



Poder Judiciário
Justiça do Trabalho
Tribunal Superior do Trabalho

Correição Parcial ou Reclamação Correicional 1000042-75.2021.5.00.0000

Processo Judicial Eletrônico

Data da Autuação: 15/01/2021

Valor da causa: R\$ 1.000,00

Partes:

REQUERENTE: [REDACTED]

ADVOGADO: OSMAR MENDES PAIXAO CORTES

ADVOGADO: FERNANDO HUGO RABELLO MIRANDA

REQUERIDO: Desembargador Jorge Luiz Souto Maior

TERCEIRO **INTERESSADO:** SINDICATO [REDACTED]

PAGINA_CAPA_PROCESSO_PJEBANCARIOS E FINANCIARIOS DE BAURU E REGIAO



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO

Correição Parcial ou Reclamação Correicional Nº 1000042-75.2021.5.00.0000

REQUERENTE: [REDACTED]

ADVOGADO: FERNANDO HUGO RABELLO MIRANDA, OAB: 19246

REQUERIDO: DESEMBARGADOR JORGE LUIZ SOUTO MAIOR

TERCEIRO INTERESSADO: [REDACTED]

GGCG/sp

D E C I S Ã O

Trata-se de Correição Parcial proposta por [REDACTED] em face de decisão proferida pelo Exmo. **DESEMBARGADOR JORGE LUIZ SOUTO MAIOR**, do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região que, nos autos do Mandado de Segurança nº 0005004-44.2021.5.15.0000 deferiu a liminar requerida pelo **SINDICATO** [REDACTED], em face de decisão que havia indeferido pedido liminar do Sindicato nos autos da ACP n.º 001159335.2020.5.15.0114, sob os seguintes termos:

"No caso em tela, entendo que não estão presentes os requisitos para a concessão da medida. Com efeito, os elementos existentes no processo ainda não são suficientes para o convencimento quanto à procedência ou não dos pedidos liminares, uma vez que não há no processo documento firmado pelo Banco requerido comprometendo-se em não dispensar seus funcionários durante o período da pandemia. Por fim, frise-se que, nos termos do artigo 477-A da CLT, "As dispensas imotivadas individuais, plúrimas ou coletivas equiparam-se para todos os fins, não havendo necessidade de autorização prévia de entidade sindical ou de celebração de convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho para sua efetivação"

A decisão do Exmo. Desembargador requerido, foi no sentido de deferir a liminar ao Sindicato, cassando a decisão proferida na referida ACP:

Por tais fundamentos, DEFIRO a liminar pretendida para cassar a r. decisão impetrada e determinar que o [REDACTED] **se abstenha de realizar dispensas (individuais ou coletivas) imotivadas enquanto for considerada a existência da pandemia de Covid-19 pela Organização Mundial da Saúde (OMS)**, bem como para que, em 05 (cinco) dias, **reintegre os trabalhadores imotivadamente dispensados durante o período em questão**, sob pena de multa diária de R\$50.000,00 (cinquenta mil reais) por dia de descumprimento, além dos efeitos decorrentes da desobediência à determinação judicial."

O requerente se insurge contra os termos da decisão impugnada, pretendendo a atuação da Corregedoria-Geral para que seja realizada *"a modificação, a reforma e a revogação da r. decisão ora impugnada, senão até o trânsito em julgado definitivo da última r. decisão de mérito nos autos da Ação Civil Pública (Processo PJe) nº 0011593-35.2020.5.15.0114, ao*

menos até o julgamento do Mandado de Segurança (Processo – MSCiv – PJe) nº 000500444.2021.5.15.0000 OU, subsidiariamente, ao menos até o julgamento do recurso de agravo interno interposto".

Traz 5 pontos que enuncia como aptos ao atendimento do pedido liminar:

1) Incompetência da Seção de Dissídios Coletivos para exame da matéria, sustentando que o artigo 47 do RITRT-15, restringe a competência do órgão a matéria sindical, no âmbito da negociação coletiva e não como substituto processual, indicando, ainda o artigo 47 do Regimento Interno do TRT-15, ressaltando que se trata de matéria de competência da 2ª Seção de Dissídios Individuais, nos termos do artigo 49-A do RITST-15 - alude à ofensa aos artigos 47 e 49-A do RITRT15 e ao art. 96, inciso I, alínea a, da Constituição;

2) Incontrovertida ausência de compromisso ou contrato restringindo a liberdade de extinção patronal do contrato, alegando que não houve por parte das decisões em destaque indicação de que o [REDACTED] teria se comprometido a não demitir imotivadamente ao tempo da pandemia, *"tendo indicado, apenas, que o [REDACTED] manteve lucros no período, o que, por óbvio, não é razão suficiente à vedação a demissões"*;

3) Explícita limitação à liberdade de extinção patronal do contrato de trabalho sem lastro legal ou contratual, aludindo ao fato de que a decisão aduz a suposta limitação à liberdade patronal de extinção do contrato pelo fato, em si e por si, da existência de uma situação de desemprego estrutural em decorrência da desaceleração econômica vivenciada pelo país em 2020, ante a invocação exclusiva do princípio geral da boa fé, o que não tem o condão de limitar a liberdade patronal de extinção imotivada do contrato de trabalho, nos termos do artigo 7º, inciso I, da Constituição da República e artigo 10 do ADCT.

4) Explícita negativa de vigência à regra do artigo 477-A da CLT , sustentando que além de negar vigência à disposição do artigo 477- A da CLT, a decisão ofende o art. 97 da CF, por ofensa à cláusula geral da reserva de plenário.

5) Do efetivo fim do Estado de Calamidade, arguindo que a decisão ignorou o término jurídico do estado de calamidade pública, cujo marco foi definido como a 31.12.2020, conforme art. 1º do Decreto Legislativo 6, de 2020, não sendo possível ao Magistrados escolherem a vigência do estado de calamidade, sendo inviável impor como vinculante recomendação da OMS.

À análise.

Eis o teor da decisão impugnada:

Vistos e examinados.

Aduz o impetrante, em síntese, que ajuizou Ação Civil Pública em face do [REDACTED] perante a 9ª Vara do Trabalho de Campinas/SP (Processo nº 0011593-35.2020.5.15.0114), pleiteando liminar para que o requerido se abstenha de efetuar dispensas de trabalhadores no decorrer da pandemia de Covid-19, bem como para que efetue a imediata reintegração dos trabalhadores dispensados; que o juízo impetrado indeferiu o requerimento, sob o fundamento de que não se vislumbrava probabilidade do direito invocado, ante a ausência de documento formal firmado pelo banco assumindo o compromisso de não efetuar dispensas durante a pandemia; que o banco requerido se comprometeu, por meio de

veículos de imprensa, a não dispensar trabalhadores durante a pandemia de Covid-19; que referido compromisso foi violado pelo banco, que realizou dispensa coletiva; que foram violados princípios constitucionais; que as normas coletivas firmadas entre as partes preveem a priorização da negociação coletiva.

