



PODER JUDICIÁRIO ||| JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 2ª REGIÃO
8ª Vara do Trabalho de São Paulo - Zona Sul ||| ACum 1000824-81.2016.5.02.0718
AUTOR: SINDICATO NACIONAL DOS AERONAUTAS
RÉU: TAM LINHAS AEREAS S/A.



PODER JUDICIÁRIO FEDERAL

Justiça do Trabalho

Tribunal Regional do Trabalho da 2ª. Região

8ª Vara do Trabalho de São Paulo - Zona Sul

Processo nº. 1000824-81.2016.5.02.0718

AUTOR: SINDICATO NACIONAL DOS AERONAUTAS

RÉU: TAM LINHAS AEREAS S/A.

DECISÃO

RESUMO DA LIDE:

1. A entidade sindical ingressou com Ação de Cumprimento requerendo a suspensão imediata do que chama "movimento demissional", perpetrado pela ré, desde 2013, sem a observância dos critérios normativos para redução da força de trabalho, conforme cláusula normativa n. 3.1.2, da CCT 2015/2016.

Relaciona a ordem das hipóteses de dispensa, tal qual prevista normativamente, e requer :

a) a obrigação de não fazer, para que a ré se abstenha de promover qualquer dispensa sem justa causa, na vigência do instrumento coletivo;

b) "reintegração no emprego dos aeronautas injustamente demitidos", com a nulidade das dispensas

ocorridas no último ano (o que se delimita diante do pedido n.9);

c) pagamento de verbas e manutenção das matrículas.

2. Às fls. 170, o Juízo determinou a apresentação de justificção prévia por parte da ré, o que assim foi atendido, com colação de vários documentos relativos ao ano de 2015. Às fls. 487:

em decisão liminar, o Juízo invocou o Poder geral de cautela determinando a suspensão das dispensas sem justa causa pela ré, para que se propiciasse a negociação diante da possibilidade de Redução de Força de Trabalho (RFT), sob pena de pagamento de multa, o que foi observado pela ré. No entanto, o Juízo não deferiu reintegração dos dispensados em 2015 e 2016 (até a liminar) diante da ausência de prova inequívoca acerca da ocorrência de RFT.

Às fls. 960, o Juízo admitiu a intervenção de terceiros, como assistentes, diante do seu nítido interesse e contribuição para a causa. Estes foram admitidos para aprimoramento da tese jurídica - o que de fato ocorreu -, mas não para avaliação da situação contratual individual.

3. Diante da complexidade dos fatos e para a construção das negociações, ocorreram audiências nos dias 21/06, 20/07, 04/08, 23/08, 30/08, 08/09, nas quais estiveram presentes as Diretorias (da empresa e sindicato), seus representantes legais e judiciais, bem como os empregados e ex-empregados da empresa. Em 6 audiências, somaram-se mais de 20 horas de sessão, com intensa discussão e propostas de negociação, permitindo-se inclusive a participação dos empregados presentes.

4. Ou seja, este Juízo, em total colaboração recebida pelas partes e terceiros interessados, esgotou de forma exauriente, todos os meios de negociação possíveis naquele momento. O Juízo escusa-se com os envolvidos caso os tenha levado à exaustão, mas não poderia permitir que uma dispensa em massa ocorresse (acrescido das dispensas já ocorridas até a decisão liminar), sem que alternativas fossem discutidas, pensadas e repensadas, especialmente diante de um cenário econômico tão adverso para a categoria dos aeronautas - pela dificuldade de recolocação no mercado brasileiro - e para as companhias aéreas, cujos insumos ficam mais caros à cada dia.

Em meio à esse árido sistema econômico, o Juízo encontra um desafio para além da letra da lei...Aplicá-la, friamente, seria bem mais fácil...Mas a Vida das partes é bem mais do que isso...E a pergunta que o Juízo se faz, todos os dias, há 4 meses é: como preservar 600 famílias; como restituir 200 famílias dispensadas; como preservar a empresa e suas 6.000 famílias...

5. Às fls. 814: há um resumo da proposta da Tam, o que foi explanado em ata de fls. 1030. Em audiências subsequentes, houve novas propostas apresentadas pela empresa, rechaçadas em parte pela entidade sindical, através de suas assembleias.

