



PODER JUDICIÁRIO  
JUSTIÇA DO TRABALHO  
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 15ª REGIÃO

**3ª CÂMARA (SEGUNDA TURMA)**  
**VARA DO TRABALHO DE OURINHOS**

**PROCESSO n° 0011027-23.2015.5.15.0030 (RO)**  
**RECORRENTE: SINDICATO DOS TRAB NA INDUSTRIA DA ENRG HIDR DE IPAUCU**  
**RECORRIDO: COMPANHIA LUZ E FORCA SANTA CRUZ**  
**JUIZ SENTENCIANTE: RENATO CLEMENTE PEREIRA**  
**RELATOR: JOSÉ CARLOS ABILE**

O recorrente, sob o argumento de que a prova apresentada autoriza o deferimento do pedido de reintegração dos trabalhadores demitidos, não se conforma com a r. sentença (Id 5a7db0c), que julgou improcedente a reclamação trabalhista.

As custas processuais foram corretamente quitadas (Id Num. Fb87b65).

A parte contrária apresentou contrarrazões (Id 383a178).

É o relatório.

## **V O T O**

Conheço do recurso, pois preenchidos os requisitos de admissibilidade. Na verdade, ao contrário do que alega a recorrida, o recurso está suficientemente fundamentado. Realmente, de acordo com o recorrente, a prova testemunhal, diversamente da conclusão da r. sentença atacada, confirmou a versão da petição inicial, ou seja, que as dispensas ocorreram pelo simples fato dos trabalhadores recusarem, em assembleia, a proposta de pagamento do PLR.

### **Conduta antissindical - reintegração/indenização**

No caso em análise, o sindicato ingressou com a presente ação coletiva pretendendo a reintegração de seis empregados que, segundo a versão da petição inicial, foram demitidos após rejeitarem, em Assembleia Geral realizada nos dias 17 e 18 de agosto, a contraproposta da recorrida relativa à Participação nos Lucros. Na petição inicial, o ora recorrente afirmou que "já se tornou rotina a

CPFL Santa Cruz, às vésperas da data-base, promover desligamentos de empregados, como se estes fossem um entrave para o processo negocial". Como pedido sucessivo, o Sindicato pleiteou o pagamento de indenização para cada trabalhador demitido, a fim de reparar o dano por eles sofrido.

A ora recorrida, na contestação, afirmou que apenas exerceu seu direito de romper o vínculo com os empregados demitidos, os quais sequer eram sindicalistas. Ainda de acordo com a versão da empresa, o fato dos empregados demitidos terem recusado a proposta do PLR não teve qualquer influência na sua decisão de romper a relação de emprego que mantinha com eles. Salienta, ainda, que "todos os empregados dispensados tiveram notas medianas ou baixas nas últimas avaliações, sem demonstrar qualquer sinal de melhora e que nenhuma empresa pretende manter em seus quadros empregados desinteressados e que apresentem baixo desempenho". Enfatiza que é "notório que há razoável rotatividade nos quadros funcionais da Reclamada todos os meses e naturalmente aqueles empregados que não estejam apresentando boa produtividade e/ou não estejam mais dentro do perfil necessário à consecução das atividades, ou inflam o quadro desnecessariamente, são desligados".

A r. sentença julgou improcedentes os pedidos formulados, sob o fundamento de que "as avaliações de desempenho negativas foram trazidas aos autos pela reclamada, bem como a prova oral trouxe notícia de fatos alegados quanto à conduta de obreiros dispensados, não se havendo de cogitar, pois, de retaliação ao sindicato autor com a dispensa dos empregados". Ressalta, também, que a dispensa sem justa causa é lícita e que não foi demonstrada a vindita alegada na inicial.

Pois bem.

De início, cumpre destacar, que todos os empregados demitidos mantiveram relação de emprego com a recorrida durante vários anos ( **Victor Ferrazolli Junior, 27 anos** ; **José Roberto da Silva, 29 anos**; **Benedito Correia, 26 anos**; **Natalino Jesus Rodrigues Valim, 30 anos**; **Edson Aparecido de Andrade , 16 anos** e **Marcelo Henrique da Silva,3 anos**), fato que contraria a versão da defesa no sentido de que existia "razoável rotatividade todos os meses nos quadros funcionais da Reclamada". Na verdade, sequer há indícios de tal alegação, cumprindo ressaltar a prova a respeito era simples, ou seja, bastava, por exemplo, a apresentação da relação dos trabalhadores dispensados durante o ano de 2015..