Ao final, pugna o impetrante pela concessão de liminar, a fim de que seja cassada a r. decisão impetrada, deferindo-se a tutela pretendida na ação de origem.

Eis o teor da decisão proferida pela autoridade tida como coatora:

(...) Trata-se de ação civil pública ajuizada por SINDICATO DOS EMPREGADOS EM ESTABELECIMENTOS BANCARIOS E FINANCIARIOS DE BAURU E REGIAO em face de [REDACTED], na qual requer a

concessão de liminar determinando que o réu se abstenha de “efetuar demissões enquanto durar a pandemia de Coronavírus, bem como, determine a imediata reintegração dos trabalhadores demitidos durante a pandemia ao emprego, com a retomada da prestação de serviços e do pagamento dos salários e demais verbas decorrentes do contrato de trabalho, vencidas e vincendas até a efetiva reintegração, ou sucessivamente, que seja determinado a proibição do Reclamado de levar a cabo qualquer dispensa de trabalhadores até que se inicie negociação coletiva com o sindicato autor”.

O requerido se manifestou esclarecendo que “não firmou qualquer compromisso de não dispensa de empregados durante a pandemia, nem mesmo perante entidades sindicais representativas dos bancários. Aliás, os próprios documentos juntados pelo Sindicato comprovam a inexistência de compromisso por parte do [REDACTED], como se verifica das fls. 125, 134, 137 e 153. Nas reportagens apresentadas –sem indicação da fonte, é preciso também não perder de vista –consta o [REDACTED] não divulgou semelhante compromisso”. Aduz que “o indeferimento da tutela de urgência de natureza antecipada, não há risco ao resultado útil do processo, uma vez que, ad argumentandum tantum, surgir ou se verificar a necessidade de eventual deferimento da tutela de urgência, a nulidade declarada após ampla cognição exauriente será com efeitos ex tunc, o que poderá se dar, inclusive, na sentença. O dano, portanto, que existe, atual, é para o [REDACTED], que sofrerá os efeitos da declaração jurídica sem ter tido a chance de, em regular instrução e dilação probatória, provar que não ocorre a dita suposta dispensa discriminatória alardeada pelo SEEB-Bauru”.

É o breve relato. Passa-se à análise e decisão fundamentadas.

II- FUNDAMENTAÇÃO

De início, deve-se ter em mente que o pleito de tutela de urgência tem inequívoco viés cognitivo, ou seja, há análise do mérito da demanda, ainda que em sede de cognição sumária, não exauriente. Outrossim, o requerimento deve se

submeter aos pressupostos exigidos no art. 300, caput, do CPC/2015, que regulamenta a matéria:

"Art. 300. A tutela de urgência será concedida quando houver elementos que evidenciem a probabilidade do direito e o perigo de dano ou o risco ao resultado útil do processo."

Nos casos em que a antecipação dos efeitos da tutela tem como escopo uma obrigação de fazer ou não fazer, os seus pressupostos se encontram também estabelecidos no art. 497, do CPC/2015: "na ação que tenha por objeto a prestação de fazer ou de não fazer, o juiz, se procedente o pedido, concederá a tutela específica ou determinará providências que assegurem a obtenção de tutela pelo resultado prático equivalente."

Probabilidade do direito deve ser entendida como aquela que, por sua clareza e precisão, autorize desde logo um julgamento de acolhida do pedido, como se o processo, hipoteticamente, reunisse condições técnicas probatórias de ser julgado naquele momento.

No caso em tela, entendo que não estão presentes os requisitos para a concessão da medida. Com efeito, os elementos existentes no processo ainda não são suficientes para o convencimento quanto à procedência ou não dos pedidos liminares, uma vez que não há no processo documento firmado pelo Banco requerido comprometendo-se em não dispensar seus funcionários durante o período da pandemia. Por fim, frise-se que, nos termos do artigo 477-A da CLT, "As dispensas imotivadas individuais, plúrimas ou coletivas equiparam-se para todos os fins, não havendo necessidade de autorização prévia de entidade sindical ou de celebração de convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho para sua efetivação".

Ressalto ainda que os requisitos são cumulativos.

Deste modo, indefiro, por ora, a antecipação da tutela de urgência pleiteada.

III – CONCLUSÃO

EM FACE DO EXPOSTO, INDEFIRO a antecipação de tutela pretendida, porque ausentes os requisitos que autorizam a sua concessão.

Intime-se o sindicato-autor acerca da decisão.

No mais, aguarde-se a audiência já designada.

CAMPINAS/SP, 18 de dezembro de 2020.

KARINE VAZ DE MELO
MATTOS ABREU

Cumpre salientar, inicialmente, que a quarentena decorrente da pandemia de Covid-19 foi estendida no Estado de São Paulo até 07/02/2021, restando mantidas as ações estratégicas anteriormente definidas para evitar a proliferação da contaminação do novo coronavírus. Além disso, diversas medidas profiláticas e terapêuticas previstas na Lei nº 13.979/20 foram mantidas por decisão proferida pelo Exmo. Ministro Ricardo Lewandowski na ADI 6625/DF, para além do dia 31/12/2020, pelo tempo necessário para a superação da pandemia, independentemente da vigência do Decreto Legislativo nº 06/2020, que decretou o Estado de Calamidade Pública.

O número de pessoas infectadas permanece crescente, notadamente após o início da chamada “segunda onda”, e o número de mortes por Covid-19 no início de 2021 já supera os números do “pico” registrado em agosto/2020 (mais de 1.100 pessoas por dia). A situação caótica trazida pela pandemia e retroalimentada pelas formas de enfrentamento eleitas permanece inalterada e o risco de danos irreparáveis aos trabalhadores e trabalhadoras é inegável, ainda mais diante das fórmulas de precarização do trabalho disseminadas pela “reforma” trabalhista e aprofundadas durante o ano de 2020, como as MPs 927 e 936, e da conduta deliberada de diversas empresas no sentido de sequer se verem obrigadas a cumprir regras de prevenção da doença e de proteção da vida no âmbito de seu processo produtivo.

Ademais, os documentos juntados aos autos dão total credibilidade à pretensão formulada. Com efeito, as notícias de fls. 235 e seguintes demonstram que, de fato, conforme narrado na inicial da ação civil pública, os maiores bancos do país e outras grandes empresas se comprometeram a não realizar dispensas durante a pandemia. Por outro lado, referidos documentos também comprovam que o requerido, assim como outros grandes bancos, não sentiram os efeitos da diminuição das atividades econômicas decorrente do afastamento social, já que mantiveram alcançando lucros durante o ano de 2020. Apesar disso, descumpriram seu compromisso público, realizando dispensas de um grande número de trabalhadores.

Pois bem.