6. Diante das diferentes situações jurídicas, o Juízo, com a concordância das partes, distinguiu os seguintes grupos:

6.1. Funcionários dispensados em 2015: a questão permanece *sub judice*, posto que existem documentos apresentados pela ré que comprovam admissões no ano de 2015. Portanto, *prima facie*, não teria ocorrido redução de força de trabalho em 2015 - matéria ainda sujeita à dilação probatória.

6.2: Funcionários dispensados em 2016 até a liminar (proferida em 08/08/2016, com intimação das partes no dia 10/08/2016), ou Bloco 2, como posto em ata: as negociações ainda estão em curso, como explicitado na ata de audiência do dia 08 de setembro de 2016. Em caso de insucesso, as partes pretendem instruir o tema, diante da divergência quanto ao número de funcionários que teria interesse no retorno ao trabalho, como cumprimento da letra A, da cláusula 3.1.2.

6.3: Redução de 600 postos de trabalho, ou Bloco 1: apesar das divergências apresentadas pelo Sindicato quanto ao número de postos em questão, a ré logrou justificar que este decorre

da redução de sua malha aérea, decorrente da crise econômica.

Pelo Juízo é constatado que aludida redução de malha é declarada publicamente pela Anac e que, não cabendo ao Poder Judiciário ou à entidade sindical questionar as decisões de gestão empresarial, presume-se a boa fé no plano de redução de atividades e funcionários, pela TAM.

Através da aprovação da assembleia da categoria, foram aceitas, parcialmente, as propostas da empresa. Foram aprovadas as propostas de Programa de Desligamento Voluntário (PDV) e Licença Não Remunerada (LNR), ao que aderiram grande número de funcionários, como divulgado na audiência do dia 23 de agosto de 2016.

7. A proposta de Dia Não Remunerado (DNR) - esta temporária, por 12 meses, com garantia de estabilidade para quem aderisse, mas com o compromisso da empresa de não promover outras dispensas sem justa causa - , não foi aceita pela categoria profissional, ainda que fosse a única alternativa de preservação do emprego de todos os funcionários. Os terceiros interessados, solicitaram a retomada de tal negociação com o cancelamento da assembleia que rejeitou o DNR. Diga-se desde logo, que não há motivos para declaração de nulidade da primeira assembleia ocorrida posto que contou com o voto da maioria dos Aeronautas (Comissários, Copilotos e Comandantes) e cujo resultado foi ratificado com nova assembleia que rejeitou a segunda proposta sugerida pelo próprio ente sindical (desconto salarial linear geral).

Ao final, a ré demonstrou que seriam necessárias 55 dispensas de Comandantes dos equipamentos que especifica, apresentando listagem com os nomes e critérios. Na tentativa de manter esses 55 postos, o Juízo e as partes tentaram mais uma vez, e sem sucesso, proposta de desconto salarial geral e linear (para todos os 6800 funcionários), temporária.

8. Infelizmente, mesmo após todas as tentativas de construção de consenso, a categoria profissional não se sensibilizou ou atentou para a realidade que bate a sua porta. O Juízo gostaria de falar aos 6800 funcionários - e o faz através dessa decisão, determinando desde logo o levantamento do segredo de justiça- que o caso se reveste de tamanha importância diante do cenário econômico inseguro e instável do País. Diante disso, não se pode falar em frio "poderio econômico da empresa", como se as empresas brasileiras não estivessem tentando sobreviver ao mesmo revés sentido em todos os setores produtivos ou de prestação de serviços.

Daí porque, a GRANDE NECESSIDADE DE NEGOCIAÇÃO, de cessão de cada parte, de construção de consenso coletivo para manutenção da atividade empresarial e dos empregos. Essa necessidade não é apenas para a solução do problema de hoje mas também para um futuro próximo, para o qual se deve atenção e preparação. E a melhor preparação seria a construção da solução pelos próprios protagonistas, quem sejam, funcionários e empresa, no que a Justiça é apenas um facilitador.

9. Através do quanto noticiado nos autos, parece ao Juízo que o senso de coletividade ainda não nasceu na categoria, talvez por desinformação, talvez por ausência de verdadeira congregação de interesses - esta na mesma medida em que não existe real liberdade sindical em nosso País, que sequer ratificou a Convenção 87 da OIT. Além disso, o ativismo sindical deveria ser melhor alinhado com a realidade, que impõe comunicação e negociação, mormente porque não há nada estancado.

