



Poder Judiciário
Justiça do Trabalho
Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região

Ação Civil Pública Cível **0011593-35.2020.5.15.0114**

Processo Judicial Eletrônico

Data da Autuação: 01/12/2020

Valor da causa: R\$ 100.000,00

Partes:

AUTOR: SINDICATO -----

ADVOGADO: JOAO POPOLO NETO

ADVOGADO: SERGIO LUIZ RIBEIRO

ADVOGADO: JOAO VITOR PETENUCI FERNANDES MUNHOZ

ADVOGADO: ANDREZA BIANCHINI TRENTIN

RÉU: BANCO -----

ADVOGADO: FERNANDO HUGO RABELLO MIRANDA

PAGINA_CAPA_PROCESSO_PJECUSTOS LEGIS: MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO

PODER JUDICIÁRIO

JUSTIÇA DO TRABALHO



TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 15ª REGIÃO

9ª VARA DO TRABALHO DE CAMPINAS

ACPCiv 0011593-35.2020.5.15.0114

AUTOR: SINDICATO ----- RÉU: BANCO -----

S E N T E N Ç A

I – RELATÓRIO

A parte autora, qualificada na inicial, ajuizou Ação Civil Pública em face do reclamado, igualmente qualificado, para postular os pedidos lançados ao final da petição. Requereu os benefícios da justiça gratuita. Juntou documentos.

Foi indeferida a tutela de urgência requerida na inicial.

Manejado Mandado de Segurança sobre a questão (nº 000500444.2021.5.15.0000), a liminar deferida teve seus efeitos suspensos na Correição Parcial nº 1000042-75.2021.5.00.0000. A matéria se encontra atualmente submetida ao exame do C. TST.

Regularmente notificado, o reclamado apresentou defesa. Juntou documentos.

Réplica escrita.

Foram produzidas provas documentais na fase instrutória. Indeferidas as provas testemunhais, na forma do art. 765 da CLT, por se tratar de matéria que requer a produção de prova documental, sendo insuscetível de provas por testemunhas.

Razões finais escritas.

Tentativas conciliatórias rejeitadas.

Em seu parecer, o Ministério Público do Trabalho opinou “pelo afastamento das preliminares e, no mérito, pela total procedência dos pedidos formulados, bem como pela imediata concessão da tutela de urgência pleiteada”.

É o breve relatório.

DECIDE-SE.

II – FUNDAMENTAÇÃO

INÉPCIA DA INICIAL

O requerido alega que a inicial é inepta, “por formulação de pedidos que não decorrem, logicamente, da narração dos fatos –Da questão da suposta “dispensa coletiva” supostamente ilícita –Da inexistência de controvérsia acerca do disposto no artigo 477-A da CLT e acerca da lisura dos procedimentos de dispensas ocorridos após março de 2020–Da inépcia dos pedidos “ii)” e “iii)” do rol de pedidos da petição inicial”. Pugna, ainda, pela extinção do processo, porquanto não apresentado rol de substituídos pelo autor.

O direito processual do trabalho é regido pelo princípio da informalidade, de forma mais acentuada que o direito processual civil, estando a petição inicial sujeita ao princípio da simplicidade, albergado no art. 840, § 1º, da CLT, que exige apenas um breve relato dos fatos, o pedido e a indicação do valor.

Verifico que, na espécie, tal exigência foi satisfatoriamente cumprida pela parte autora. Além disso, a jurisprudência trabalhista já sedimentou o entendimento quanto à plena possibilidade de o sindicato tutelar direitos dos empregados substituídos. Por configurada a hipótese de legitimação extraordinária, não há qualquer limitação nesse sentido, não havendo necessidade de apresentação de rol de substituídos, mormente em vista do cancelamento da Súmula 310/TST.