Outra questão relevante e que não pode ser simplesmente desconsiderada é o fato incontroverso de que todos os demitidos participaram da assembleia designada para discussão, avaliação e deliberação da PLR - Participação nos Lucros e Resultados de 2015, que rejeitou a contraproposta da recorrida.

A prova fornecida, na verdade, demonstrou que a recorrida, nos dias 5, 6 e

7 de agosto de 2015, reuniu seus trabalhadores para apresentar a contraproposta relativa ao PLR, a qual foi rejeitada nas assembleias em quatro municípios, nos dias 17,18 e 19 de agosto de 2015.

As demissões dos substituídos ocorreram nos dias 18/08/2015 (Id 8bb5ef), 19/08/2015 e 20/08, ou seja, logo após as assembleias que rejeitaram a contraproposta oferecida pela recorrida.

Embora a recorrida alegue que as dispensas não foram persecutórias, o certo é que não juntou documentos importantes para uma análise mais minuciosa da situação de cada trabalhador, como, por exemplo, a ficha de registro dos empregados.

Importante destacar, neste ponto, que a despeito da recorrida afirmar que, para realizar as demissões, se baseou nas últimas três avaliações dos empregados demitidos, não apresentou tais documentos em sua totalidade. Aliás existe forte contradição entre o conteúdo das avaliações e a justificativa oferecida na contestação para cada um dos trabalhadores.

Como se isso não bastasse, a recorrida também não forneceu as avaliações dos outros empregados que não foram dispensados.

Ora, tal prova, justamente em face dos motivos alegados na defesa ("**notas medianas ou baixas nas últimas avaliações, sem demonstrar qualquer sinal de melhora e que nenhuma empresa pretende manter em seus quadros empregados desinteressados e que apresentem baixo desempenho**"), eram imprescindíveis. Na verdade, se a razão da demissão foi exatamente o fato acima destacado e não o relatado na petição inicial, a apresentação de tais documentos era necessária para permitir a comparação de desempenho entre os empregados dispensados e os que não foram. Aliás, segundo a recorrida, sua opção pela dispensa dos empregados já referidos e não de outros foi exatamente a de que eles, em comparação com os demais, apresentavam nas avaliações realizadas resultados inferiores.

Cumprе ressaltar, ainda, que se há avaliação documental dos empregados, ela deve ser considerada para todos os fins. Além do mais, a assinatura do trabalhador, no documento que informa o resultado da avaliação, é imprescindível. Na verdade, a falta de assinatura, salvo quando demonstrada a recusa injustificada pelo trabalhador, torna o documento unilateral e sem força probatória, especialmente quando impugnado pela parte contrária.

Em face das razões alegadas na defesa, cabe analisar a situação de cada um dos trabalhadores dispensados e já relacionados acima.

Quanto ao **Sr. Victor Ferrazolli Júnior**, a recorrida, em sua defesa,

alegou o seguinte:

"foi demitido por baixo desempenho e postura desagregadora, contaminava a equipe com conversas improdutivas e não ligadas ao trabalho. Durante o expediente realizava atividades particulares. Nas últimas 3 avaliações foi avaliado com nota 4 (quatro), 5 (cinco) e 2 (dois), não demonstrando também qualquer melhora, ao contrário, seu desempenho piorou e muito na última avaliação. Seu processo de demissão teve início no dia 16/07/2015"

A documentação fornecida pela recorrida, em relação ao referido trabalhador foram as seguintes : a) avaliações de 2011 (Id6ef43af - p. 01)), 2012 (Id6ef43af - Pág. 3) e b) Relatório Consolidado Individual com Matriz cujo ciclo de avaliação considerado é de 01/01/2015 a 31/12/2015.

Pelo que se observa da documentação fornecida, a recorrida, em relação ao referido trabalhador, não apresentou as avaliações de 2013 e de 2014. Vale frisar que nenhuma dessas avaliações contém a assinatura do trabalhador.