Do contato com as partes, nessas tantas horas de audiência, e também através do julgamento de lides individuais, o Juízo percebe diferenças nas características de carreira entre Comissários, Copilotos e Comandantes e que melhor seria se as assembleias pudessem consultar cada grupo, separadamente. Mas essa é apenas mais uma "ideia", naquilo que este

Juízo julga ideal, mas que não pode impor à entidade sindical sem seu aceite, diante do que dispõe o artigo 617 da CLT, em conjunto com Constituição Federal, artigo 7o.

10. Diante da ausência de consenso sobre a aplicação da cláusula normativa 3.1.2, para definição dos critérios a serem adotados para confecção da lista dos 55 (ou 54, como disse a empresa em última audiência) a serem dispensados, o Juízo é chamado a interpretá-la, nesse momento.

DA PRESENTE DECISÃO:

11. Considerando-se o disposto nos itens 6.1 e 6.2, supra, verifica-se que ainda há outras matérias a serem instruídas e julgadas, nestes autos de processo. Portanto, a presente decisão é apenas parcial e recorrível ao final (ou seja, juntamente com a outra decisão sobre os itens 6.1 e 6.2), diante da impossibilidade de desmembramento do feito que nasce de uma mesma questão jurídica.

12. Portanto, diante do andamento das negociações dos itens 6.1 e 6.1 e diante da urgência da situação (definição da cláusula 3.1.2, para não obstar a ré do exercício de seu direito potestativo de dispensa mormente porque premida financeiramente), o Juízo passa a decidir:

13. A um, o Juízo relembra que em sede de Ação de Cumprimento, são definidas premissas básicas e gerais para a categoria, não podendo julgar casos individuais dos substituídos. Sendo assim, o Juízo não adentrará na avaliação da situação contratual de cada um dos terceiros interessados. Estes foram admitidos para contribuição da tese jurídica, mas não para avaliação da situação contratual individual.

14. A dois, o Juízo relembra que, por regra, a cláusula 3.1.2, direciona o poder de dispensa da empresa, mas não o limita quer em número de funcionários, quer em razão dos equipamentos que utiliza, posto que se tratam de questões de gerência do negócio.

15. A três, eventual subversão da regra da cláusula 3.1.2, pela empresa, não gera estabilidade aos empregados que questionem a ordem da relação.

16. A quatro, a interpretação da cláusula já foi objeto de acordo entre as mesmas partes, perante o Ministério Público do Trabalho, em 2013 (doravante chamada ACT 2013), conforme apresentado pela defesa - o que será considerado como precedente persuasivo para o presente julgamento.

17. O Juízo segue a interpretação da cláusula 3.1.2, escrita em negrito:

CLÁUSULA 3.1.2 CCT 15/16:

Normas em caso de necessidade de redução da força de trabalho

Caput: Se houver necessidade de redução da força de trabalho, as demissões ocorrerão por função, observados os seguintes critérios:

A TAM aduz que sua necessidade redução, está assim escalonada:

COMANDANTE A 319 (A320/A321) - 51

COMANDANTE B 767 3

COMANDANTE B 777 1

Houve impugnação, pelos terceiros interessados, quanto a separação dos Comandantes por equipamento, o que não merece guarida posto que, claramente, os profissionais são distintos pela habilitação que detém, tal como exposto no artigo 4o, da Lei nº 7.183/84

"O aeronauta no exercício de função específica a bordo de aeronave, de acordo com as prerrogativas da licença de que é titular, tem a designação de tripulante".

Ademais, o caso histórico Varig-Rio Sul, nos ensinou que a divisão dos Comandantes e Co-pilotos, por equipamento, tem importância não apenas funcional mas também para segurança de voo. Como precedente jurisprudencial persuasivo sobre a questão, tem-se recente decisão do Tribunal Superior do Trabalho:

"Além da temerária incursão do Poder Judiciário no gerenciamento das empresas demandadas (o que não é de sua competência), há nítido dano aos Co-Pilotos da primeira ré e, PRINCIPALMENTE, A TODA A SOCIEDADE. QUE SE VÊ EXPOSTA A VOAR SOB O COMANDO DE AERONAUTAS NÃO HABILITADOS A OPERAR NAVES DO PORTE DOS AVIÕES B-767 E B-737. E se há iminente lesão à sociedade, resta indubitável que os interesses objeto da presente ação civil pública não podem ser defendidos pelo Ministério Público do Trabalho. Processo: RR - 2614-77.2010.5.01.0000 Data de Julgamento: 03/02/2016, Relator Ministro: Hugo Carlos Scheuermann, 1ª Turma, Data de Publicação: DEJT 12/02/2016".