Além disso, a decisão proferida pelo STF no RE 612043 diz

respeito à extensão da coisa julgada, no caso de ações ajuizadas por associações, e não às condições da ação ou requisitos da petição inicial. Nessa linha, cito precedentes do C. TST específicos sobre a forma de atuação dos sindicatos:

SINDICATO. SUBSTITUIÇÃO PROCESSUAL. LEGITIMIDADE. ROL DE SUBSTITUÍDOS. DESNECESSIDADE. A jurisprudência desta Corte tem se posicionado no sentido de que, com o cancelamento da Súmula 310 do TST, não há necessidade de individualização do rol de substituídos. Julgados. Incidência da Súmula 333 do TST. Recurso de revista não conhecido. (...) (TST, 8ª T., RR-10919-34.2013.5.12.0034, Rel. Min. Márcio Eurico Vitral Amaro, DEJT 20.10.2017).

AGRAVO DE INSTRUMENTO DA RÉ. LEGITIMIDADE DO SINDICATO. HORAS EXTRAS. SUBSTITUTO PROCESSUAL. A Corte Regional manteve o entendimento de que o Sindicato está legitimado a postular horas extras dos gerentes de relacionamento. O Supremo Tribunal Federal decidiu, no julgamento dos Recursos Extraordinários nos 193.503, 193.579, 208.983, 210.029, 211.874, 213.111 e 214.668 (sessão Plenária de 12/6/2006, todos publicados no DJ 24/8/2007, Relator para acórdão o eminente Ministro Joaquim Barbosa), que o inciso III do artigo 8º da Constituição Federal confere aos sindicatos legitimidade ativa ad causam para atuar na defesa dos direitos e interesses coletivos ou individuais dos integrantes da categoria por ele representada. Desses precedentes extrai-se o entendimento de que a substituição processual, nos moldes do artigo 8º, III, da Constituição Federal, é ampla. Assim, tem o Sindicato legitimidade ativa para ajuizar reclamação trabalhista pleiteando qualquer direito da categoria, entre eles os direitos individuais homogêneos, independentemente da apresentação de procuração ou do rol de substituídos. A presente ação trata de interesses individuais homogêneos, uma vez que, embora possam ser materialmente individualizados, têm origem comum no descumprimento da lei. Precedentes. (TST-ARR - 272800-67.2009.5.09.0643, Relator Ministro: Alexandre de Souza Agra Belmonte, 3ª Turma, DEJT 19/2/2016).

Rejeito.

CARÊNCIA DE AÇÃO. ILEGITIMIDADE ATIVA DO SINDICATO. INTERESSE PROCESSUAL

O réu suscita a preliminar de carência de ação, entendendo não atendidas as condições de legitimidade ativa para a causa, diante da natureza dos direitos pretendidos, e de interesse processual, por inadequação da via eleita.

À luz da chamada "Teoria da Asserção", de inspiração de Túlio Liebmann, as condições da ação devem ser verificadas a partir das alegações abstratas lançadas na petição inicial, não se confundindo com o exame pleno do mérito do caso concreto trazido a juízo. Nessa senda, os arts. 485 e 487 do CPC/2015.

Pois bem. Pacífico é o entendimento de que, com o advento da Constituição Federal de 1988, além do cancelamento da Súmula 310/TST, o sindicato possui legitimidade para defender, na condição de substituto processual, os direitos e interesses coletivos e individuais de sua categoria, com fulcro no art. 8º, III, da CF. No mesmo sentido, o seguinte precedente do C. TST e a Súmula 37 do E. TRT da 15ª Região, respectivamente:

“LEGITIMIDADE ATIVA AD CAUSAM DO SINDICATO PROFISSIONAL PARA ATUAR COMO SUBSTITUTO PROCESSUAL DA CATEGORIA PROFISSIONAL. DEFESA DE DIREITOS INDIVIDUAIS HOMOGÊNEOS. PEDIDO DE PAGAMENTO DE HORAS EXTRAS E DE MULTA NORMATIVA . DIVERGÊNCIA