Ocorre que os pressupostos jurídicos para o acolhimento da pretensão do impetrante são outros, até menos complexos. Com efeito, ainda que o banco requerido não tivesse se comprometido publicamente em manter os postos de trabalho durante a pandemia de Covid-19, o fato é que não há como reconhecer um “direito potestativo” de dispensar imotivadamente trabalhadores, muito menos em meio à gravíssima condição sanitária em que se encontra atualmente toda a humanidade. A ninguém é dado o direito de causar dano a outrem, mesmo sob o argumento de estar exercendo um direito, potestativo ou não.

O ato da dispensa, mesmo considerado um direito, não se rege no sistema sem se interligar com outros valores, igualmente consagrados no ordenamento jurídico. Em outras palavras, o direito do empregador de cessar unilateralmente a relação de emprego sem motivação só se pode defender em hipótese concreta na qual estejam afastadas todas as circunstâncias que integrariam seu ato à esfera da figura do abuso do direito. Como diz Leonardo Wandelli, “A afirmação de uma regra de uso para a permissão jurídica à despedida induz a afirmação de um direito do empregador apenas em sentido abstrato. Um direito concreto à despedida só se revela diante da situação singular e complexa, a partir da qual se podem virtualmente exaurir as potencialidades semânticas da permissão e, sobretudo, para além da pertinência semântica, discutir-se a adequabilidade dessa norma à situação integralmente considerada” (WANDELLI, Leonardo. Despedida abusiva: o direito (do trabalho) em busca de uma nova racionalidade. São Paulo. LTr, 2004. p. 326).

Essa necessidade de adequação do direito a uma situação concreta não se altera mesmo se considerada a “dispensa” um “direito potestativo” do empregador, pois “uma vez concebido o direito de despedir mediante o pagamento da indenização como um direito potestativo *prima facie* do empregador e estabelecida a sua amplitude em abstrato, isso não significa que seu exercício concreto seja impermeável a constrições advindas do restante das normas válidas no ordenamento, ante as quais são potencialmente relevantes

dados como os motivos, critérios e efeitos de seu exercício” (WANDELLI, Leonardo. Despedida abusiva: o direito (do trabalho) em busca de uma nova racionalidade. São Paulo. LTr, 2004. p. 335).

Neste aspecto ganha relevo a inserção do princípio da boa-fé, que sendo essencial para a formação do vínculo, exerce influência, igualmente na sua cessação. A estabilidade, ou a segurança, das relações jurídicas está fincada na boa-fé, que gera para as partes uma razoável previsibilidade de condutas. A surpresa, o ato que contraria o ambiente de boa-fé instaurado, não tem sustentação jurídica, ainda que embasado em pretenso direito potestativo.

Ou seja, o pretenso “direito potestativo de rescisão contratual” não é um salvo conduto contra a proibição de discriminar a boa-fé objetiva, os direitos fundamentais, o respeito à dignidade humana etc (WANDELLI, Leonardo. Despedida abusiva: o direito (do trabalho) em busca de uma nova racionalidade. São Paulo. LTr, 2004. p. 337).

Desse modo, como diz Sérgio Torres Teixeira, o exercício abusivo do direito de cessar unilateralmente a relação de emprego se dá quando o empregador “excedendo os limites da liberdade fixados pela lei”, agir “com fundamento em motivo manifestamente anti-social”, pois “todo e qualquer direito, inclusive um direito potestativo como o de despedir, é conferido ao seu titular tendo em vista um interesse social, almejado o seu uso em plena consonância com a sua finalidade” (TEIXEIRA, Sérgio Torres. Proteção à relação de emprego. São Paulo: LTr, 1998. p. 303).

Ora, a situação verificada nos autos se encaixa plenamente na temática supra, porquanto o requerido pretende se valer de um suposto “direito potestativo”, relegando a segundo plano o desemprego estrutural decorrente da paralisação das atividades econômicas e a prevalência do interesse público no sentido de garantir a sobrevivência dos trabalhadores e trabalhadoras e de suas famílias durante a pandemia, ignorando os graves danos sociais que poderia causar com sua conduta.

Há, portanto, diversamente do que constou da r. decisão impetrada, probabilidade do direito invocado, diante da postura contraditória, da quebra da boa-fé objetiva, da conduta abusiva por parte do requerido, além da violação dos direitos à vida (art. 5º, CF/88) e à dignidade humana (art. 1º, III, CF/88). Além disso, o risco de dano se insere no fato de que as dispensas envolvem um grande número de pessoas e são realizadas imotivadamente, mesmo diante da situação caótica em que vivemos, sendo inegável que o desemprego potencializa os efeitos da pandemia na vida do(a) trabalhador (a), seus familiares e toda a sociedade.

E não há se falar em risco de irreversibilidade com a concessão da medida judicial acautelatória. Os valores em jogo devem ser ponderados a partir do princípio da razoabilidade e muito maiores seriam os riscos com potencial de irreversibilidade se ao banco fosse conferido o direito para realizar dispensas coletivas durante a pandemia de Covid-19, imotivadamente.

Acrescente-se que o disposto na atual redação do art. 477-A da CLT, que foi invocado na decisão impetrada para afastar a pretensão deduzida, não tem o condão de alterar toda a base da ordem jurídica protetiva dos direitos de personalidade, da vida e da dignidade humana, até porque o texto normativo em questão não confere aos empregadores essa possibilidade de se promover o desemprego sem qualquer interligação com outros direitos e interesses em jogo.

Eis o que diz a norma invocada pelo juízo de origem (art. 477-A, da CLT): *“As dispensas imotivadas individuais, plúrimas ou coletivas equiparam-se para todos os fins, não havendo necessidade de **autorização prévia** de entidade sindical ou de **celebração de convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho** para sua efetivação.”*

Vê-se, portanto, claramente, que não está dito que os empregadores estão autorizados a dispensar coletivamente seus empregados sem dar satisfação a ninguém e sem respeitar qualquer outro parâmetro jurídico.

O que está expressamente dito é que “as dispensas imotivadas

individuais, plúrimas ou coletivas equiparam-se para todos os fins, não havendo necessidade de autorização prévia de entidade sindical ou de celebração de convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho para sua efetivação”.

Ainda que a lei diga que não haja a necessidade de autorização prévia da entidade sindical ou normatização da questão em instrumento coletivo de trabalho para que as dispensas sejam efetivadas, isso está longe de significar que as dispensas de trabalhadores serão consideradas válidas independentemente de qualquer outra avaliação jurídica ou que esteja afastada a negociação coletiva, que é instituto jurídico próprio.

Para melhor compreender o alcance da lei, em conformidade com outros pressupostos jurídicos, é importante lembrar, primeiramente, que a Lei nº 13.467/17 foi embasada nos seguintes fundamentos, publicamente difundidos: a) eliminar insegurança jurídica; b) gerar empregos (ou reduzir o desemprego); c) não eliminar ou reduzir de direitos; d) respeitar a Constituição; e) incentivar a negociação coletiva, possibilitando a supremacia do negociado sobre o legislado mas como forma de melhorar a vida dos trabalhadores; f) modernizar a legislação, acompanhando a evolução tecnológica; e g) fortalecer a atuação sindical.