Com relação à **avaliação de 2011** (competências) o trabalhador em questão foi considerado "**dentro do esperado**". Importante destacar que, nesse sistema de avaliação, há três conclusões possíveis: "abaixo do esperado", "dentro do esperado" e "acima do esperado".

Na **avaliação de 2012**, o trabalhador em questão também **foi considerado dentro do esperado** na conclusão final, obtendo classificação "acima do esperado" em três quesitos, **atingindo todas as metas**.

Com relação ao Relatório Consolidado Individual, apesar da dispensa do referido trabalhador ter ocorrido em agosto de 2015, o documento faz referência à avaliação do ciclo de 01/01/2015 a 31/12/2015. No entanto, mesmo que se considere o referido Relatório, apesar da inconsistência destacada, o certo é que o documento em questão informa que o gestor considerou que um dos pontos fortes do empregado avaliado era exatamente o fato de ele ser "**formador de opinião, o qual influenciava pessoas, sempre à disposição da empresa para atender as demandas**". Não há, portanto, como acolher a versão da defesa no sentido de que aquilo que ela julgou, em certa época, como ponto forte do trabalhador, passou a ser, em outra, motivo suficiente para prejudicar a sua avaliação e "ponto a desenvolver", sob a justificativa de que o empregado buscava detalhes desnecessários que provocava a morosidade na entrega dos seus serviços.

Como se isso não bastasse, o certo é que a testemunha apresentada pela recorrida, depois de afirmar que o Sr. Victor tinha baixo desempenho e que ele resolvia problemas particulares durante o serviço, afirmou que "**o Victor trabalhou para a reclamada por 25 anos e não tem conhecimento de advertências porventura aplicadas ao referido funcionário**"

De tudo o que restou analisado, o certo é que não há, exatamente pela falta de sintonia entre a prova fornecida e a justificativa alegada, como acolher a versão da recorrida em relação aos fatos que motivaram a dispensa imotivada do referido trabalhador.

Com relação ao **Sr. José Roberto da Silva**, a recorrida, na defesa, afirma que ele " foi demitido por baixo desempenho, ausentava-se do trabalho sem avisar a liderança. Houve denúncia de um de seus colegas à liderança de que não utilizava o cinto de segurança do veículo; Havia reclamações constantes quanto aos procedimentos de trabalho. Nas últimas 3 avaliações foi avaliado com nota 5 (cinco), não demonstrando qualquer melhora. Aliás, o próprio substituído admitiu nas 2 últimas avaliações que precisava fazer cursos para melhorar seu desempenho e, no entanto, nenhuma providencia adotou nesse sentido, o que demonstra seu desinteresse profissional. Seu processo de demissão teve início no dia **16/07/2015**"

Apesar da recorrida, na defesa, citar três avaliações do empregado em questão, o certo apresentou apenas as de 2011 e 2012, além do Relatório Consolidado Individual com Matriz (id d3b3f93 - p. 01/05), todos, porém, sem a assinatura do trabalhador.

Na **avaliação de 2011**, consta que o trabalhador em questão estava "**dentro do esperado**" e, ainda, que **atingiu todas as metas. Em 2012**, na **avaliação por competências**, o trabalhador em questão **foi considerado "acima do esperado"** e, no tópico "aprender e evoluir", "**dentro do esperado**". Nos demais critérios, o trabalhador analisado obteve **conceito final de "dentro do esperado", atingindo todas as metas.**

Já no Relatório Consolidado Individual, do ciclo de 01/01/2015 a 31/12/2015, o gestor apontou como pontos fortes do trabalhador a **experiência e o bom relacionamento com a equipe**. Além disso, consta que **foram atingidas as metas nesse período.**

As denúncias relatadas na defesa não foram documentadas nos autos. Aliás, não há sequer relatos de que o referido trabalhador, **durante os 29 anos de contrato que manteve com a recorrida**, sofreu qualquer tipo de punição.

Portanto, a nítida impressão que se tem, exatamente se comparadas as avaliações supra analisadas e as justificativas alegadas na defesa para o rompimento do contrato, é a de que se tratam de pessoas completamente distintas.