Ademais, como já salientado nas premissas supra, ao Judiciário não cabe intervenção nas decisões de negócio da empresa, mormente quanto ao tipo de equipamento que utiliza, utilizou ou pretende utilizar em seu mister. Portanto, não cabe ao Judiciário indagar à TAM se vai utilizar a aeronave A350 ou descontinuar outro modelo.

Sendo assim, correta aplicação pela empresa.

a) aeronauta que manifestar, sem perda de seus direitos, interesse em deixar o emprego, se o custo for aceitável pela empresa;

O PDV sem indenização adicional e/ou compensatória, foi aprovado conforme item 6.3, supra.

b) Os que estiverem em processo de admissão ou estágio inicial na empresa;

Conforme declinado pela empresa, sem impugnação pelo sindicato, não há tripulantes nessa situação.

c) Os aposentados com complementação ou suplementação salarial proveniente de qualquer origem e os que estiverem na reserva remunerada, respeitada a ordem

decrecente de antiguidade na empresa;

d) Os aposentáveis com complementação ou suplementação salarial integral, respeitada a ordem decrescente de antiguidade na empresa;

Assim deve ser aplicado "àqueles empregados, que se encontram reformados com remuneração pela

Força Aérea Brasileira e aposentados que estejam recebendo complementação/suplementação pelo Governo do Estado de São Paulo, em decorrência do trabalho anterior na VASP (quando estatal)", conforme consta do ACT 2013.

Verifica-se que eventual rateio de créditos pela Aerus não pode ser considerada como complementação salarial, para o fim dessa cláusula, posto que se trata de um fundo de pensão liquidado extrajudicialmente, portanto, sem idoneidade financeira.

Quanto aos aposentáveis, como também já definido:

"Serão abrangidos todos aqueles empregados que já reúnam condições de aposentação pela previdência social e, simultaneamente, a percepção ou direito/expectativa de percepção, de complementação ou suplementação de qualquer origem. Aposentadoria pela previdência social é aquela que se percebe cumprindo requisito de 25 (vinte e cinco) anos de contribuição como aeronauta e, 45 (quarenta e cinco) anos de idade, no mínimo".

Quanto ao conceito de "complementação ou suplementação salarial integral", em especial sobre benefício de Previdência Privada oferecido pela empresa (TAM PREV), salientou o ACT 2013, que assim seria aplicável a quem "gozar (levantar) o direito de 100% dos depósitos efetuados pela empresa e pelo beneficiário, no momento do desligamento", não existindo à época, quem desfrutasse de tal condição. À época tampouco existia quem pudesse auferir o Benefício Diferido constante do item A.8.7, do Plano de Previdência Privada.

Para a situação atual, conforme fls. 1750, houve informação por parte da Bradesco Seguros, no sentido de que continua não existindo quem detenha o direito de levantamento de 100% dos depósitos efetuados pela empresa e pelo beneficiário.

No entanto, a Bradesco Seguros afirma que há "possibilidade de levantamento do saldo [referindo-se ao "saldo de conta"] ainda que em 90%, por parte das contribuições da empresa, pelos empregados que adimplirem com a idade de 50 anos e tiverem mais de 10 anos de empresa".

Considerando-se que a aludida cláusula do instrumento coletivo tem como escopo minimizar os efeitos danosos (sociais e individuais) da dispensa, preservando-se outrossim, os Aeronautas que não detenham outra fonte de subsistência, conclui-se que se deve considerar, nesse item, aqueles funcionários que possam usufruir do "Benefício Diferido por Desligamento", como abaixo transcrito:

"A.8.7 - BENEFÍCIO DIFERIDO POR DESLIGAMENTO

A.8.7.1 - Elegibilidade

O Participante que pedir demissão ou que for demitido, e que na data do Término do Vínculo

tiver o mínimo de 50 (cinquenta) anos de idade e o mínimo de 10(dez) anos de Serviço Creditado, será elegível a receber um Benefício Diferido por Desligamento a partir da data da Aposentadoria Antecipada. O Participante poderá, alternativamente, optar pelo recebimento do Benefício de Resgate, extinguindo-se, com o seu recebimento, qualquer direito ao Benefício Diferido por Desligamento.

