



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 1ª REGIÃO
52ª Vara do Trabalho do Rio de Janeiro
ACPCiv 0100413-12.2020.5.01.0052
RECLAMANTE: MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO
RECLAMADO: CHURRASCARIA FOGO DE CHAO RJ LTDA

Vistos.

Resta prejudicado o requerimento de suspensão do processo, formulado pela reclamada nas petições de ids. fee3339 e 2b1faaf, com base na decisão proferida no RE n. 1.101.937/SP, por superada a controvérsia sobre a aplicação do artigo 16 da LACP, diante da limitação da abrangência do pedido às dispensas efetuadas pelas duas unidades que se localizam no Município do Rio de Janeiro, na forma da manifestação do Ministério Público do Trabalho na audiência de id. 7e1d158, com caráter de aditamento, sem qualquer impugnação pela reclamada no próprio ato, operando-se a preclusão.

Com base no artigo 322, §2º, do CPC, a análise do pedido de indenização por dano moral coletivo (o que não será realizado nesta decisão) e o eventual arbitramento de seu valor, somente poderão abranger as dispensas ocorridas no Município do Rio de Janeiro, motivo pelo qual o prosseguimento do processamento da presente ação não afronta o decidido no RE nº 1.101.937/SP.

Prejudicado, ainda, o requerimento de suspensão do processo com base na Resolução n. 314, art. 3º, §3º do CNJ, com interpretação dada pela decisão proferida no PP nº (PP) n. 0003594-51.2020.2.00.0000, pois foi formulado sob alegação de que diante “*da extensão do pedido, abrangendo unidades da empresa em todo o território nacional, a requerente não tem condições de elaborar a sua contestação e tampouco de colher todos os elementos de prova necessários à sua defesa*”.

Ainda que assim não fosse, as petições de ids. 9889a94 e 2b1faaf foram acompanhadas de extensa gama de documentos, noticiando a viabilidade de fornecimento destes pela empresa ao seu patrono, e de que este possui meios eletrônicos suficientes à juntada de aos autos.

A presunção de existência de dificuldades técnicas, mencionada na referida Resolução e na decisão que interpretou sua abrangência, cede diante da realidade do caso concreto ora em análise.

Portanto, não há falar em suspensão processual, sob qualquer prisma.

Ressalta-se que a mera regularização do polo passivo, por aditamento anterior ao requerimento de suspensão, bem como a apreciação de tutela de urgência, não se submetem à eventual suspensão da tramitação, na forma do artigo 314 do CPC.

Contudo, não cabe a mera retomada do prazo de 10 dias para contestação, concedido na ata de audiência de id. ab04ad2, que se encontra suspenso desde 04.06.2020.

A uma, porque houve alteração da causa de pedir e do pedido, com a limitação de sua abrangência, sendo necessário renovar o prazo para defesa, o que se depreende da interpretação sistemática dos artigos 329, II, do CPC e 847, parágrafo único da CLT, em interpretação conforme o artigo 5º LV da Constituição da República.

A duas, porque o aditamento à inicial de id. 7ca8c79 pretendeu a inclusão no polo passivo de mais uma empresa situada na cidade do Rio Janeiro/RJ, bem como de seis em São Paulo/SP (CNPJ nº 15.369.660/0001-11, 18.356.340/0001-15, 55.238.836/0001-10, 19.429.651/0001-20, 57.428.427/0001-02 e 05.482.408/0001-60) e de uma em Brasília/DF (CNPJ nº 08.698.859/0001-28), sob a alegação de comporem o mesmo grupo econômico, requerendo, ainda, *“a citação de todas as empresas do grupo econômico em nome da holding FDC PARTICIPAÇÕES LTDA”*.

A reclamada nega a existência de grupo econômico e que o Sr. Paulo Antunes seja o representante de todas as empresas, razão pela qual requer que sejam formalmente incluídas e citadas individualmente.