Com relação ao **Sr. Benedito Correa**, a recorrida, por ocasião da contestação, informou que ele "foi demitido por baixo desempenho, **dificuldade no relacionamento com os demais, além de demonstrar desrespeito com a liderança**. Nas últimas 3 avaliações foi avaliado com nota 5 (cinco) e 2 (dois), não demonstrando, portanto, qualquer melhora, ao contrário, sua

produtividade baixou ainda mais de uma avaliação para outra. Seu processo de demissão teve início no dia 18/08/2015"

No tocante ao referido trabalhador, para justificar sua decisão de romper o contrato, a recorrida apresentou as avaliações de 2011, 2013 e o Relatório Consolidado Individual com Matriz relativo ao ciclo de 01/01/2014 a 31/12/2014, nenhum deles assinado pelo trabalhador.

**Nas avaliações de 2011 e 2012, a conclusão é a de que o trabalhador em questão foi considerado "dentro do esperado" e atingiu todas as metas que lhe foram impostas.**

Já no Relatório Consolidado Individual, ciclo de 01/01/2014 a 31/12/2014 (Id c7e700f - Pág. 5), na avaliação de competências foi mal avaliado, **embora tenha atingido todas as metas que lhe foram impostas.** Como ponto forte, **o gestor apontou que o reclamante tinha bom relacionamento interpessoal.**

Mais uma vez, portanto, a justificativa apresentada para o rompimento do contrato não está em harmonia com as avaliações que a própria recorrida forneceu. Na realidade, diversamente do alegado pela recorrida, o ponto forte do referido empregado era exatamente o **bom relacionamento interpessoal.** Além do mais, apesar de mal avaliado, o certo é que a conclusão da recorrida é no sentido de que o referido trabalhador **atingiu todas as metas que lhe foram impostas.**

No que se refere ao Sr. **Natalino Jesus Rodrigues Valim**, a recorrida informa os seguintes motivos para a rescisão do contrato: "foi demitido por baixo desempenho e dificuldade no relacionamento interpessoal. Nas últimas 3 avaliações foi avaliado com nota 5 (cinco) e 2 (dois), não demonstrando qualquer melhora, pelo contrário, baixou seu desempenho na última avaliação. Seu processo de demissão teve início no dia 18/08/2015".

Adotando a mesma prática, a despeito de mencionar três avaliações em sua contestação, a recorrida, mais uma vez, não juntou as três últimas, mas somente as de 2011, 2012 e o Relatório Consolidado Individual com Matriz relativo ao período de 01/01/2015 a 31/12/2015 (id ab3c418 - p. 01/05), todos todavia sem a assinatura do trabalhador.

**Em 2011, o trabalhador em questão foi avaliado como "dentro do esperado" e atingiu todas as metas. O mesmo resultado se repetiu em 2012.**

Já no Relatório Consolidado Individual, referente ao ciclo de 01/01/2015 a 31/12/2015, o reclamante ficou "abaixo do esperado". Todavia, como nos demais casos, esse relatório, por si só, não é suficiente para os fins pretendidos pela recorrida, pois, além de não assinado pelo trabalhador, inclui período onde não havia mais a prestação de serviços.

A testemunha Rodolfo Belinato, chefe do Sr. Natalino, por sua vez afirmou que: "O senhor Natalino foi dispensado em razão de baixa performance, não desempenhando a contento suas funções, o que fazia, aparentemente em razão de ser um funcionário antigo e não se interessava mais pelo trabalho; foram dados vários retornos ao referido funcionário, que não alterou sua conduta e acabou por ser dispensado; o problema de relacionamento do Natalino com os demais funcionários é que ele sobrecarregava os demais que tinham de fazer o serviço dele, bem como ele não aceitava mudanças de horários; o depoente era chefe tanto do Benedito quanto do Natalino; o depoente fez advertências verbais 'em feedbacks' para o Natalino".

Em que pesem as referidas declarações, o certo é que nas avaliações, fatos tão importantes sequer foram mencionados. Como se isso não bastasse, o Relatório Consolidado Individual, elaborado pelo gestor, informa como ponto forte do Sr. Natalino o fato dele "**ser participativo, sempre pronto quando solicitado, atento aos procedimentos de segurança**".

Cumprе mencionar, ainda, que não, durante os 30 anos de trabalho do referido empregado, sequer relatos de advertência por escrito.