JURISPRUDENCIAL NÃO DEMONSTRADA. Esta Subseção adota o entendimento de que , configurada a origem comum do direito, de modo que legitime a atuação do sindicato, não a descaracteriza o fato de ser necessária a individualização para apuração do valor devido a cada empregado, uma vez que a homogeneidade diz respeito ao direito, e não à sua quantificação, até porque os direitos individuais homogêneos não são direitos individuais idênticos, necessitando apenas que decorram de um fato lesivo comum. Assim, a liquidação do direito eventualmente declarado para cada trabalhador substituído dependerá do exame das particularidades afetas a

cada um deles, de forma a verificar, em relação a cada um deles, se e em que medida se encontra abrangido pela decisão judicial a ser proferida. Contudo, a necessidade de quantificação dos valores devidos não desnatura a homogeneidade dos direitos e, portanto, não afasta a legitimidade ativa do substituto processual. In casu, a tese adotada na decisão embargada foi a de que as parcelas vindicadas nesta ação decorrem de situação de fato comum a todos os empregados, tratando-se, pois, de direito individual homogêneo. Desse modo, os arestos indicados ao cotejo de teses estão superados pela iterativa e notória jurisprudência do Tribunal Superior do Trabalho, não havendo falar em divergência jurisprudencial, nos termos do artigo 894, inciso II, da CLT, com a redação conferida pela Lei nº 11.496/2007. Embargos não conhecidos." (E-ED-RR-49900-97.2007.5.17.0004, Subseção I Especializada em Dissídios Individuais, Relator Ministro Jose Roberto Freire Pimenta, DEJT 07/06/2019).

“37 - SUBSTITUIÇÃO PROCESSUAL. SINDICATO. LEGITIMIDADE AD CAUSAM. DIREITOS INDIVIDUAIS HOMOGÊNEOS. O sindicato profissional detém legitimidade para propor ação em nome próprio, reivindicando direitos individuais homogêneos dos integrantes da categoria, a teor do inciso III, do artigo 8º, da Constituição Federal.”

Ao contrário do que pretende fazer crer o réu, a discussão trazida à baila restringe-se a direitos individuais homogêneos dos trabalhadores substituídos (empregados e ex-empregados), de modo que a atuação do sindicatoautor se reveste de inquestionável legitimidade para figurar no polo ativo da lide.

Por fim, o reclamado sequer juntou as normas coletivas invocadas para alegar a imprescindibilidade de negociação prévia, socorrendo-se o sindicato-autor, portanto, do meio processual necessário, útil e adequado à obtenção do provimento jurisdicional pretendido. Desse modo, não cabe cogitar de carência da ação.

Rejeito.

IMPUGNAÇÃO DE DOCUMENTOS E VALORES

O reclamado impugna de forma genérica os documentos e valores trazidos com a inicial.

A impugnação genérica é insuficiente a caracterizar a invalidade dos documentos, não havendo qualquer alegação ou indício de falsidade. A carga probatória de cada documento será analisada relativamente a cada pedido, em cotejo com as demais provas dos autos. Quanto aos valores, eventual condenação será devidamente apurada em regular liquidação.

Rejeito.

DISPENSA NO CURSO DA PANDEMIA DA COVID-19.
COMPROMISSO PÚBLICO “NÃO DEMITA”. REINTEGRAÇÃO. RESPONSABILIDADE CIVIL

O sindicato-autor busca a tutela jurisdicional a fim de que o banco requerido seja compelido a deixar de efetuar demissões enquanto durar a pandemia de Coronavírus, bem como reintegre ao emprego os trabalhadores demitidos neste período, ou, sucessivamente, que o reclamado seja proibido de realizar novas dispensas, até que haja negociação coletiva. Sustenta o pedido sob a alegação de que “em 07/10/2020, em meio à pandemia do Covid-19, os bancos tomaram a iniciativa, dentre eles o Reclamado, de suspenderem as demissões no

período de pandemia (docs. em anexo) em reunião realizada entre o Comando Nacional dos Bancários e a Fenaban (Federação Nacional dos Bancos), atendendo a um anseio da categoria, se comprometendo expressamente a suspender as demissões que estavam em andamento e a não demitir enquanto a mesma perdurasse no país”. Carreia aos autos documentos referentes às notícias de adesão à campanha “#naodemita” pelas principais instituições bancárias do país. Requer, ainda, a reintegração de 24 trabalhadores demitidos em sua base territorial, além de indenização por dano moral coletivo.