Esses fundamentos, por certo, dão base à sua interpretação e aplicação. Assim, não se pode extrair da Lei nº 13.467/17 nenhuma autorização para que o empregador, de forma unilateral, abrupta e não fundamentadamente, conduza pessoas ao desemprego como forma de aumentar o lucro ou majorar seu poder, ainda mais se consideramos vigente o projeto constitucional de proteção da dignidade humana, dos valores sociais do trabalho e da livre iniciativa, da função social da propriedade e da melhoria da condição social dos trabalhadores.

Lembre-se, também, que foi a própria Lei nº 13.467/17 que determinou a aplicação dos preceitos do Direito Civil, pertinentes ao negócio jurídico, e esses dispositivos recusam validade jurídica a qualquer ato de vontade que se manifeste fora dos parâmetros da boa-fé e que se expresse sob o império da ameaça. Conforme prevê a própria sistemática civilista, não se pode falar em boa-fé em negócios efetivados mediante coação (art. 151 do CC) ou em estado de perigo (art. 156, do CC), que se materializam na realidade das relações de trabalho pela ameaça do desemprego. O art. 113 do Código Civil estabelece que “os negócios jurídicos devem ser interpretados conforme a boa-fé e os usos do lugar de sua celebração”. Prevê, ainda, que é nulo o negócio quando “não revestir a forma prescrita em lei” (IV, do art. 166) ou quando “tiver por objetivo fraudar lei imperativa” (art. 166, VI). O art. 171, por sua vez, diz que é anulável o negócio jurídico por vício resultante de erro, dolo, coação, estado de perigo, lesão ou fraude contra credores”. E não se esqueça que os artigos 421 e 422 do Código Civil estabelecem que os contratos devem atender a uma função social e que devem estar baseados em boa-fé.

Verifique-se que nem mesmo a “liberdade de contratar” é ilimitada, conforme preconiza o art. 421 do Código Civil: “A **liberdade de contratar** será exercida em **razão e nos limites da função social do contrato**”.

E, regulando o distrato, estipula o mesmo Diploma civilista que “dada a natureza do contrato, uma das partes houver feito **investimentos consideráveis para a sua execução, a denúncia unilateral só produzirá efeito depois de transcorrido prazo compatível com a natureza e o vulto dos investimentos.**” (parágrafo único, art. 473)

A respeito do tema, destaquem-se, ainda, as seguintes restrições à vontade, no âmbito do negócio jurídico, trazidas na normatização jurídica civil:

a) não se aceita a expulsão sumária de associado em associações (atual redação art. 57 do Código Civil);

b) não se permite a denúncia vazia, de forma plena, no contrato de locação (arts. 45-47 da Lei 8.245/91);

c) não se aceita a denúncia vazia na vigência do contrato, conforme se verifica na lei dos planos de saúde (art. 13 da Lei 9.656/98);

d) exige-se respeito à boa-fé nas relações de trato sucessivo (contrato de agência e de distribuição), fixando-se a possibilidade de interferência estatal pelo Poder Judiciário para garantir o equilíbrio contratual^[iv] (art. 720 do Código Civil);

e) a jurisprudência do STF tem vários precedentes enfatizando a necessidade do direito de defesa nas relações entre particulares:

“DEFESA - DEVIDO PROCESSO LEGAL INCISO LV DO ROL DAS GARANTIAS CONSTITUCIONAIS EXAME - LEGISLAÇÃO COMUM. A intangibilidade do preceito constitucional assegurador do devido processo legal direciona ao exame da legislação comum. Daí a insubsistência da óptica segundo a qual a violência à Carta Política da República, suficiente a ensejar o conhecimento de extraordinário, há de ser direta e frontal. Caso a caso, compete ao Supremo Tribunal Federal exercer crivo sobre a matéria, distinguindo os recursos protelatórios daqueles em que versada, com procedência, a transgressão a texto constitucional, muito embora torne-se necessário, até mesmo, partir-se do que previsto na legislação comum. Entendimento diverso implica relegar à inocuidade dois princípios básicos em um Estado Democrático de Direito - o da legalidade e do devido processo legal, com a garantia da ampla defesa, sempre a pressuporem a consideração de normas estritamente legais. COOPERATIVA - EXCLUSÃO DE ASSOCIADO - CARÁTER PUNITIVO - DEVIDO PROCESSO LEGAL. Na hipótese de exclusão de associado decorrente de conduta contrária aos estatutos, impõe-se a observância ao devido processo legal, viabilizado o exercício amplo da defesa. Simples desafio do associado à assembléia geral, no que toca à exclusão, não é de molde a atrair adoção de processo sumário. Observância obrigatória do próprio estatuto da cooperativa.” (RE 158215, Relator(a): Min. MARCO AURÉLIO, SEGUNDA TURMA, julgado em 30/04/1996, DJ 07-06-1996 PP-19830 EMENT VOL-01831-02 PP-00307 RTJ VOL-00164-02 PP-00757)

“EMENTA: SOCIEDADE CIVIL SEM FINS LUCRATIVOS. UNIÃO BRASILEIRA DE COMPOSITORES. EXCLUSÃO DE SÓCIO SEM GARANTIA DA AMPLA DEFESA E DO CONTRADITÓRIO. EFICÁCIA DOS DIREITOS FUNDAMENTAIS NAS RELAÇÕES PRIVADAS. RECURSO DESPROVIDO. I. EFICÁCIA DOS DIREITOS FUNDAMENTAIS NAS RELAÇÕES PRIVADAS. As violações a direitos fundamentais não ocorrem somente no âmbito das relações entre o cidadão e o Estado, mas igualmente nas relações travadas entre pessoas físicas e jurídicas de direito privado. Assim, os direitos fundamentais assegurados pela Constituição vinculam diretamente não apenas os poderes públicos, estando direcionados também à proteção dos particulares em face dos poderes privados. II. OS PRINCÍPIOS CONSTITUCIONAIS COMO LIMITES À AUTONOMIA PRIVADA DAS ASSOCIAÇÕES. A ordem jurídico-constitucional brasileira não conferiu a qualquer associação civil a possibilidade de agir à revelia dos princípios inscritos nas leis e, em especial, dos postulados que têm por fundamento direto o próprio texto da Constituição da República, notadamente em tema de proteção às liberdades e garantias fundamentais. O espaço de autonomia privada garantido pela Constituição às associações não está imune à incidência dos princípios constitucionais que asseguram o respeito aos direitos fundamentais de seus associados. A autonomia privada, que encontra claras limitações de ordem jurídica, não pode ser exercida em detrimento ou com desrespeito aos direitos e garantias de terceiros, especialmente aqueles positivados em sede constitucional, pois a autonomia da vontade não confere aos particulares, no domínio de sua incidência e atuação, o poder de