Mais uma vez, portanto, a prova documental, produzida pela própria recorrida, destoa não só da testemunhal, também por ela fornecida, mas, principalmente, da justificativa para a dispensa informada na defesa.

O Sr. **Edson Aparecido de Andrade**, de acordo com a versão da recorrida, "foi demitido por perfil e comportamento incompatível com as necessidades da empresa. Foi avaliado com nota 4 (quatro) nas últimas 3 avaliações e, inclusive, na última avaliação admitiu que precisava ter mais comprometimento com os resultados, mas, no entanto, nenhuma providencia adotou nesse sentido. Também houve queda no rendimento quanto ao atendimento dos parceiros Rede Fácil, onde atuava como suporte. Nos últimos meses houve várias reclamações dos parceiros e credenciados de desatenção da CPFL. Por exemplo, o colaborador não atendia o celular corporativo ou dava retorno aos clientes. Outro ponto relevante foi a falta de gestão dos contratos com os credenciados rede fácil. Ex. atraso nos pagamentos dos prestadores de serviço. Apresentava baixa produtividade na atuação como suporte aos parceiros imobiliárias e lojas de materiais elétricos; Baixo desempenho na atividade de processos de isenção de débitos, cujo processo não foi conduzido corretamente e culminou com o desligamento de algumas instalações, gerando desgaste junto aos clientes (interno e externo); Não cumpria os requisitos exigidos pela resolução Aneel nas agências de atendimento e parceiros, criando risco regulatório, pois, alguns locais apresentavam não conformidades que foram apontadas por auditorias de qualidade e fiscalização regulatória. Por exemplo: ausência do controle de senhas. Seu processo de demissão teve início no dia 18/08/2015".

Apesar de manter contrato de trabalho com o referido empregado por 16 anos, o certo é que a recorrida apresentou apenas as avaliações de 2011, 2012 e Relatório Consolidado Individual com Matriz relativo ao ciclo de 01/01/2014 a 31/12/2014 (Id6330fa3 (p. 01/05), todos sem assinatura do trabalhador.

Na **avaliação realizada em 2011, a performance do trabalhador em questão foi considerada "dentro do esperado", atingindo as metas. Já em 2012, a avaliação por competências reputou que as atividades do Sr. Edson foram realizadas "dentro do esperado", muito embora sem atingir as metas..**

No Relatório Consolidado Individual com Matriz, em que foi aferido o período de 01/01/2014 a 31/12/2014, o desempenho do trabalhador em questão foi considerado **"dentro do esperado", atingindo a meta 01, não atingindo a meta 2 e superando a meta 3.** No mesmo documento, o gestor apontou como pontos fortes do avaliado: **"visão sistêmica, a comunicação, considera impactos de suas atividades nas áreas da empresa; aceita as mudanças com naturalidade"**

Portanto, em face do que consta no documentos fornecidos pela própria recorrida, não há como acolher os argumentos da defesa e muito menos as declarações de sua testemunha que assim se manifestou Id 7e1e540:

"o Edson fazia gestão do contrato da rede fácil e ficou constatado que alguns credenciados não estavam recebendo nos períodos corretos, sendo apurado que tal ocorrera por má gestão do Edson; também foi identificada má gestão do Edson na gestão de contratos com parceiros que são estabelecimentos empresariais que prestam serviços à reclamada, no atendimento a clientes e o Edson falhou porque não ocorreu o pagamento em dia de alguns contratos e falta de suporte aos parceiros, o que expunha a concessionária ao risco regulatório; houve ainda falhas do Edson nos processos de isenção de débitos, tendo alguns casos em que os clientes tiveram seu fornecimento de energia cortado com processo pendentes sob os cuidados do Edson; ; o Edson foi alertado várias vezes, recebeu vários feedbacks, mas não adequou sua conduta"

Por fim, o Sr. **Marcelo Henrique da Silva**, de acordo com a defesa, "foi demitido por apresentar postura inadequada e dificuldade no relacionamento interpessoal. Foi flagrado pela liderança dormindo dentro do veículo particular durante horário de expediente; A CPFL Santa Cruz mantém convênio com alguns restaurantes da região para fornecimento de refeições aos colaboradores que estejam trabalhando em ocorrências emergenciais ou fora de suas bases de atuação. O colaborador frequentemente usava esse convênio sem as devidas justificativas e sem autorização da liderança. Mesmo após orientações quanto ao uso prudente do benefício, continuou usando indevidamente o recurso. Foi avaliado com nota 5 (cinco) nas últimas 2 avaliações, sem demonstrar qualquer melhora. Seu processo de demissão teve início no dia 18/08/2015".