Tendo em vista: (i) que a inclusão no polo passivo de todas as empresas mencionadas teria por objetivo precípuo a garantia da efetividade de eventual execução; (ii) que é entendimento pacífico na jurisprudência a possibilidade de reconhecimento do grupo econômico na fase processual executória; (iii) que houve limitação da lide aos fatos ocorridos no Município do Rio de Janeiro; e, ainda, conforme o entendimento do artigo 113, §1º, do CPC, a fim de evitar tumulto processual e afronta à celeridade, **defiro a inclusão no polo passivo apenas das sociedades CHURRASCARIA FOGO DE CHÃO BARRA LTDA. e FDC PARTICIPAÇÕES LTDA, com base na teoria da asserção, as quais deverão ser citadas nos endereços constantes do Cadastro Nacional da Pessoa Jurídica**, a fim de se evitar posterior alegação de nulidade por cerceamento de defesa.

Ante a necessidade de citação das rés ora incluídas, bem como do disposto no artigo 6º do Ato nº 11/GCGJT, que autoriza a utilização do artigo 335 do CPC, torna-se imperioso – a fim de salvaguardar a ampla defesa patronal – reconsiderar a concessão de prazo 10 dias para apresentação de contestação, conforme ata de audiência de id. ab04ad2.

Em que pese ter havido concordância das partes na referida assentada, sobreveio alteração da própria lide, bem como a arguição de questões incidentais relevantes, que, por excepcionais, são aptas a alterar o calendário fixado, conforme artigo 191, §1º do CPC.

O prazo para contestação passa a ser de 15 dias, sendo contado para a CHURRASCARIA FOGO DE CHÃO RJ LTDA. a partir da publicação desta decisão, e para as rés ora incluídas, a partir da citação destas.

O prazo de 15 dias úteis se mostra razoável e proporcional, pois, conforme exposto anteriormente, dos autos já consta farta documentação relativa às dispensas, tendo havido posterior restrição do número de empregados abrangidos pela lide, e já restou demonstrado ser viável o contato célere e eficaz entre a reclamada e seus patronos, o que se extrai da realização de três audiências neste feito e dos peticionamentos até aqui realizados.

Em razão da dilação do prazo para apresentação da defesa, bem como do fato de que a ré afirma, na petição de id. 2b1faaf que “*não abre mão do direito de produzir prova oral*”, tornou-se necessária, ainda, a reconsideração do exposto na ata de audiência de id. ab04ad2, no sentido de que o pedido de tutela antecipada seria apreciado apenas na sentença.

Vislumbra-se que não há oposição das partes, o que se depreende do item 6 da petição da ré de id. 2b1faaf, enquanto o Ministério Público do Trabalho requer a apreciação imediata da tutela no item V da manifestação de id. b353ab3.

Portanto, passo a analisar.

É incontroverso que a reclamada realizou a dispensa de cerca de 100 empregados, em suas duas unidades no Município do Rio de Janeiro, principalmente entre as datas de 04 e 06 de abril de 2020, com base no artigo 486 da CLT, tendo efetuado, no dia 13 de abril de 2020, o pagamento de saldo de salário, de décimo terceiro proporcional, de férias + 1/3 e de indenização de 20% do FGTS, conforme consta dos documentos de ids. 2da9759, 7f00350 e 0e029fd.

A partir de 05.06.2020, a reclamada complementou o pagamento de verbas rescisórias, com valores correspondentes ao aviso prévio e à diferença de 20% de indenização do FGTS.

Inicialmente, ressalta-se que o chamado *factum principis* é matéria de defesa, somente podendo ser reconhecido em Juízo, o que se reforça por não constar como hipótese de afastamento na Portaria nº 2.685/11, Anexo VIII, do extinto Ministério do Trabalho e Emprego.

Tanto é assim que a reclamada lançou nos TRCTs, no campo “causa de afastamento”, a despedida sem justa causa pelo empregador.

Não se vislumbra a hipótese de ocorrência de fato do príncipe, contemplada no art. 486 da CLT, uma vez que as medidas adotadas pelo Poder Público não configuraram causa principal da suspensão parcial e temporária das atividades empresariais, mas, sim, a necessidade de isolamento social para a contenção do potencial lesivo do vírus Covid-19, em caráter de pandemia reconhecida pela Organização Mundial de Saúde.

Assim, o Poder Público não agiu em prejuízo de determinados agentes e setores, tendo adotado medidas de caráter amplo e geral, necessárias para evitar o caos social e sanitário.