transgredir ou de ignorar as restrições postas e definidas pela própria Constituição, cuja eficácia e força normativa também se impõem, aos particulares, no âmbito de suas relações privadas, em tema de liberdades fundamentais. III. SOCIEDADE CIVIL SEM FINS LUCRATIVOS. ENTIDADE QUE INTEGRA ESPAÇO PÚBLICO, AINDA QUE NÃO-ESTATAL. ATIVIDADE DE CARÁTER PÚBLICO. EXCLUSÃO DE SÓCIO SEM GARANTIA DO DEVIDO PROCESSO LEGAL.APLICAÇÃO DIRETA DOS DIREITOS FUNDAMENTAIS À AMPLA DEFESA E AO CONTRADITÓRIO. As associações privadas que exercem função predominante em determinado âmbito econômico e/ou social, mantendo seus associados em relações de dependência econômica e/ou social, integram o que se pode denominar de espaço público, ainda que não-estatal. A União Brasileira de Compositores - UBC, sociedade civil sem fins lucrativos, integra a estrutura do ECAD e, portanto, assume posição privilegiada para determinar a extensão do gozo e fruição dos direitos autorais de seus associados. A exclusão de sócio do quadro social da UBC, sem qualquer garantia de ampla defesa, do contraditório, ou do devido processo constitucional, onera consideravelmente o recorrido, o qual fica impossibilitado de perceber os direitos autorais relativos à execução de suas obras. A vedação das garantias constitucionais do devido processo legal acaba por restringir a própria liberdade de exercício profissional do sócio. O caráter público da atividade exercida pela sociedade e a dependência do vínculo associativo para o exercício profissional de seus sócios legitimam, no caso concreto, a aplicação direta dos direitos fundamentais concernentes ao devido processo legal, ao contraditório e à ampla defesa (art. 5º, LIV e LV, CF/88). IV. RECURSO EXTRAORDINÁRIO DESPROVIDO.” (RE 201819, Relator(a): Min. ELLEN GRACIE, Relator(a) p/ Acórdão: Min. GILMAR MENDES, Segunda Turma, julgado em 11/10/2005, DJ 27-10-2006 PP-00064 EMENT VOL-02253-04 PP-00577 RTJ VOL-00209-02 PP-00821)

f) o STJ já considerou abusiva denúncia vazia de Banco em relação ao contrato de conta bancária em relações de longo prazo:

“DIREITO DO CONSUMIDOR. CONTRATO DE CONTA-CORRENTE EM INSTITUIÇÃO FINANCEIRA.

ENCERRAMENTO UNILATERAL E IMOTIVADO DA CONTA. IMPOSSIBILIDADE. 1.- Não pode o banco, por simples notificação unilateral imotivada, sem apresentar motivo justo, encerrar conta-corrente antiga de longo tempo, ativa e em que mantida movimentação financeira razoável. 2.- Configurando contrato relacional ou cativo, o contrato de conta-corrente bancária de longo tempo não pode ser encerrado unilateralmente pelo banco, ainda que após notificação, sem motivação razoável, por contrariar o preceituado no art. 39, IX, do Cód. de Defesa do Consumidor. 3.- Condenação do banco à manutenção das contacorrentes dos autores. 4.- Dano moral configurado, visto que atingida a honra dos correntistas, deixando-os em situação vexatória, causadora de padecimento moral indenizável. 5.Recurso Especial provido.” (REsp 1277762/SP, Rel. Ministro SIDNEI BENETI, TERCEIRA TURMA, julgado em 04/06/2013, DJe 13/08/2013)

g) segundo o Enunciado 22 da I Jornada de Direito Civil do CJF/STJ, a “função social do contrato, prevista no art. 421 do novo Código Civil, constitui cláusula geral que reforça o princípio de conservação do contrato, assegurando trocas úteis e justas”;

h) conforme o Enunciado 23 da I Jornada de Direito Civil do CJF/STJ, a “função social do contrato, prevista no art. 421 do novo Código Civil, não elimina o princípio da autonomia contratual, mas atenua ou reduz o alcance desse princípio quando presentes interesses metaindividuais ou interesse individual relativo à dignidade da pessoa humana”;

i) para o Enunciado 167 da III Jornada de Direito Civil do CJF/STF, com “o advento do Código Civil de 2002, houve forte aproximação principiológica entre esse Código e o Código de Defesa do Consumidor no que respeita à regulação contratual, uma vez que ambos são incorporadores de uma nova teoria geral dos contratos”.

O Direito como um todo, como se vê, procura evitar que uma pessoa não fique sujeita ao arbítrio da parte mais poderosa em determinadas relações sociais e se é assim para o Direito Civil e o Direito do Consumidor com muito mais razão deve ser no Direito do Trabalho, até porque é da relação de emprego que a pessoa trabalhadora extrai o seu sustento e viabiliza todas as outras suas relações sociais.

Desse modo, mesmo que existisse um direito dos empregadores de cessar unilateralmente os contratos de trabalho, que se foram instituídos, vale lembrar, por ajuste bilateral, a manifestação unilateral do empregador não poderia estar impregnada da mera intenção de causar dano a outrem ou de sacrificar empregos, que constituem política pública, como forma de potencialização de lucros, já que mesmo os denominados direitos potestativos não estão livres da invalidade em razão da configuração do uso abusivo do direito.

A noção de abuso do direito encerra o princípio de que o exercício de um direito subjetivo é ilícito quando não tiver outro objetivo que o de causar prejuízo a outrem e mesmo quando exercido de forma imoral (LARENZ, Karl. *Derecho Civil* – parte general. Tradução e notas de Miguel Izquierdo y Macías-Picaveva. Editorial Revista de Derecho Privado, Editoriales de Derecho Reunidas, p. 297 e 298).

No tocante à boa fé, esclarece Karl Larenz que “sempre que exista entre pessoas determinadas um nexó jurídico, estas estão obrigadas a não fraudar a confiança natural do outro” (LARENZ, Karl. *Ob. cit.*, p. 300).

Lembre-se, ademais, que nos termos do atual Código Civil, art. 187, comete ato ilícito aquele que, independentemente de culpa, titular de um direito, “ao exercê-lo, excede manifestamente os limites impostos pelo seu **fim econômico** ou **social**, pela boa-fé ou pelos bons costumes”.

Ora, se o art. 477-A da CLT tivesse concedido um direito de levar ao desemprego milhares de pessoas de uma só vez, sem dar qualquer explicação tantos aos empregados quanto à sociedade, não haveria necessidade de se tentar legitimar as dispensas por meio do argumento de que circunstâncias fáticas específicas justificaram os atos. Bastaria que se dissesse, por exemplo, que o empregador, porque tem o poder do dinheiro e porque possui uma lei que foi feita para si, pode fazer o que bem quiser e ninguém tem nada com isso... No entanto, sabe-se que nenhum direito pode ser exercido de forma absoluta, sem interagir com outros direitos, tantos individuais quanto sociais.