Em relação ao referido trabalhador a recorrida apresentou a avaliação de 2012 e o Relatório Consolidado Individual com Matriz relativo ao ciclo de 01/01/2015 a 31/12/2015,



ambos sem a assinatura do empregado.

Na avaliação em questão, o trabalhador referido obteve o seguinte resultado: considerado "**dentro do esperado**" e **atingiu as metas**.

O Relatório relativo ao ano de 2015 (que apresenta a mesma inconsistência já várias vezes destacadas), o gestor mencionou como "pontos fortes" do referido trabalhador o trabalho em equipe "com respeito e parceria", salientando que, além do mais, ele atingiu as metas.

Com relação à conduta do referido empregado, nenhuma prova testemunhal foi apresentada.

Portanto, considerando a prova testemunhal já devidamente analisada a única conclusão possível é a de que ela não ampara a justificativa da defesa para a rescisão do contrato.

Consideradas tais provas, o certo é que, se por um lado, a partes vinculadas por uma relação de emprego tem o direito de romper o contrato, por outro, podem ser responsabilizadas por eventuais abusos, neles incluídos o da dispensa discriminatória.

Realmente, não há como negar que a recorrida tem razão quando afirma ser detentora do poder diretivo, cabendo-lhe "escolher os empregados que melhor lhe atendiam, desligando aqueles que apresentavam baixo desempenho, comportamento inadequado e/ou que possuíam perfil incompatível com a vaga ocupada".

Porém, esse poder diretivo é limitado por questões jurídicas, sociais e éticas que permeiam as relações de trabalho e impedem que o empregador puna empregados que participem de Assembleias e reuniões do sindicato, sobretudo aqueles que são considerados formadores de opinião e que, ainda que não sejam sindicalistas, acendam e promovam o debate sobre os direitos negociados entre empregados e empregadores.

No caso em análise, é importante destacar, que **todas as demissões foram perpetradas em agosto de 2015, na mesma semana em que houve a participação desses empregados na Assembleia que decidiu pela não aprovação da contraproposta da empresa.**

A Lei 9.029/95, não admite qualquer prática discriminatória e limitativa para efeito de acesso a relação de emprego, ou sua manutenção, por motivo de sexo, origem, raça, cor, estado civil, situação familiar ou idade, ressalvadas, neste caso, as hipóteses de proteção ao menor previstas no inciso XXXIII do art. 7º da Constituição Federal (art. 1º) e estabelece, como sanções, não só a reparação de dano moral daí decorrente, bem como a readmissão, com ressarcimento integral de todo o

período de afastamento, ou a percepção, em dobro, da remuneração correspondente, corrigida monetariamente e acrescida dos juros legais (art. 4º).

O princípio da não discriminação, aliás, está consagrado na Constituição Federal, que não permite qualquer prática discriminatória inclusive nas relações de trabalho.

Não se pode desconsiderar, ainda, o artigo 1º da Convenção 111 da OIT, que trata da discriminação em matéria de emprego e ocupação, cujo texto é exatamente o seguinte:

*a) Toda a distinção, exclusão ou preferência fundada na raça, cor, sexo, religião, opinião política, ascendência nacional ou origem social, que tenha por efeito destruir ou alterar a igualdade de oportunidades ou de tratamento em matéria de emprego ou profissão;*

*b) Toda e qualquer distinção, exclusão ou preferência que tenha por efeito destruir ou alterar a igualdade de oportunidades ou de tratamento em matéria de emprego ou profissão, que poderá ser especificada pelo Estado Membro interessado depois de consultadas as organizações representativas de patrões e trabalhadores, quando estas existam, e outros organismos adequados.*

Como se não bastasse, a Convenção nº 98 da OIT, também assegura a proteção do trabalhador contra atos de discriminação, especialmente em relação os que visem a sujeição do empregado à condição de que não se filie ou deixe de ser membro de um sindicato, bem como àqueles que importem na demissão ou em prejuízos decorrentes da sua filiação **ou de sua participação em atividades sindicais.**

Importante destacar, também, que a Convenção em questão diz respeito às atividades realizadas fora das horas de trabalho ou, com o consentimento do empregador, durante o horário de trabalho. (art. 1º).