O requerido rechaça as alegações, aduzindo que inexistem elementos legais ou normativos hábeis a sustentar o pleiteado pelo autor. Sustenta 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 -----, 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 ----- não divulgou semelhante compromisso”. Aduz que as dispensas mencionadas na inicial não foram realizadas dentro do período de abril e maio de 2020, abrangido pelo manifesto #naodemita.

Foi indeferida por este Juízo a tutela de urgência requerida na inicial, sob o fundamento de que “não há no processo documento firmado pelo Banco requerido comprometendo-se em não dispensar seus funcionários durante o período da pandemia”.

O art. 7º, I, da Carta Magna, ainda que permaneça sem regulamentação – passados tantos anos da promulgação da Lei Maior e denunciada pelo Brasil a Convenção 158 da OIT –, traduz clara proteção à continuidade do contrato de trabalho, aos princípios da transparência e boa fé objetiva, que devem estar presentes em toda relação contratual e de forma ainda mais acentuada na seara laboral, em que há desigualdade jurídica entre os contratantes, bem como ao direito de informação do trabalhador.

Por decorrência dos princípios da máxima eficácia normativa e

da interpretação sistemática do Texto Republicano, entendo que a referida disposição constitucional impõe ao empregador o ônus de demonstrar o motivo do rompimento do contrato trabalhista sempre que houver fundado indício ou presunção de ofensa a direito fundamental da parte hipossuficiente, raciocínio que decorre também, por lógica, do princípio da aptidão para a prova.

Contudo, o ordenamento jurídico pátrio ainda contempla a possibilidade de denúncia vazia do contrato de trabalho. A propósito, vejam-se os termos do artigo 477-A da CLT, em sua redação atual:

“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.”

Nada obstante, caso o empregador se comprometa formalmente a garantir determinada proteção aos trabalhadores, por certo que deve honrar tal obrigação, que adere aos contratos laborais.

No que tange aos danos morais, a obrigação de indenizar os danos decorrentes de ato ilícito advém do disposto nos arts. 186, 927 e 932 do Código Civil. O dano moral, cuja reparação tem fundamento também nos arts. 5º, V e X, da Constituição e 223-B e seguintes da CLT, exsurge da violência perpetrada por conduta ofensiva a direitos relativos à personalidade, fundados na dignidade da pessoa humana e concernentes à higidez física, mental e emocional do ser humano. O legislador constituinte erigiu a inviolabilidade das relações subjetivas (intimidade) e objetivas (vida privada) como direito fundamental do cidadão.

Por sua vez, o dano moral coletivo ocorre quando há violação a valores da coletividade. A teoria da responsabilidade vem se desenvolvendo no sentido de que toda a espécie de dano deve ser ressarcido, observando-se o princípio da reparação integral. O art. 1º da Lei 7.347/1985 garante o direito à efetiva reparação por danos de qualquer categoria, inclusive coletivos. Além disso, o art. 5º, X, da Constituição Federal não restringe à esfera individual o dano ali previsto.

Na seara laboral, as agressões reincidentes e inescusáveis aos direitos trabalhistas configuram ato ilícito, capaz de gerar dano à sociedade, pois com tal prática desconsidera-se, propositalmente, o ordenamento jurídico para a obtenção de vantagem indevida perante a concorrência.