E é exatamente essa a avaliação que estão fazendo as diversas decisões judiciais que têm negado validade aos atos abusivos cometidos por alguns empregadores, por não terem justificado a necessidade econômica ou estrutural das dispensas coletivas, buscando se valer do advento da lei para impor sacrifícios aos dispensados coletivos, buscando se valer do advento da lei para impor sacrifícios aos trabalhadores, fragilizar a atuação sindical e majorar lucros pela troca de contratos efetivos por precários, sendo que em alguns casos até mesmo tem se verificado “indícios veementes” de prática de atos discriminatórios, como em situação que envolveu professores idosos, que prestavam serviços há longos anos à instituição (<http://justificando.cartacapital.com.br/2017/12/15/justica-suspende-demissoes-de-professores-na-estacao-desal/>).

Além disso, como já dito, se é certo que o art. 477-A da CLT disse que não é necessária a autorização prévia do sindicato para a dispensa ou de previsão a respeito em convenção coletiva ou acordo coletivo, não está dito que a “negociação coletiva”, que é instituto bastante diverso daqueles mencionados na lei, esteja afastada. A negociação

coletiva, como preconiza a própria reforma, é a fórmula jurídica básica para se estabelecer uma relação de boa-fé, ou, ao menos, de paridade, entre os empregados e o

empregador, constituindo, pois, o mecanismo eficiente para o empregador demonstrar que o ato da dispensa não é abusivo, estando embasado em motivos irresistíveis e que não podem ser superados por quaisquer outras iniciativas menos traumáticas.

Vale insistir que nenhuma lei se perfaz em si quanto aos resultados que produz na realidade. As respostas concretas aos conflitos sociais são dadas não por um único artigo de lei e sim pelo conjunto normativo, que é ditado pela Constituição Federal.

No que se refere ao presente tema, cumpre lembrar que o inciso I do art. 7º da CF garantiu aos trabalhadores a proteção contra dispensa arbitrária e embora a doutrina e a jurisprudência tivessem, durante anos, se recusado a aplicar essa norma na sua inteireza, argumentando que não havia uma definição legal do que seria dispensa arbitrária, foi novamente a própria Lei n. 13.467/17 que, tratando da garantia de emprego na criada Representação de Empregados, o § 3º do artigo 510-D, trazido pela Lei nº 13.467 /17, trouxe a definição requerida, no sentido de que despedida arbitrária é aquela “que não se fundar em motivo disciplinar, técnico, econômico ou financeiro”.

Disposição neste sentido, é verdade, já havia no art. 165 da CLT, mas se costumava dizer que não era suficiente por conta da “antiguidade” da norma, mas, agora, o dispositivo foi revigorado.

Verdade, também, que a regulação do inciso I do art. 7º requer lei complementar e a Lei nº 13.467/17 é uma lei ordinária, mas é mais do que evidente a inconstitucionalidade por omissão do legislador na matéria, estando autorizado, pois, há muito, o preenchimento da lacuna por atuação jurisprudencial, ainda mais quando a própria reforma acabou trazendo o fundamento para tanto, que pode, igualmente, ser detectado no § 3º do art. 611-A: “§ 3º Se for pactuada cláusula que reduza o salário ou a jornada, a convenção coletiva ou o acordo coletivo de trabalho deverão prever a proteção dos empregados contra dispensa imotivada durante o prazo de vigência do instrumento coletivo.”

A proteção contra a dispensa imotivada foi, como se vê, expressamente referida na Lei nº 13.467/17. É evidente que se poderá dizer que a abrangência do disposto está limitada ao período de vigência da cláusula convencional que reduza salário ou jornada, mas aqui o que se tem é uma ampliação da regra geral, que só serve para confirmar a regra, vez que refere a “dispensa imotivada”, que está proibida sob qualquer justificativa, enquanto que a regra geral, trazida no inciso I do art. 7º da CF, diz respeito à garantia de emprego contra dispensa arbitrária, que pode ocorrer mediante justificativas específicas, legalmente previstas, como visto acima.

Mesmo o argumento econômico para justificar as dispensas deve ser visto com ressalvas, pois é o trabalho dos empregados, realizado ao longo dos anos, que promove o engrandecimento econômico de uma unidade produtiva (ou de serviços) e não é jurídico que se perca isso de vista e, em momento de dificuldade econômica, os trabalhadores sejam, simplesmente, conduzidos ao desemprego para salvar a saúde econômica da empresa.

Recorde-se que a Lei de recuperação judicial, Lei n. 11.101/05, que tem como objetivo recuperar economicamente as empresas, parte do pressuposto necessário da salvaguarda dos empregos.

Cumpram não olvidar que pertence ao empregador e não ao empregado os riscos da atividade econômica (art. 2º, da CLT), sendo ilegal, e imoral, portanto, a transferência dos prejuízos da atividade empresarial para os trabalhadores.

A impossibilidade dessa transferência do risco da atividade econômica para os trabalhadores, aliás, constitui o fundamento da decisão proferida pelo Supremo Tribunal Federal na ADIn 3.934-2, quando foi dito que “um dos principais objetivos da Lei 11.101/2005 consiste justamente em preservar o maior número possível de empregos nas adversidades enfrentadas pelas empresas, evitando ao máximo as dispensas imotivadas” e quando, também, ficou definido que “a dispensa coletiva de empregados não figura, no e quando, também, ficou definido que “a dispensa coletiva de empregados não figura, no

art. 50 da Lei 11.101/2005, como um dos meios de recuperação judicial da empresa". (Conforme previsto no art. 47 da lei em questão: "A recuperação judicial tem por objetivo a superação da situação de crise econômico-financeira do devedor, a fim de permitir a manutenção da fonte produtora, do emprego dos trabalhadores e dos interesses dos credores, promovendo, assim, a preservação da empresa, sua função social e o estímulo à atividade econômica").

A dispensa coletiva, sem qualquer demonstração de razão econômica e apresentação de estudo que explicita a necessidade e a eficácia da medida como forma necessária de preservar a empresa e salvaguardar empregos, só pode ser entendida, consequentemente, como exercício abusivo do direito, não tendo, pois, qualquer respaldo jurídico.

Também a razão econômica, na qual se tenta embasar uma dispensa coletiva deve ser efetivamente provada por meio, inclusive, de auditoria, que demonstre não só a dificuldade econômica da empresa, não induzida por má administração ou desvio patrimonial, como também a eficácia da medida para recuperar a empresa, com preservação de sua função social e seu potencial de geração de empregos e de produção de riqueza, conforme previsto, inclusive, na Lei nº 11.101/05.

Não é possível imaginar que exista alguma autorização jurídica para que empresas promovam o desemprego ou se valham de contratos precários, em substituição de empregos efetivos, de forma generalizada, para desenvolverem suas atividades, pois isso empurra a economia para baixo e aumenta o sofrimento social, além, claro, de não ter amparo no projeto jurídico fixado na Constituição Federal e demais convenções internacionais de Direitos Humanos ratificadas pelo Brasil.

As limitações que se impõem às dispensas coletivas são, portanto, imperativos que decorrem da literalidade de diversas leis.