De tudo o que restou analisado, em relação às normas já citadas, resta evidente que os diversos modos de discriminação não foram taxativamente enumerados pela legislação brasileira, de modo que é perfeitamente possível reconhecer como discriminatório o tratamento dado ao empregado em razão de sua participação em reunião realizada pelo sindicato da categoria profissional, inclusive com a aplicação das sanções previstas na Lei 9.029/95.

Na verdade, sob o manto do seu direito potestativo de romper o contrato, o empregador, em certas situações, procura esconder sua verdadeira intenção que é, na verdade, a de realizar dispensas discriminatórias.

Portanto, quando em situações como as do caso vertente, a necessidade de análise acurada dos fatos é imprescindível.

No caso em apreciação, o certo é que, apesar dos relevantes argumentos da

r. sentença atacada e das razões da recorrida, as provas fornecidas, minuciosamente analisadas acima, informam que a única razão para a dispensa de todos os trabalhadores já citados, foi o fato deles, em assembleias realizadas designadas especificamente para apreciação do PLR, rejeitarem a contraproposta apresentada pela recorrida.

Na verdade, não só a proximidade das datas dos rompimentos dos vínculos com aquelas do encerramento das assembleias já referidas, mas, ainda, em face de tudo o que já restou analisado quanto a situação de cada um dos trabalhadores envolvidos, demonstram, sem sobras de dúvidas, a dispensa discriminatória de todos.

Não se olvida que, em regra, os atos antissindiciais são praticados de forma velada, buscando o empregador conferir-lhes aspecto de regularidade, o que muitas vezes dificulta a produção de prova direta pelo trabalhador. Assim é que, em situações como esta que se afigura nos autos, admite-se a prova indiciária (art. 212, IV, do Código Civil; art. 335, CPC). Além do mais, no caso em análise, mesmo que se conclua que existem apenas indícios da dispensa discriminatória, o certo é que eles são precisos e convergentes.

Por tais motivos e com base no art. 4º da Lei 9.029/95, dou provimento ao recurso para reconhecer que, no caso em análise, ocorreu dispensa discriminatória e, assim, condeno a recorrida a readmitir cada um dos trabalhadores envolvidos e já destacados acima, pagando-lhes, ainda, durante todo o período de afastamento e até a readmissão, salários, 13º salários e férias com 1/3, tudo com correção monetária e acrescido dos juros legais.

No pagamento das parcelas vencidas, observar-se-ão as evoluções salariais previstas nos instrumentos coletivos respectivos.

Fica autorizado, em relação a cada um dos trabalhadores envolvidos, a dedução de valores já quitados sob os mesmos títulos. Do saldo salarial devido, a empregadora poderá deduzir os valores pagos a título de aviso prévio.

A indenização de 40%, calculada sobre o saldo do FGTS, também será deduzida do crédito dos trabalhadores.

Quanto aos depósitos do FGTS já levantados, não há o que restituir, pois, na época, os trabalhadores, de boa fé, em face da situação que se apresentava (dispensa imotivada), apenas receberam o que tinha direito. Os trabalhadores, por outro lado, não poderão exigir a reposição dos valores do FGTS que já levantaram por ocasião do rompimento do vínculo.

Os demais depósitos do FGTS, devidos depois da reintegração, cuja data

restou definida acima, serão, naturalmente, efetuados na conta adequada. É importante ressaltar que, em relação a tal questão (depósitos do FGTS) sequer era necessário pedido específico pois a obrigação resulta da própria manutenção dos respectivos contratos de trabalho.

### **Honorários assistenciais**

Nos termos da Súmula 219, III do C. TST, "são devidos os honorários advocatícios nas causas em que o ente sindical figure como substituto processual", caso dos autos.

Diante da procedência da ação reformo a r. decisão de primeiro grau para deferir os honorários assistenciais, na ordem de 15% do valor da condenação.

