pessoa humana (art. 1º, III, CF), o valorização do trabalho e especialmente do emprego (arts. 1º, IV, 6º, e 170, VIII, CF), tudo impõe que se reconheça distinção normativa entre as dispensas

Proc. No:1618/12
23ª Vara RJ



PODER JUDICIÁRIO FEDERAL
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 1ª REGIÃO

memamente típicas e individuais e as dispensas massivas, coletivas, as quais são social, econômica, familiar e comunitariamente impactantes. Nesta linha, teria inválida a dispensa coletiva enquanto não negociada com o sindicato de trabalhadores, espontaneamente ou no plano do processo judicial coletivo. A d. Maicéria, contudo, decidiu apenas ficar a premissa, para casos futuros, de que "a negociação coletiva é imprescindível para a dispensa em massa de trabalhadores, observados os fundamentos supra."

Assim, ainda:

"As dispensas coletivas de trabalhadores, substantiva e proposicionalmente distintas das dispensas individuais, não podem ser exercitadas de modo unilateral e positivo pelo empregador, sendo matéria de Direito Coletivo do Trabalho, devendo ser submetidas à prévia negociação coletiva trabalhista ou, sendo inviável, ao processo judicial de dissídio coletivo, que lhe irá regular os termos e efeitos pertinentes. Neste ponto, para os casos futuros, a d. Maicéria da SDC fixou tal premissa (embora a d. maicéria, para o caso variante nestes autos, não reconheça abusividade ou falta de boa-fé objetiva na dispensa massiva perpetrada - até mesmo porque a premissa aqui fixada não era ainda acolhida na jurisprudência até então dominante).

E, inovando, estabeleceu para as demandas futuras:

A premissa ora fixada é: "a negociação coletiva é imprescindível para a dispensa em massa de trabalhadores".

E por fim:

"É que a negociação coletiva ou a sentença normativa fixando as condutas para o enfrentamento da crise econômica empresarial, atenuando o impacto da dispensa coletiva, com a adoção de certas medidas ao conjunto de trabalhadores ou uma parcela deles, seja pela adoção da suspensão do contrato de trabalho para participação do empregado em curso ou programa de qualificação profissional oferecido pelo empregador (art. 416-A da CLT), seja pela celebração de demissão voluntária (PDVs), seja pela observação de outras formas instituídas pelas partes coletivas negociadas.

Em face disso, a partir do pagamento supramencionado, para a dispensa coletiva é necessária uma negociação coletiva prévia, sob pena de nulidade do ato praticado e condão a reintegração dos empregados.

A necessidade da participação dos sindicatos é patente, pois que os efeitos gerados por uma dispensa coletiva possuem ser diminuídos, como despedida dos mais jovens, pessoas que não possuem dependentes, não dispor de mulheres grávidas e pessoas próximas à aposentadoria. É preciso que se examine com muito cuidado a possibilidade de dissolução da jornada de trabalho e do futuro pois que possa ser evitada a dispensa coletiva. É oportuno alertar que são considerações como essas que prevalecem em países como Itália, Alemanha, Grã-Bretanha, Portugal e Holanda.



PODER JUDICIÁRIO FEDERAL
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 1ª REGIÃO

Cabe destacar, ainda, que a proteção contra a dispensa coletiva, no atual momento histórico, torna-se mais relevante sob dois aspectos: a crise econômica ocorrida no ano passado, que ainda está gerando efeitos nefastos, e o sistema esgotado da produção.

Em época de crise econômica, as dispensas coletivas ocorrem em maior volume, e a importância da proteção ganha força. Por crise se entende algo eventual, passageiro e esporádico. Sendo do empregador o risco da recessão, não pode ele transferi-lo aos empregados, que nenhuma culpa têm em épocas de turbulência. Pelo contrário, é no momento de crise que deve ocorrer um verdadeiro pacto de aspersão entre empregado e empregador.

Dessa forma, não resta dúvida de que as empresas somente podem dispensar coletivamente em casos de extrema necessidade, ou seja, que coloquem em risco sua própria existência, pois a hipótese de simples diminuição do lucro não enseja suposto fisco (verdadeira causa) para uma dispensa massiva. Na verdade, a diminuição de lucros ainda mais é que fato econômico e quase sempre cíclico da vida econômica.

Nessa linha de raciocínio, o empregado não pode sofrer sozinho, nem prioritariamente, as consequências de uma crise econômica, sob o mesmo porque é a parte fraca da relação. Dessa forma, restando comprovada a necessidade de uma dispensa massiva, os empregados fazem jus a uma proteção além da prevista para a dispensa individual.