Por tais fundamentos, DEFIRO a liminar pretendida para cassar a r. decisão impetrada e determinar que o [REDACTED] se abstenha de realizar dispensas (individuais ou coletivas) imotivadas enquanto for considerada a existência da pandemia de Covid-19 pela Organização Mundial da Saúde (OMS), bem como para que, em 05 (cinco) dias, reintegre os trabalhadores imotivadamente dispensados durante o período em questão, sob pena de multa diária de R\$50.000,00 (cinquenta mil reais) por dia de descumprimento, além dos efeitos decorrentes da desobediência à determinação judicial.

O objeto da presente Correição Parcial é a decisão proferida pelo Exmo. Desembargador ora requerido que deferiu o pedido liminar do Sindicato. O terceiro interessado, autor da ação civil pública, pretendeu e teve indeferido o pedido de concessão de liminar determinando que o réu se abstenha de *"efetuar demissões enquanto durar a pandemia de Coronavírus, bem como, determine a imediata reintegração dos trabalhadores demitidos durante a pandemia ao emprego, com a retomada da prestação de serviços e do pagamento dos salários e demais verbas decorrentes do contrato de trabalho, vencidas e vincendas até a efetiva reintegração, ou sucessivamente, que seja determinado a proibição do Reclamado de levar a cabo qualquer dispensa de trabalhadores até que se inicie negociação coletiva com o sindicato autor"*.

A decisão foi objeto do Mandado de Segurança, distribuído na Seção de Dissídios Coletivos do eg. Tribunal Regional, ao Exmo. Desembargador JORGE LUIZ SOUTO MARIO, que ao analisar o pedido liminar do Sindicato, oposto contra a retromencionada decisão, entendeu por afastar a alegação do Banco quanto à data limite para efeito de proteção ao emprego no período da pandemia, por entender que a data fora protraída para 07/02/2021 no Estado de São Paulo, destacando que o número de pessoas infectadas aumentou, notadamente em razão da "segunda onda"; afirmou que estão corretos os fatos narrados na ACP, de que os maiores bancos do país e

outras grandes empresas se comprometeram a não realizar dispensas durante a pandemia e que o requerido, assim como outros grandes bancos, não sentiram os efeitos da diminuição das atividades econômicas decorrente do afastamento social, já que mantiveram lucros durante o ano de 2020 e que apesar disso, descumpriram o compromisso público, realizando dispensas de um grande número de trabalhadores; realçou que mesmo que não houvesse o compromisso, não há o direito potestativo de dispensar imotivadamente trabalhadores, *"muito menos em meio à gravíssima condição sanitária em que se encontra atualmente toda a humanidade"*.

Ao deferir o pedido liminar, o Exmo. Desembargador requerido, aduziu que *"o direito potestativo de rescisão contratual não é um salvo conduto contra a proibição de discriminar a boa-fé objetiva, os direitos fundamentais, o respeito à dignidade humana etc"* e que o art. 477-A da CLT não deve ser interpretado de modo autorizar a dispensa coletiva e, por fim, que a *"dispensa coletiva, sem qualquer demonstração de razão econômica e apresentação de estudo que explicita a necessidade e a eficácia da medida como forma necessária de preservar a empresa e salvaguardar empregos, só pode ser entendida, consequentemente, como exercício abusivo do direito, não tendo, pois, qualquer respaldo jurídico"*.

Consoante a decisão transcrita, a determinação do Exmo. Desembargador requerido é no sentido de determinar que o [REDACTED], sob pena de multa diária de R\$50.000,00 (cinquenta mil reais) por dia de descumprimento, se abstenha de realizar dispensas (individuais ou coletivas) imotivadas enquanto for considerada a existência da pandemia de Covid-19 pela Organização Mundial da Saúde (OMS), bem como para que, em 05 (cinco) dias, reintegre os trabalhadores imotivadamente dispensados durante o período em questão.

Analiso.

Dispõe o art. 13 do Regimento Interno da Corregedoria da Justiça do Trabalho:

Art. 13. A Correição Parcial é cabível para corrigir erros, abusos e atos contrários à boa ordem processual e que importem em atentado a fórmulas legais de processo, quando para o caso não haja recurso ou outro meio processual específico.

Parágrafo único: "Em situação extrema ou excepcional, poderá o Corregedor-Geral adotar as medidas necessárias a impedir lesão de difícil reparação, assegurando, dessa forma, eventual resultado útil do processo, até que ocorra o exame da matéria pelo órgão jurisdicional competente."

Extrai-se dos referidos dispositivos que a atuação em mediante Correição Parcial é medida excepcional, sendo cabível para corrigir *"erro, abusos e atos contrários à boa ordem processual"*, importando em atentado a fórmulas legais do processo. Além disso, trata-se, quando pleiteada liminar, de medida condicional, dotada de subsidiariedade, somente sendo cabível quando, para o ato impugnado, não haja recurso ou outro meio processual cabível.

Do referido ato normativo, extraem-se duas conclusões chanceladas pela doutrina e pelas altas Cortes. Primeiro, que se trata de medida administrativa, não dotada de caráter jurisdicional, sob pena de mácula à inafastabilidade de jurisdição, ao devido processo legal e ao princípio do juiz natural. Nesse sentido, o ARE 980267 AgR, Relator(a): Min.

ROBERTO BARROSO, Primeira Turma, DJe 05-12-2016; AI 758557 AgR, Relator(a): Min. DIAS TOFFOLI, Primeira Turma, DJe 14-11-2014.

E, em segundo lugar, como consequência desta primeira característica, a observância de que o presente remédio correcional somente tem lugar em hipóteses dos denominados "*errores in procedendo*", capazes de ensejar tumulto às formulas legais do processo, e efeitos que se espraíam a ponto de ensejar a intervenção excepcional do órgão correcional. Tal característica foi ressaltada pelo Conselho Nacional de Justiça, com arremedo de farta doutrina, nos autos do PCA 0000535-26.2018.2.00.0000 (CNJ - RA - Recurso Administrativo em PCA - Procedimento de Controle Administrativo - 0000535-26.2018.2.00.0000 - Rel. VALTÉRCIO DE OLIVEIRA - 284ª Sessão - j. 05/02/2019):

*A boa ordem processual de que tratam o inciso II do art. 6º e o caput do art. 13, ambos do RICGJT, não envolve exame do mérito da causa ou do direito material aplicado. Quando a norma regimental menciona a garantia da boa ordem processual, está se referindo ao chamado **error in procedendo**, que causa tumulto processual, subverte a ordem legal dos atos ou revela omissão em praticá-los, tendo, assim contornos meramente administrativos.*

Coqueijo Costa, ex-ministro do Tribunal Superior do Trabalho e renomado doutrinador na área de Processo do Trabalho, afirmou:

"(...) a correição provoca a intervenção de autoridade superior quando a inferior tumultua procedimentalmente o feito, errando in procedendo. A correição parcial tem natureza administrativa."