### **Correção monetária e juros**

O STF, no julgamento das ADIs 4357 e 4425, em relação a questão da atualização monetária dos precatórios, considerou válido o índice básico da caderneta de poupança (TR) até 25 de março de 2015, estabelecendo, todavia, depois da referida data, a sua substituição pelo Índice de Preços ao Consumidor Amplo Especial (IPCA-E).

Em decorrência de tal posicionamento, o TST resolveu: a) declarar a inconstitucionalidade por arrastamento da expressão 'equivalente à TRD', contida no 'caput' do artigo 39 da Lei nº 8.177/91; b) adotar a técnica de interpretação conforme a Constituição para o texto remanescente do dispositivo impugnado, a preservar o direito à atualização monetária dos débitos trabalhistas; c) definir a variação do Índice de Preços ao Consumidor Amplo Especial (IPCA-E) como fator de atualização a ser utilizado na tabela de atualização monetária dos débitos trabalhistas na Justiça do Trabalho. O TST, ainda, na mesma r. decisão, determinou a expedição de ofício ao Exmo. Ministro Presidente do Conselho Superior da Justiça do Trabalho a fim de que determine a retificação da tabela de atualização monetária da Justiça do Trabalho (tabela única).

Em face da referida decisão proferida pelo TST, a Federação Nacional dos Bancos ajuizou reclamação constitucional, com pedido de liminar.

O STF, em decisão monocrática do Ministro Dias Toffoli, concedeu a liminar pretendida, por entender presentes os requisitos legais, para **suspender os efeitos da decisão reclamada e da "tabela única" editada pelo CSJT.**

A consequência lógica dessa decisão do STF, embora monocrática, é a de que, **enquanto a liminar estiver produzindo efeitos, todas as execuções trabalhistas deverão observar, quanto ao índice de atualização monetária, a TRD.**

Não há, assim, como permitir, pelo menos por ora, a atualização monetária do débito trabalhista por índice diverso da TRD.

Tal situação, todavia, não causará nenhum prejuízo ao trabalhador pois, se depois de apreciada a questão pelo órgão colegiado, a decisão liminar, que é provisória, for alterada, nada impede que o credor possa pleitear eventuais diferenças resultantes da aplicação de índices de correção monetária distintos daqueles da TRD. Na realidade, o que a liminar deferiu foi apenas a suspensão de **forma provisória dos efeitos da decisão reclamada e da "tabela única" editada pelo CSJT.**

Juros a partir da data do ajuizamento da ação.

DIANTE DO EXPOSTO, decido conhecer do recurso ordinário de **SINDICATO DOS TRABALHADORES NA INDÚSTRIA DA ENERGIA HIDROELÉTRICA DE IPAUÇU** e o **PROVER** para julgar procedente a ação e condenar a **COMPANHIA LUZ E FORÇA SANTA CRUZ** a readmitir todos os empregados envolvidos e já relacionados acima, além de pagar a cada um deles, durante todo o período de afastamento e até a readmissão, salários, 13º salários e férias com 1/3, com a compensação já autorizada, bem como a efetuar os depósitos do FGTS, contados a partir da data já referida acima, além de honorários assistenciais ao recorrente, tudo com correção monetária e acrescido dos juros legais, nos termos da fundamentação. Custas em reversão, a cargo da recorrida, calculadas sobre o valor arbitrado de R\$50.000,00, no importe de R\$1.000,00.

**Em sessão realizada em 24/01/2017, a 3ª Câmara (Segunda Turma) do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região julgou o presente processo.**

Presidiu o julgamento o Exmo. Sr. Desembargador do Trabalho HELCIO DANTAS LOBO JUNIOR  
Tomaram parte no julgamento os Exmos. Srs. Magistrados  
Relator: Desembargador do Trabalho JOSÉ CARLOS ABILE  
Desembargador do Trabalho HELCIO DANTAS LOBO JUNIOR  
Desembargadora do Trabalho ANTONIA REGINA TANCINI PESTANA  
Ministério Público do Trabalho (Ciente)

**ACORDAM os Exmos. Srs. Magistrados em julgar o processo nos termos do voto proposto pelo Exmo. Sr. Relator.**

**Votação por maioria, vencido o Exmo. Sr. Desembargador Helcio Dantas Lobo Junior que convertia a reintegração em indenização compensatória.**

**JOSÉ CARLOS ABILE**  
**Desembargador Relator**