A esse respeito, na doutrina MAURÍCIO GODINHO DELGADO (in Curso de Direito do Trabalho, 3. ed., São Paulo: LTr, 2004, p. 631) discorre que o poder diretivo é o "conjunto de prerrogativas unilateralmente concentradas no empregador devidas à organização da empresa e espaço empresarial internos, inclusive o processo de trabalho adotado no estabelecimento e na empresa, com a especificação e orientação cotidianas no que tange à prestação de serviços". Nesse contexto, e sendo em vista a própria proteção constitucional à propiedade (art. 5º, inciso XXXI, CF), possui o empregador a liberdade de contratar e dispensar empregados, desde que a dispensa seja realizada por meio de critérios objetivos e com respeito aos direitos da personalidade humana. No entanto, o poder diretivo do empregador, considerado na possibilidade de rescindir unilateralmente os contratos de trabalho dos empregados, não é absoluto, reconhecendo limites nos direitos fundamentais da dignidade da pessoa humana. Do mesmo modo, preconiza ALICE MONTEIRO DE BARROS (in Curso de Direito do Trabalho, São Paulo: LTr, 2003, p. 579), que: "Sob o pretexto de dirigir a empresa e, em consequência, de impor sanções ao trabalhador, o empregador não poderá desvirtuar direitos básicos do empregado previstos na legislação trabalhista e previdenciária, nas normas coletivas, no regulamento interno das empresas, no contrato individual e, principalmente, na Constituição, onde estão inseridos os direitos fundamentais, como do ordenamento jurídico a cuja existência está calcada na dignidade humana, visto como um dos da qual se trata-se a si mesma". A dignidade humana é um valor superior que deverá prevalecer nas relações humanas, entre as quais as relações jurídico-trabalhistas.

Proc. No:1618/12
23ª Vara/TJ



PODER JUDICIÁRIO FEDERAL
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 1ª REGIÃO

Neste sentido, a dispensa coletiva não é um direito potestativo do empregador, não estando na ordem jurídica prevista para que ao de tamanho impacto seja realizado arbitrariamente e de maneira exclusivamente individual.

Assim, o exercício do Direito Individual, em que o próprio ordenamento prevê as sanções para o caso de dispensa sem justa causa, não existe juridicamente dispensa meramente arbitrária e potestativa de natureza coletiva. As consequências de um ato de tal natureza devem pautar-se como parâmetro a proteção prevista no art. 7º, I, que veda despedida arbitrária ou sem justa causa. Em que pese o texto constitucional mencionar que tal proteção se dará nos termos da lei complementar, está claro que a Constituição delegou ao legislador infraconstitucional apenas a edição de normas decorrentes da despedida arbitrária. A proteção ao trabalhador, já está plenamente prevista no texto constitucional, tratando-se de direito fundamental, tendo, portanto, aplicação imediata, impedindo a atuação do aplicador do direito em sentido contrário ao seu conteúdo. Vale lembrar que, conforme afirmado, por se tratar de evento diverso da ruptura meramente individual, a previsão simples e isolada do art. 6º, "caput", e § 1º da Lei nº 5.107/66 apenas é aplicável no âmbito das dispensas individuais.

Neste quadro, a atuação do legislador em regulamentar as consequências e sanções previstas no caso de dispensa coletiva não pode impedir a aplicação de direitos previstos constitucionalmente, como estabelecido no já citado art. 7º, I, além de outros, como a dignidade da pessoa humana e os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa, que são fundamentos da República. A Carta Magna prevê, ainda, que a ordem econômica é fundada na valorização do trabalho humano, e tem, entre seus princípios, a busca do pleno emprego.

Como forma de solucionar conflitos, a CLT prevê em seu art. 8º, que, na falta de disposições legais ou contratuais, a Justiça do Trabalho decidirá, conforme o caso, pela jurisprudentia, por analogia, por equidade, por princípios e normas gerais de direito, principalmente do Direito do Trabalho, usos e costumes e pelo direito comparado, observando em seu parágrafo único que o Direito Comum será fonte subsidiária do Direito do Trabalho no que lhe for compatível.

Um ponto relevante a destacar é que a dispensa coletiva é questão grupal, massiva, comunitária, inerente aos poderes da negociação coletiva trabalhista, a qual exige, pela Constituição Federal, em seu art. 8º, III e VI, a necessária participação do sindicato. Trata-se de princípio e regra constitucionais trabalhistas, e, portanto, critério normativo integrante do Direito do Trabalho (art. 8º, III e VI, CF).

Por ser matéria afeta ao direito coletivo trabalhista, a atuação exclusiva em questão está fundamentalmente resolta da atuação sindical, que deve representar os trabalhadores, defendendo os seus interesses perante a empresa, de modo que a situação se resolva de maneira menos gravosa para os trabalhadores, que são, claramente, a parte menos privilegiada da relação trabalhista.