A.8.7.2 - Benefício

O valor do Benefício Diferido por Desligamento será igual ao obtido pela transformação de 100% (cem por cento) do Saldo de Conta, na Data de Início".

O escopo da norma coletiva deve prevalecer e adequar-se à dura realidade econômica de 2016 - que ainda não era tão aguda em 2013 - pelo que se acolhe a nova interpretação, mormente porque o "benefício diferido" com saque de 100% do saldo em conta por quem alcançar os requisitos de idade e tempo de serviço creditado, é equivalente ao conceito de "suplementação salarial integral", constante do item C, supra.

Para tanto, o Juízo determina que a empresa apresente nos autos a relação de comandantes aposentados, aposentáveis e daqueles elegíveis (10 anos de serviço creditado) à complementação ou suplementação, como TAMPREV.

e)Os de menor antiguidade na empresa.

Como interpretado pela ACT 2013 "Para apuração da antiguidade, considera-se a admissão em qualquer das empresas pertencentes ao grupo econômico: TAM Linhas Aéreas, TAM Meridional, TAM Regional, Helisul, Pantanal e Brasil Central, independente da função exercida na admissão, com

exclusão da TAM Marília, por não ser uma empresa do grupo econômico".

Para tanto, a ré observou, corretamente, conforme suas notas descritivas, o que consta da Cláusula 8ª, atual 3.1.1 (referente à garantia de emprego "por três anos, às vésperas da aposentadoria por tempo de contribuição, junto à Previdência Social", do aeronauta que contar mais de 15 (quinze) anos de empresa e esteja a 3 (três) anos ou menos para adquirir o direito à aposentadoria por tempo de contribuição e tenha 42 anos de idade), sendo certo que a aposentadoria por idade não gera o direito previsto nesta Cláusula.

Acerca da aplicação do termo "antiguidade na empresa", os terceiros interessados sustentam que melhor seria a interpretação sistemática ao termo "função", exposto no caput da cláusula 3.1.2, para que se entenda como "menor antiguidade na empresa para a mesma função". Em síntese, sustentam que a senioridade seria o critério a ser observado.

Sustentam os terceiros interessados ainda, que através de decisões judiciais ainda não transitadas em julgado, alguns dos dispensados/listados em 2013, tiveram sua reintegração deferida após o ajuizamento de ações individuais em que se questionava a ordem da listagem, por não observada a cláusula 3.1.2.

Pois bem. Do exame das decisões colacionadas pelos terceiros interessados, resta claro que as reintegrações decorreram a partir dos mais diversos fundamentos, inclusive pela inobservância, pela ré, de funcionários que eram da Reserva da Aeronáutica e que não constaram da lista de dispensados. Houve ainda interpretação acerca do uso da senioridade e houve ainda simples análise da data de admissão entre os então reclamantes e os paradigmas mencionados, nas ações individuais.

Da lição doutrinária, tem-se que o instrumento normativo é válida fonte autônoma do Direito do Trabalho e não se pode dispor contrariamente aos seus ditames. Da lição jurisprudencial, tem-se que o negociado deve prevalecer, ainda que aparentemente não se trate de cláusula mais vantajosa ao trabalhador, como ensina o Supremo Tribunal Federal, em recentíssima decisão (Recurso Extraordinário 895.759, publicada essa semana).

Diz-se "aparentemente", posto que o uso do termo "antiguidade", em qualquer função, visa privilegiar os "mais antigos na casa", aqueles que lá fizeram carreira e portanto, esforçaram-se para concorrer a uma promoção de Copiloto para Comandante, "vestindo a mesma camisa da empresa", por tantos anos. A decisão negociada com esse teor não pode ser considerada um desprestígio ao trabalhador ou tida como uma cláusula não benéfica, posto que visa proteger o histórico funcional do trabalhador. Essa interpretação é um outro lado da moeda, que mereceu prevalência pela negociação coletiva.

Ademais, às normas coletivas deve-se interpretação restrita, ante sua clareza e especificidade: se os negociadores coletivos não usaram o termo "senioridade", foi porque este não seria um critério a ser adotado.