Ademais, a conduta patronal voltada a fundamentar as dispensas com arrimo no fato do príncipe violou o artigo 1º, parágrafo único, da Medida Provisória nº 927/2020, vigente desde 22.03.2020, que dispõe que o estado de calamidade pública reconhecido pelo Decreto Legislativo nº 6, de 2020, constitui hipótese de força maior, nos termos do disposto no art. 501 da CLT, para fins trabalhistas.

A própria reclamada, em acertada decisão de integralizar o pagamento das verbas rescisórias, reconhece espontaneamente seu equívoco quanto à realização das dispensas com base no artigo 486 da CLT. Nesse ponto, vai ao encontro do que está previsto no PLV nº 15/2020 – em trâmite no Congresso Nacional, aprovado na Câmara dos Deputados e pendente de apreciação pelo Senado Federal – , que converte em lei a Medida Provisória nº 936/2020, em que o legislador, em interpretação autêntica e com intento de pacificação das relações sociais, tão almejado no momento atual, dispõe:

Art. 30. Não se aplica o disposto no artigo 486 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, na hipótese de paralisação ou suspensão de atividades empresariais determinada por ato de autoridade municipal, estadual ou federal, para o enfrentamento do estado de calamidade pública reconhecido pelo Decreto Legislativo nº 6, de 20 de março de 2020, e da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus.

A referida norma, bem como a Medida Provisória nº 936 de 2020, vigente a partir de 01.04.2020, foram editadas com objetivos de preservação do emprego e da renda, de garantia de continuidade das atividades laborais e empresariais, e de redução do impacto social decorrentes das consequências do estado de calamidade pública (artigo 2º da MP nº 936/2020), prevendo, ao menos, seis alternativas à dispensa imotivada (apenas se excluindo o teletrabalho, que não seria viável para pessoal de cozinha e salão), quais sejam:

- a antecipação de férias individuais (artigo 3º, II da MP nº 927/2020);
- a concessão de férias coletivas (artigo 3º, III da MP nº 927/2020);
- o aproveitamento e a antecipação de feriados (artigo 3º, IV da MP nº 927/2020);
- o banco de horas (artigo 3º, V da MP nº 927/2020);
- a redução proporcional de jornada de trabalho e de salários, com a previsão de pagamento de Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda (artigo 2º, II da MP nº 936/2020);
- a suspensão temporária do contrato de trabalho, com a previsão de pagamento de Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda (artigo 2º, III da MP nº 936/2020).

Contudo, é incontroverso que a reclamada adotou apenas uma das medidas disponíveis, ainda assim parcialmente, qual seja, a concessão de férias de 10 dias.

Não se pode deixar de reconhecer os efeitos nocivos que a pandemia de COVID-19 e o estado de calamidade pública geram aos cofres da reclamada, com a redução drástica da demanda e queda abrupta de faturamento. Todavia, revela-se inverossímil, ao menos em cognição sumária, diante do porte e renome da ré – que conta, inclusive, com unidades em três estados da Federação e tantas outras no exterior – , a alegação de impossibilidade de manutenção dos postos de trabalho, sem ao menos tentar a adoção das medidas autorizadas nas Medidas Provisórias nº 927 e 936 de 2020, tanto mais que se pudesse chegar a tal conclusão em 04.04.2020, quando haviam decorrido apenas 13 dias da suspensão do atendimento presencial do público em restaurantes, por força do Decreto Municipal nº 47.282, de 21 de março de 2020.

Com isso, a reclamada pretendeu eximir-se da assunção dos riscos da atividade, na forma do *caput* do artigo 2º da CLT, repassando-os imediata e integralmente aos empregados, dispensando-os, em um primeiro momento, com o pagamento apenas parcial de suas verbas rescisórias.

No presente momento, um dos mais trágicos já enfrentados pela humanidade, a realização de dispensas, sem sequer lançar mão da mínima tentativa de manutenção dos postos de trabalho, pela adoção de medidas legais disponíveis (que também se mostram sensíveis à necessidade de manutenção da própria atividade empresarial), somente pode ser entendida como abuso do poder diretivo, vedado pelos artigos 9º da CLT e 187 do Código Civil.