Neste sentido, até que seja negociação coletiva trabalhista regular ou, alternativamente, o processo judicial trabalhista correspondente (direito coletivo), o ato



PODER JUDICIÁRIO FEDERAL
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 1ª REGIÃO

potentativo e unilateral, expressão de dispensa coletiva seria inítil a possíveis efeitos jurídicos, por não haver no direito coletivo trabalhista semelhante ao coletivo sem a participação do sindicato.

Em observância às dispensas coletivas de trabalhadores, substantiva e proporcionalmente distintas das dispensas individuais, não podem ser exercitadas de modo unilateral e potentativo pelo empregador, sendo matéria de Direito Coletivo do Trabalho, devendo ser submetidas à prévia negociação coletiva trabalhista ou, sendo inviável, ao processo judicial do direito coletivo, que irá fixar regular os termos e efeitos pertinentes.

Nessa ordem de ideias, pode-se concluir que, para ser considerada lícita a dispensa coletiva deve atender a requisitos mínimos. É necessário, primeiramente, que sejam apresentadas causas ou motivações (motivos econômicos, tecnológicos ou estruturais) que sejam capazes de colocar em risco a existência do empregador/empresa. Feita essa constatação, deverá ainda haver uma negociação prévia de como essa dispensa (se realmente tiver que ocorrer) será realizada. Caso esse acordo se inviabilize, que se recorra, então, ao direito coletivo. *Relembra também que situações de negociação após a dispensa do empregado, não torna lícita a dispensa em massa.*

Diante de todo o exposto, não tendo observado as reclamações, observando os termos da cláusula 9ª da CCT, intitulada "normas em caso de necessidade de redução da força de trabalho", bem como não comprovando que as dispensas colocam em risco a sua própria existência, nem a negociação prévia junto ao Sindicato da categoria, declaro a nulidade das dispensas ocorridas em 25.11.12.

Em cognição estrita, resta concluir definitividade ao provimento antecipado para o fim de determinar à permissão demandada que reintegro os empregados dispensados da Webjet a partir da data mencionada, por configurado, no caso em tela, o relevante fundamento da impossibilidade de se proceder a demissões em massa sem prévia negociação sindical.

A fim de se dar ao provimento jurisdicional efetividade ante a violação dos direitos tutelados e da clara demonstração de sua violação para a hipótese de descumprimento parcial ou integral da obrigação em disputa, determino a incidência de multa diária no valor de R\$1000,00 (cem reais) por trabalhador demitido sem justa causa e não reintegrado, bem como se abster de promover novas dispensas significativas de empregados sem justa causa sob aprovação das propostas sindicais, sob pena de multa diária de R\$1000,00 (mil reais) por trabalhador demitido. Observo-se que a multa será devida a partir da data em que o Juízo for noticiado (art. 645, CPC) tendo sido noticiada as autarquias, nesta decisão, com fulcro no preâmbulo do art. 645 do CPC.

Finalmente, mencio registro que o indeferimento do pedido de liminar trará o risco de total ineficácia da decisão.



PODER JUDICIÁRIO FEDERAL
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 1ª REGIÃO

923
P

DANO MORAL COLETIVO

Portaria também o Ministério Público a condenação dos e/s em indenização em razão de dano moral coletivo.

O dano moral coletivo, na esfera laborativa, deve ser entendido como uma lesão injusta que atinge a esfera laboral individual, atingindo contudo direitos transindividuais de natureza coletiva.

Segundo Risto Torgo de Medeiros Neto, "o dano a interesses de fôrça comparatimental não se representa, na sua essência, em dano à própria individualidade, a não ser a expressão de um conjunto, o que se caracteriza por mais de uma situação passiva. Não é por outro motivo que se tem considerado a sua tipo de lesão, ação de expressão 'dano moral coletivo', a designação de 'dano moral', 'dano coletivo', ou simplesmente 'dano difuso' ou 'dano coletivo'." (in Dano Moral Coletivo. São Paulo: LTr, 2004, pág. 165).

A conduta ilícita a configurar o dano moral coletivo deve, portanto, expor não apenas sobre os trabalhadores diretamente envolvidos, mas também sobre a coletividade.

A indenização pelo dano moral coletivo está prevista na Lei n.º 7.347/85, em seu art. 1.º, IV, de reat:

"Art. 1.º Regem-se pelas disposições desta Lei, sem prejuízo da ação popular, as ações de responsabilidade por danos morais e patrimoniais causados:

IV - a qualquer outro interesse difuso ou coletivo."