Ressalte-se que existe sim uma lista de senioridade adotada pela empresa - e pela categoria -, e que para tanto, são utilizados os critérios dispostos no Manual da empresa (como horas de vôo em um equipamento, por exemplo). No entanto, por mais que a senioridade seja um trunfo do profissional Aeronauta, parece-nos que não seria esse critério adotado pela cláusula 3.1.2.

Portanto, a data de admissão na empresa deve ser o critério utilizado para fins da cláusula normativa, independentemente da função contratada. No entanto, deverá a ré observar, quanto aos dispensados em 2013 (e que foram reintegrados por decisão judicial):

- a data real de admissão de cada um (portanto, anteriormente a 2013) e não a data de reintegração ou recontração;

Note-se, por oportuno, que não há descumprimento de ordem judicial anterior posto que, quem está na lista atual dos 55 é porque já foi reintegrado e recontratado tal como disposto nas decisões colacionadas aos autos. Como dito acima, a subversão da regra da cláusula 3.1.2, pela empresa, não gera estabilidade aos empregados, mas apenas direito de questionar a ordem da lista.

Diante do acima exposto, o Juízo declara ultrapassada a fase de negociação coletiva, e por conseguinte, revoga desde logo, a decisão liminar que suspendia as dispensas sem justa causa, autorizando a ré a que proceda as extinções contratuais que entender necessárias, desde que observados os critérios acima interpretados.

Determina-se a ré que apresente nos autos, em 5 dias, a relação de Comandantes aposentados, aposentáveis com 10 anos de serviço creditado à complementação ou suplementação, como TAMPREV e que observe, quanto aos dispensados em 2013 (e que foram reintegrados por decisão judicial), a sua real data de admissão (portanto, anteriormente a 2013) e não a data de reintegração ou recontração.

Determina-se desde logo o levantamento do segredo de justiça.

21. Lembre-se que a presente decisão é apenas parcial e recorrível ao final (ou seja, juntamente com as outras questões expostas nos itens 6.1 e 6.2), o que ocorreu diante da impossibilidade de desmembramento do feito que nasce de uma mesma questão jurídica.

22. Para instrução das matérias constantes dos itens 6.1 e 6.2, também urgentes diante das dispensas já ocorridas, determina-se a inclusão do feito em pauta de **instrução** para o dia **28/09/2016, às 14:00 horas**, devendo as partes conduzir as testemunhas que pretendem ouvir, sob pena de preclusão. Saliente-se que a instrução dirá respeito tão-somente aos temas já explicitados nos itens 6.1 e 6.2, desta decisão.

23. Intimem-se as partes e terceiros interessados, inclusive aqueles representados pela Dra. Alessandra, que ora são integrados à lide pelos mesmos fundamentos expostos Às fls. 960 - e cuja impugnação pelo sindicato, será analisada na próxima decisão, após instrução acima.

Considerando-se o apreço deste Juízo para com as partes e interessados, e em última instância, para com todos os indivíduos que compõem a categoria profissional e a empresa; considerando-se que toda energia conciliatória despendida nesses últimos meses de negociação deve ter lançado luz quanto a importância das propostas oferecidas pela empresa (as quais visaram a manutenção do negócio e dos mais de 6.000 empregos); considerando-se que como visto acima, qualquer mudança nos critérios interpretativos pode levar a uma lista diversa de dispensados, podendo atingir, portanto, qualquer um dentro da categoria dos Comandantes;

seria incrível ver o amadurecimento da categoria com apresentação, por sua parte à empresa, de uma solução coletiva (desconto salarial linear ou dia não remunerado, ambos temporários, entre todos Comandantes, incluindo os que optaram pelo LNR, por exemplo), evitando-se assim, qualquer lista de 55 dispensados, qualquer 55 famílias dispensadas... Mas como já dito acima "essa é apenas mais uma 'ideia', daquilo que este Juízo julga ideal, mas que não pode impor à entidade sindical sem seu aceite...", restando como sua simples aspiração. Sendo assim, prevalece a decisão acima exarada.

São Paulo, 16 de setembro de 2016

Glenda Regine Machado

Juíza do Trabalho

SAO PAULO, 16 de Setembro de 2016

GLENDAREGINE MACHADO
Juiz do Trabalho Titular



Assinado eletronicamente. A Certificação Digital pertence a:
[GLENDAREGINE MACHADO]



160916145323350000043376365

<https://pje.trtsp.jus.br/primeirograu/Processo/ConsultaDocumento/listView.seam>