Via de consequência, a reclamada deixou de cumprir sua função social, na forma do artigo 173, §1º, I, da CRFB, bem como de atender ao princípio da solidariedade, previsto no artigo 3º, I, da CRFB, que consiste em não se privatizar os ônus e se socializar apenas os ônus.

Tal conduta não se repara apenas com o pagamento das verbas rescisórias decorrentes da dispensa imotivada, tanto mais quando o pagamento da diferença até se atingir seu valor integral foi feito intempestivamente. No caso dos autos, a reparação integral, preconizada no artigo 944 do Código Civil, depende, necessariamente, da devolução dos postos de trabalho aos seus titulares, deles retirados de forma ilegítima e contrária ao ordenamento jurídico-constitucional pátrio, protegendo-os do desemprego, o que também atende ao interesse coletivo e social no presente momento.

É incontroverso, ainda, que não houve qualquer comunicação prévia à entidade sindical, para se evitar as dispensas, ou quiçá reduzir o seu quantitativo humano, ou ainda, para negociar meios de mitigar o impacto econômico e social dos atos demissionais.

O artigo 477-A da CLT teve por objetivo equiparar as dispensas individuais às coletivas, quando no campo fático, da realidade jurídica, social e econômica, seus efeitos são evidentemente diversos, o que já foi, inclusive, reconhecido pela jurisprudência, e de forma mais emblemática no julgamento do Recurso Ordinário em Dissídio Coletivo de nº 30900-12.2009.5.15.0000, abaixo ementado:

RECURSO ORDINÁRIO EM DISSÍDIO COLETIVO. DISPENSAS TRABALHISTAS COLETIVAS. MATÉRIA DE DIREITO COLETIVO. IMPERATIVA INTERVENIÊNCIA SINDICAL. RESTRIÇÕES JURÍDICAS ÀS DISPENSAS COLETIVAS. ORDEM CONSTITUCIONAL E INFRACONSTITUCIONAL DEMOCRÁTICA EXISTENTE DESDE 1988. A sociedade produzida pelo sistema capitalista é, essencialmente, uma sociedade de massas. A lógica de funcionamento do sistema econômico-social induz a concentração e centralização não apenas de riquezas, mas também de comunidades, dinâmicas socioeconômicas e de problemas destas resultantes. A massificação das dinâmicas e dos problemas das pessoas e grupos sociais nas comunidades humanas, hoje, impacta de modo frontal a estrutura e o funcionamento operacional do próprio Direito. Parte significativa dos danos mais relevantes na presente sociedade e das correspondentes pretensões jurídicas têm natureza massiva. O caráter massivo de tais danos e pretensões obriga o Direito a se adequar, deslocando-se da matriz individualista de enfoque, compreensão e enfrentamento dos problemas a que tradicionalmente perfilou-se. A construção de uma matriz jurídica adequada à massividade dos danos e pretensões característicos de uma sociedade contemporânea – sem prejuízo da preservação da matriz individualista, apta a tratar os danos e pretensões de natureza estritamente atomizada – é, talvez, o desafio mais moderno proposto ao universo jurídico, e é sob esse aspecto que a questão aqui proposta será analisada. As dispensas coletivas realizadas de maneira maciça e avassaladora, somente seriam juridicamente possíveis em um campo normativo hiperindividualista, sem qualquer regulamentação social, instigador da existência de mercado hobbesiano na vida econômica, inclusive entre empresas e trabalhadores, tal como, por exemplo, respaldado por Carta Constitucional como a de 1891, já há mais um século superada no país. Na vigência da Constituição de 1988, das convenções internacionais da OIT ratificadas pelo Brasil relativas a direitos humanos e, por consequência, direitos trabalhistas, e em face da leitura atualizada da legislação infraconstitucional do país, é inevitável concluir-se pela presença de um Estado Democrático de Direito no Brasil, de um regime de império da norma jurídica (e não do poder incontestável privado), de uma sociedade civilizada, de uma cultura de bem-estar social e respeito à dignidade dos seres humanos, tudo repelindo, imperativamente, dispensas massivas de pessoas, abalando empresa, cidade e toda uma importante região. Em consequência, fica fixada, por interpretação da ordem jurídica, a premissa de que "a negociação coletiva é imprescindível para a dispensa em massa de trabalhadores". DISPENSAS COLETIVAS TRABALHISTAS. EFEITOS JURÍDICOS. A ordem constitucional e infraconstitucional democrática brasileira, desde a Constituição de 1988 e diplomas internacionais ratificados (Convenções OIT n. 11, 87, 98, 135, 141 e 151, ilustrativamente), não permite o manejo meramente unilateral e potestativista das dispensas trabalhistas coletivas, por de 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), a valorização do trabalho e especialmente do emprego (arts. 1º, IV, 6º e 170, VIII, CF), a subordinação da propriedade à sua função socioambiental (arts. 5º, XXIII e 170, III, CF) e a intervenção sindical nas questões coletivas trabalhistas (art. 8º, III e VI, CF), tudo impõe que se reconheça distinção normativa entre as dispensas meramente tópicas e individuais e as dispensas massivas, coletivas, as quais são social, econômica, familiar e comunitariamente impactantes. Nesta linha, seria inválida a dispensa coletiva enquanto não negociada com o sindicato de trabalhadores, espontaneamente ou no plano do processo judicial coletivo. A d. Maioria, contudo, decidiu apenas fixar a premissa, *para casos futuros*, de que "a negociação coletiva é imprescindível para a dispensa em massa de trabalhadores", observados os fundamentos supra. Recurso ordinário a que se dá provimento parcial.