Assim como há separação do dano individual, deve-se proceder à repartição do dano coletivo, de modo a proporcionar à sociedade uma satisfação contra o ato ilícito, em face de uma ordem jurídica mais justa.

Exclui-se que situações como a transação nestes autos independentemente da prova do efetivo prejuízo para justificar a reparação. Trata-se de dano in re sua. De acordo com o posicionamento sustentado da doutrina, o dano moral, inclusive o de caráter coletivo só

Proc. No:1618/12
2ª Vara/RJ



PODER JUDICIÁRIO FEDERAL
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 1ª REGIÃO

924

9

depende de prova de sua existência, mais propriamente o fato que o originou e não da prova do prejuízo em si.

Dentre desse contexto, vê-se que, na hipótese dos autos, crises dano moral coletivo a ser reparado. A ilicitude praticada pela Reclamada, ou seja, dispensa abusiva em massa sem que fosse oportunizado à categoria o direito de discutir coletivamente a questão, não viola apenas o direito do trabalhador, e extrapolou a esfera individual dos envolvidos, atingindo nos interesses empresariais da coletividade. Acrescento que a posterior negociação não afasta o cabimento da indenização por dano moral coletivo.

Observa-se que a compensação pecuniária não visa à reparação direta à vítima do dano, mas à coletividade atingida, servindo em benefício de toda a sociedade, de acordo com o artigo 13 da Lei 7.347/85 (Lei da Ação Civil Pública). O conteúdo destruído não aumenta a fixação da impossibilidade pretendida, portanto, a despeito da notória capacidade econômica da primeira ré, deve-se ter em mente a pendência entre os bens jurídicos passíveis de reparação por ofensa de natureza moral. Por outro lado, a quantia imposta há de atender o binômio "reparação da conduta e desagravo do ofendido" à luz do princípio da razoabilidade. O caráter pedagógico da indenização tem em vista a posição da demandada de empregadora de considerável número de empregados e da relevância do direito a sua preservação de futuras contratações.

Pelo examinado, condeno a ré ao pagamento de indenização por dano moral coletivo no valor de R\$1.000.000,00(um milhão) a ser recolhido ao FAT- FUNDO DE AMPARO AO TRABALHADOR.

III - DISPOSITIVO

Item posto, rejeto a preliminar de inépcia da inicial, de impossibilidade jurídica do pedido, e no mérito declino a validade das disposições dos empregados da Webjet, julgo PROCIDENTE o pedido para condenar VRG LINHAS AÉREAS S.A E WEBJET LINHAS AÉREAS SA coletivamente, para o fim de:

1) tornar definitiva a tutela antecipada e determinar penhora demandada que reintegre dos empregados demitidos sem justa causa a partir de 23.11.12, INDEPENDENTEMENTE DO TRÂNSITO EM JULGADO, sob pena de multa diária no valor de R\$100,00(por dia) por trabalhador demitido sem justa causa e não reintegrado;

2) se abstenha de promover novas disposições significativas de empregados sem justa causa até apreciação das propostas sindicais, sob pena de multa diária de R\$1000,00(mil reais) por trabalhador demitido, também INDEPENDENTEMENTE DO TRÂNSITO EM JULGADO.

3) Pagar após o TRÂNSITO EM JULGADO DESTA DECISÃO:

3.1- indenização por dano moral coletivo no valor de R\$1.000.000,00(um milhão) a ser recolhido ao FAT- Fundo de Amparo ao Trabalhador.

Proc. No:1618/12
23ª Vara/RJ



PODER JUDICIÁRIO FEDERAL
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 1ª REGIÃO

925
B

Para a hipótese de descumprimento parcial ou integral da obrigação de fazer ora imposta, determina-se a incidência da multa diária no valor de R\$100,00 por trabalho atrasado ao RAT- Fundo de Amparo ao Trabalhador (art. 11-V, Lei 7998/90 e anexo) pelos índices de correção aplicáveis aos créditos trabalhistas.

Cumpra-se, independentemente do trânsito em julgado desta decisão os comandos que conferem obrigação de fazer e não fazer e após o trânsito em julgado, a condenação referente à indenização por dano moral coletivo.

Arbitrado o valor da causa em R\$1.000.000,00 (um milhão) nos termos do artigo 780, inciso I, da CLT, conforme nova redação dada pela Lei 10.537, de 27.08.2002. Cuja no importe de R\$ 20.000,00 sobre o valor da causa, ao encargo das reclamadas, nos termos do parágrafo 1º.

Intimem-se as partes.

Rio de Janeiro, 8 de março de 2003.

SIMONE POUHEL LIMA
Juiz do Trabalho