Por fim, sobre a dispensa discriminatória, a Lei 9.029/1995 assim prevê, na atual redação dos arts. 1º e 4º:

“Art. 1º É proibida a adoção de qualquer prática discriminatória e limitativa para efeito de acesso à relação de trabalho, ou de sua manutenção, por motivo de sexo, origem, raça, cor, estado civil, situação familiar, deficiência, reabilitação profissional, idade, entre outros, ressalvadas, nesse caso, as hipóteses de proteção à criança e ao adolescente previstas no inciso XXXIII do art. 7º da Constituição Federal.” “Art. 4º O rompimento da relação de trabalho por ato discriminatório, nos moldes desta Lei, além do direito à reparação pelo dano moral, faculta ao empregado optar entre:

I - a reintegração com ressarcimento integral de todo o período de afastamento, mediante pagamento das remunerações devidas, corrigidas monetariamente e acrescidas de juros legais; (Redação dada pela Lei nº 13.146, de 2015)

II - a percepção, em dobro, da remuneração do período de afastamento, corrigida monetariamente e acrescida dos juros legais.”

Pois bem. Em 20/03/2020 foi reconhecido o estado de calamidade pública por meio do Decreto Legislativo nº 6/2020, dadas as circunstâncias extraordinárias decorrentes da Pandemia do Coronavírus (Covid-19).

É notória a grave repercussão econômica ocasionada pela pandemia do coronavírus. Ainda, é certo que os altos índices de desemprego colocaram inúmeros trabalhadores e suas famílias em situação de risco. A partir dessa grave condição que logo se desencadeou no país, poucos meses após o início das medidas de prevenção, as Medidas Provisórias 927/2020 e 936/2020 (esta convertida na Lei 14.020/2020) estabeleceram medidas trabalhistas que poderiam ser adotadas pelos empregadores para “preservação do emprego e da renda”, não tendo definido hipóteses de flexibilização das modalidades de rescisão contratual. Seu intuito foi propiciar aos empregadores diversas saídas alternativas à extinção dos contratos, autorizando para tanto algumas formas de flexibilização das regras estabelecidas no contrato de trabalho, dentre elas a antecipação das férias individuais e concessão de férias coletivas, aproveitamento e antecipação de feriados, banco de horas, redução da jornada de trabalho, possibilidade de suspensão temporária do contrato com pagamento do Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda, dentre outras.

Vê-se que a determinação de paralisação de certas atividades e medidas de preservação de emprego por parte das autoridades públicas em nenhum momento consistiram em ato discricionário, uma vez que a interferência estatal foi motivada pela necessidade de salvaguardar o interesse público e preservar a saúde pública e dignidade dos trabalhadores, observada a estrita legalidade da constituição de direitos e imposição de obrigações aos empregadores.

Trata-se de circunstância extraordinária e excepcional, que tem sido alvo da atenção de toda a sociedade desde o início de 2020, na tentativa de se adaptar às restrições sanitárias e superar os diversos obstáculos sociais e econômicos causados pela pandemia, com várias manifestações de solidariedade. Nesse contexto, foi idealizado um movimento de pacto entre empresários, para que aguardassem um período inicial de isolamento social e fechamento do comércio, sem a demissão em massa imediata dos funcionários, com o fim de preservar os empregos e minimizar os prejuízos da classe trabalhadora e da economia como um todo.

Na espécie, para comprovar suas alegações quanto ao compromisso supostamente firmado e descumprido pelo reclamado, entre outros documentos referentes a instituições estranhas à lide, o sindicato-autor carrou aos autos: notícia de 31/07/2020,