E complementa, fazendo referência à lição de Alfredo Buzaid:

"(...) a reclamação correicional é simples providência de ordem disciplinar e toda sua eficácia se exaure dentro da órbita administrativa, jamais podendo se revestir de eficácia jurisdicional, sob pena de flagrante inconstitucionalidade de procedimentos dos órgãos corregedores." (Direito Processual do Trabalho, 4ª edição, Forense, pag. 530)

*Configura **error in procedendo** os erros de procedimento cometidos no processo pelo juiz. Corrigi-los é tarefa correcional, mas desde que não se trate de exame ou reexame do mérito causae da decisão, pois essa é função indelegável da jurisdição.*

Nesse sentido, bem pontuou o grande processualista Ernani Fidelis dos Santos:

"A correição parcial não é recurso no sentido processual, já que, contra decisões interlocutórias, a lei prevê apenas o agravo. A correição parcial é recurso de natureza puramente administrativa e serve para, no processo, corrigir atos de administração ou despachos de mero expediente, quando cometidos com ilegalidade ou abuso de poder. Administrativamente seria, por exemplo, a simples negativa do juiz em despachar petições da parte. Abusiva seria a designação de audiência para data longínqua sem justificativa." (Ernani Fidelis dos Santos, Manual de Direito Processual Civil, Volume I, 11ª edição, 2006, n. 868, pag. 666)

*Forçoso, assim, concluir que, em se tratando de **error in judicando**, não cabe Correição Parcial, impondo-se, nesse caso, a utilização da via jurisdicional para eventual reexame do ato judicial.*

De início, em relação à alegada incompetência funcional, diante da distribuição do Mandado de Segurança no âmbito da Seção de Dissídios Coletivos, é de se destacar que a competência do órgão, de acordo com o Regimento Interno do Eg. Tribunal Regional, alcança o exame das dispensas coletivas, o que no caso é o objeto da ação civil pública originária.

Nesse sentido, transcreve-:

Art. 47. Compete à Seção de Dissídios Coletivos:

(...)

XI - julgar os recursos decorrentes de ações sobre representação entre

sindicatos, entre sindicatos e trabalhadores, entre sindicatos e empregadores, assim como os recursos interpostos em ações que envolvam custeio sindical entre sindicatos, dispensas coletivas, controvérsias sobre eleições sindicais, atos praticados no exercício da representação sindical e os recursos nas ações de cumprimento, quando envolverem entidades sindicais nas quais se discuta a representação, ainda que de forma incidental. (Redação dada pelo Assento Regimental n. 6, de 13 de dezembro de 2018);

XII - julgar os habeas corpus e mandados de segurança contra atos praticados em processos cuja matéria seja de sua competência. (Inciso acrescentado pelo Assento Regimental n. 4, de 24 de abril de 2006);

Em relação à determinação de abstenção de dispensa dos empregados do Banco e de reintegração desde o início da pandemia, verifica-se que o fundamento da decisão requerida é de que houve “compromisso público” do Banco para não dispensar seus empregados no período da pandemia e, ainda, que os Bancos obtiveram lucro no período, com base em reportagens juntadas aos autos, não reconhecendo a existência de instrumento coletivo nesse sentido. A decisão que indeferiu a tutela de urgência, objeto do mandado de segurança impetrado, contudo, identificou que tais reportagens careciam de fonte, ressaltando o fato de que não houve transação coletiva ou compromisso do Banco de não proceder às dispensas no bojo dos contratos de trabalho firmados.

Não há, de outro tanto, definição clara acerca da abrangência da decisão, quer territorial, quer dos empregados efetivamente abrangidos pela determinação em sede liminar, o que torna imprecisos os contornos da decisão, e inviável a análise acerca de sua repercussão, cuja demasiada genericidade pode levar a efeitos imprevistos, e contrários ao texto expresso de lei.

Entendo que a matéria, pelo alcance indeterminado à abstenção de dispensas de empregados pelo Banco, de modo coletivo ou individual, sem justa causa, assim como quanto à obrigação de reintegração de todos os empregados dispensados desde o início da pandemia (11 meses), sem identificação de agências ou localidades, tem abrangência que evidencia grande impacto nas atividades do Banco, impedido de exercer, in totum e de maneira genérica, o direito potestativo de dispensar seus empregados ao longo de toda a pandemia e enquanto esta perdurar.

Trata-se de obrigação de fazer que alcança um número não definido, de grupo de trabalhadores não identificados, reitera-se, em relação a casos diversos de demissão sem justa causa que ocorreram no banco num prazo de 11 meses, a denotar, em tese, ofensa ao texto expresso do artigo 477-A da CLT, em cuja análise acerca dos efeitos da decisão no caso concreto somente poderão ser melhor apreciadas pelo órgão colegiado, quando do exame do recurso interposto.

Assim, sem emitir juízo de valor a respeito da matéria controvertida nos autos principais, não há dúvidas de que a situação descrita, por seus contornos de indefinição acerca

dos efeitos gerados na atividade praticada, bem como sem contornos nítidos dos parâmetros objetivos de previsão normativa que foram utilizados para calçar as medidas aplicadas, gera situação de ampla repercussão.

Todo o exposto caracteriza situação extrema e excepcional a atrair a atuação acautelatória da Corregedoria-Geral, a fim de impedir lesão de difícil reparação, com vistas a assegurar eventual resultado útil do processo, até que ocorra o exame da matéria pelo órgão jurisdicional competente, nos moldes permitidos pelo parágrafo único do artigo 13 do RICGJT.

Ante a todo o exposto, com fundamento no parágrafo único do artigo 13 do RICGJT, **DEFIRO** a liminar requerida para conceder efeito suspensivo ao Agravo Regimental no Mandado de Segurança nº 0005004-44.2021.5.15.0000, **até que ocorra o exame da matéria pelo órgão jurisdicional competente e sem prejuízo de eventual solução conciliatória a que as partes atinjam no decorrer da tramitação do recurso, para a qual deve o Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região envidar esforços.**

Observe-se a Portaria 57/2020 do CNJ, comunicando-se ao Conselho Nacional de Justiça o teor da presente decisão, observados os termos do art. 4º do citado ato normativo.

Intime-se o Requerente, o Exmo. **DESEMBARGADOR JORGE LUIZ SOUTO MAIOR** do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região e à Presidência do referido Tribunal, com urgência, a fim de dar cumprimento à presente decisão.

BRASILIA/DF, 18 de janeiro de 2021.

Ministro ALOYSIO SILVA CORRÊA DA VEIGA Corregedor-
Geral da Justiça do Trabalho



Assinado eletronicamente por: ALOYSIO SILVA CORRÊA DA VEIGA - Juntado em: 18/01/2021 17:33:57 - ef2ef6a
<https://pje.tst.jus.br/pjekz/validacao/21011810131958000000001366770?instancia=3>
Número do processo: 1000042-75.2021.5.00.0000
Número do documento: 21011810131958000000001366770