Processo: RODC - 30900-12.2009.5.15.0000

Orgão Judicante: Seção Especializada em Dissídios Coletivos

Relator: MAURICIO GODINHO DELGADO

Julgamento: 10/08/2009

Publicação: 04/09/2009

Resta evidente que a intenção do legislador, ao editar o artigo 477-A da CLT, foi de afastar categoricamente a atuação do sindicato na defesa dos interesses coletivos e individuais da categoria e, desta forma, violou o previsto no artigo 8º, inciso III, da CRFB.

Na dispensa coletiva, devem ser observados de forma ainda mais intensa os limites impostos pelos seus fins econômicos e sociais e pela boa-fé, sob pena de se caracterizar como ato

abusivo, passível de nulidade, na forma do artigo 187 do Código Civil. Vale lembrar, ainda, que a livre iniciativa deve se pautar por seus valores sociais, conforme artigo 1º, IV da CRFB, e que a atividade econômica exercida em território nacional tem por princípios, expostos no rol do artigo 170 da CRFB, dentre outros, a valorização do trabalho humano, a função social da propriedade, a redução das desigualdades sociais e regionais e a busca do pleno emprego.

Uma empresa que decida por realizar a dispensa coletiva, sem prévia negociação com o sindicato profissional, atrai para si o pesado ônus de comprovar: (i) que a medida se deu por razões diversas da mera redução de custos; (ii) que foram adotadas outras medidas antes da extinção dos contratos de trabalho; (iii) que os critérios para a escolha dos dispensados foram objetivos e não discriminatórios; (iv) que foram envidados esforços para reduzir os impactos sociais e econômicos; (v) e que, havendo possibilidade financeira, foram concedidos benefícios além do mero pagamento das verbas rescisórias.

Desse ônus a reclamada não se desincumbiu, pois é incontroverso que realizou a dispensa de pelo menos 100 empregados no Município do Rio de Janeiro, sem buscar diálogo com a entidade sindical profissional, de forma precoce, deixando de se valer das alternativas previstas nas Medidas Provisórias nº 927 e 936 de 2020, sem buscar minimizar os impactos imediatos de sua conduta e, mais ainda, valendo-se de fundamento legal evidentemente inadequado, qual seja, o *factum principis*.

Em meio a um cenário pandêmico, que reclamava amparo, prudência, cautela, fraternidade e empatia, valores que se refletem nos princípios da função social da propriedade e da empresa (artigo 170, III da CRFB), a reclamada apressou-se em obter benefício unilateral próprio, em detrimento de mais de uma centena de trabalhadores, por intermédio da quitação apenas parcial das verbas rescisórias, o que se manteve por cerca de um mês, até ser quitada a diferença, já no curso da presente Ação Civil Pública.