de que o reclamado “reduziu 2.411 postos de trabalho em doze meses e fechou 414 agências” (fl. 135); notícia de 01/12/2020, de que “em dois meses, o banco ----- demitiu mais de 2.500 funcionários, desrespeitando o compromisso assumido no começo do ano com o movimento sindical de não realizar demissões enquanto durar a pandemia (...) Sabemos que a pandemia não acaba dia 31, mas esperávamos, pelo menos, que o ----- não demitisse até essa data. A direção do banco já disse que vai fechar esse ano 1.200 agências” (fl. 184); notícia de 01/10 /2020, de que o reclamado “disse no início de julho que planejava reduzir os custos operacionais de forma nominal neste ano e no próximo para enfrentar a crise decorrente da pandemia” (fl. 189); notícia de 22/10/2020, na qual consta que “eles [os representantes da Fenaban] falaram que era um compromisso de mesa e que não queriam se comprometer com data. Mas, o acordo era de não demitir na pandemia. A pandemia não acabou e o compromisso está colocado”, ressaltou a presidenta da Contraf-CUT’ (...) ‘Apesar de não estar em acordo coletivo, foi assumido não só nos meios de comunicação, como nos informes aos acionistas, o que gera uma obrigação com os funcionários”’ (fl. 198). Com a réplica, foi juntado o Relatório de Capital Humano do -----, no qual este afirma o seguinte: “aderimos ao movimento #NãoDemita, um pacto firmado entre empresas para preservar empregos e evitar a demissão de milhares de pessoas” (fl. 480).

Por sua vez, o reclamado anexou ao processo, dentre outros: relatório de arquivamento de procedimento instaurado pelo Ministério Público do Trabalho de Recife/PE, no qual se verificou que “o total dos desligamentos ocorridos em 2020 foi inferior ao total do ano 2019, comprovando que as dispensas decorreram de adequações que a empresa realiza anualmente” (fls. 382 e seguintes); o ofício da Fenaban, de 17/08/2021, por meio do qual esta informa que “apesar de as negociações coletivas terem resultado em um amplo conjunto de normas coletivas, que representa um verdadeiro ‘Código do Trabalho do Setor Bancário’, a FENABAN não firmou qualquer convenção ou acordo coletivo de trabalho estabelecendo qualquer proibição de demissão de bancários, durante o período da pandemia do novo coronavírus, causador da COVID-19. Tampouco qualquer compromisso nesse sentido foi assumido em nenhuma das mais de 40 rodadas de negociação realizadas, desde o início a pandemia. Esclarece, ainda, que não tem notícia acerca da assinatura, por qualquer banco, de convenção ou acordo coletivo de trabalho, ou mesmo outra espécie de compromisso formal ou verbal, contendo disposição nesse sentido” (fl. 392); ata notarial de 26/06/2020, redigida a pedido de funcionária do Santander, sobre o conteúdo do site www.naodemita.com.br, no qual descrito o compromisso de mais de 4.000 empresas de “não reduzir nossos quadros de funcionários durante o período de 60 dias ... abril e maio”, constando o ----- como um dos idealizadores do manifesto (fls. 562-3).

Em que pesem as alegações do sindicato-autor, a repercussão da pandemia de Covid-19 na economia e a desejável manutenção dos empregos em todos os setores, bem como as declarações públicas do reclamado, não há como reconhecer a constituição do direito à garantia de emprego tão somente a partir do compromisso público mencionado. Com efeito, não se vislumbra, na hipótese, quaisquer hipóteses legais ou convencionais atinentes à estabilidade, não sendo apontados normas internas, acordos, convenções ou contratos formais que alicercem a pretensão do autor.

Nota-se que a declaração de expressa adesão ao movimento #NãoDemita tem roupagem estritamente social, que não se reveste de conteúdo normativo. É o que se depreende inclusive da entrevista com o presidente do banco, publicada no site da revista Isto É em 30/07/2020, na qual é reafirmada a adesão ao movimento, esclarecendo-se que “não há planos de redução (...) a baixa registrada no segundo trimestre está relacionada à rotatividade de pessoas normal na instituição” (referenciada pelo Ministério Público do Trabalho - fl. 965). Ou seja, nitidamente o réu não se obrigou a evitar qualquer tipo de dispensa, mas, sim, se comprometeu a não demitir além do “normal”, sem especificar números, estatísticas ou prazos objetivos. Também o inquérito civil sobre as demissões do banco em Pernambuco foi arquivado, porquanto se constatou que as dispensas naquele estado não caracterizaram demissão em massa (fl. 382).