Por todo o exposto, conclui-se pela nulidade das dispensas, porquanto realizadas em afronta aos artigos 1º, parágrafo único, da Medida Provisória nº 927/2020; artigo 2º da Medida Provisória nº 936/2020; artigos 1º, IV; 3º, I; 170 e 173, §1º, I da CRFB; e 187 do Código Civil, o que se reconhece em sede de tutela antecipada, diante da probabilidade de o direito ser perpetuado na sentença.

Evidente o perigo de dano pela demora caso os contratos de trabalho não sejam restabelecidos até a prolação da sentença em cognição exauriente, uma vez que não se espera que os trabalhadores dispensados obtenham nova colocação profissional no curto prazo, e que, apesar de terem recebido valores a título de verbas rescisórias e que, eventualmente, tenham obtido habilitação no seguro desemprego/Benefício Emergencial, não há como garantir sua subsistência e dignidade a médio e longo prazos.

Dessa forma, presentes os requisitos dos artigos 11 e 12 da LACP e 300 do CPC, **defiro a tutela de urgência para reconhecer a nulidade das dispensas e determinar o restabelecimento**

imediatos dos contratos extintos a partir de 20.03.2020 (conforme limitação do pedido), no Município do Rio de Janeiro, e respectivos benefícios.

Por ora, reconhece-se a satisfação da concessão do plano de saúde pelos termos noticiados nas comunicações de id. 8eb74bc e seguintes, o que poderá ser revisto a qualquer tempo, na forma do artigo 493 da CLT, se demonstrada a redução significativa da cobertura em relação ao plano de saúde anteriormente mantido.

A retomada de atividades presenciais dos trabalhadores deverá observar a autorização e determinações sanitárias da autoridade local e do Ministério da Saúde, sendo que o período entre a prolação desta decisão e o efetivo retorno presencial será considerado e remunerado como tempo à disposição do empregador, na forma do artigo 4º da CLT.

A reclamada deverá comprovar a comunicação do restabelecimento do contrato aos empregados em 48 horas a partir da publicação desta decisão, por meio eletrônico (*e-mail*, *Whatsapp* ou mensagem de texto), sob pena de multa de R\$ 1.000,00, por dia de atraso, por empregado.

Ante o fundado receio de reiteração da prática demissional, impõe-se à reclamada, ainda, que se abstenha de promover a dispensa de mais de 10 empregados sem prévia negociação coletiva, no período de manutenção dos efeitos desta decisão, na forma do artigo 497, parágrafo único do CPC, sob pena de pagamento de multa de R\$ 10.000,00 por empregado.

Não há falar em perigo de irreversibilidade dos efeitos da decisão, pois as reclamadas poderão usufruir da mão de obra, em contraprestação ao salário, bem como poderão eventualmente ser adotadas as alternativas previstas nas Medidas Provisórias nº 927 e 936 de 2020.

As determinações judiciais se dirigem também à CHURRASCARIA FOGO DE CHÃO BARRA LTDA., seja por não ser crível que não tenha ciência do presente processo, diante de sua ampla divulgação e por abranger empregados que lhe eram vinculados, seja porque a medida pode ser concedida sem sua oitiva prévia, na forma do artigo 300, §2º, do CPC. **A intimação da presente decisão (a partir da qual será contado o prazo de 48 horas para comunicação do restabelecimento do contrato) e a citação da CHURRASCARIA FOGO DE CHÃO BARRA LTDA. deverão ser realizadas por mandado, com urgência.**

A apreciação dos itens 3 a 7 do tópico 4, e o tópico 5 da inicial de id. e5513ca (ratificada no aditamento de id. 7ca8c79, que se ateve à alteração do polo passivo), bem como a determinação de eventual dedução dos valores pagos pela reclamada a título de verbas rescisórias, serão objeto da sentença a ser proferida nos autos.

Por fim, não há falar em reconsideração da decisão que manteve a publicidade dos atos processuais, pois não houve alteração do cenário fático-jurídico em relação à data de sua prolação.

Intime-se o MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO e a reclamada CHURRASCARIA FOGO DE CHÃO LTDA., e cite-se CHURRASCARIA FOGO DE CHÃO BARRA LTDA. (por mandado urgente) e FDC PARTICIPAÇÕES LTDA, com cópia desta decisão.

RIO DE JANEIRO/RJ, 16 de junho de 2020.

ANA LARISSA LOPES CARACIKI
Juiz do Trabalho Substituto