Não bastasse, como visto, o manifesto ou movimento #nãodemita teve a nítida intenção de abranger o período de abril e maio de 2020 e as dispensas indicadas na inicial sequer ocorreram neste interregno.

Por óbvio que seria desejável que os bancos (e as demais empresas) se eximissem de qualquer dispensa sem justa causa enquanto perdurar a pandemia, cumprindo de forma literal o slogan do movimento, em prol da dignidade da classe trabalhadora e de toda a parcela da sociedade direta e indiretamente impactada pelas dispensas que ocorreram desde então. Nada obstante, não vislumbra este Juízo fundamentos jurídicos suficientes para obrigá-los a tanto.

Nesse sentido, convém mencionar os recentes precedentes do C. TST, em sede de Correição Parcial, em relação ao tema:

AGRAVO. CORREIÇÃO PARCIAL. LIMINAR DEFERIDA. REINTEGRAÇÃO DE EMPREGADO DISPENSADO NO CURSO DA PANDEMIA DA COVID-19. COMPROMISSO PÚBLICO “NÃO DEMITA”. AUSÊNCIA DE SUPORTE JURÍDICO. 1 - Decisão corrigenda consubstanciada em deferimento de liminar em mandado de segurança em que determinada a reintegração de trabalhador dispensado no curso da pandemia da COVID-19 com fundamento em compromisso público firmado pelo requerente ao aderir ao movimento “NÃO DEMITA”. 2 – A ausência de clareza quanto ao suporte jurídico da ordem de reintegração, ou seja, a inexistência de fundamentação quanto à hipótese de garantia de emprego que ampara a medida, consubstancia decisão carente de coerência argumentativa e incorre na hipótese prevista no parágrafo único do art.

13 do RICGJT. Agravo a que se nega provimento. (TST - CorPar:

10012509420215000000, Relator: Aloysio Silva Correa Da Veiga, Data de Julgamento: 08 /11/2021, Órgão Especial, Data de Publicação: 17/11/2021)

Trata-se de Correição Parcial proposta por BANCO SANTANDER (BRASIL) S.A. (...)_A Lei 14.020/2020, resultante da conversão, com alterações, da Medida Provisória 936/2020, instituiu situações excepcionais de estabilidade no emprego durante a pandemia da COVID-19, são elas: I) empregado que receber o Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda, decorrente da redução da jornada de trabalho e do salário ou da suspensão temporária do contrato de trabalho (Art. 10); e II) empregado pessoa com deficiência (17, V). Em interpretação contrario sensu, vislumbra-se que, excetuadas tais hipóteses legais e as demais atinentes à estabilidade, independentemente do período de pandemia, não há respaldo no ordenamento à restrição determinada na decisão. No caso, a decisão corrigenda está alicerçada unicamente no fato de que o banco assumiu compromisso público de manter os vínculos contratuais ao aderir ao movimento #nãodemita. Não foram indicados quaisquer outros dispositivos que sustentem de forma específica a medida de reintegração em sede de liminar, tampouco delimitados elementos que possibilitem concluir pela subsunção dos fatos apresentados a tais normas. Ademais, o compromisso público de não-demissão tem caráter meramente social, algo como uma “carta de boas intenções”, mas não possui conteúdo normativo apto a amparar a tese acerca da estabilidade no emprego. Assim dizendo, o seu eventual descumprimento enseja reprovação tão somente no

campo moral, sem maiores implicações jurídicas. Desse modo, a inexistência de clareza quanto aos elementos fáticos que compõem o caso concreto, sem a indicação específica de respaldo normativo a tal análise, resultando em imediata reintegração de empregado, enquanto pendente recurso acerca da matéria, acaba por consubstanciar a hipótese prevista no parágrafo único do art. 13 do RICGJT, de modo a justificar a intervenção excepcional desta Corregedoria Geral, em face da existência de situação extrema ou excepcional e o perigo de lesão de difícil reparação. Ante o exposto, com fundamento no parágrafo único do artigo 13 do RICGJT, DEFIRO parcialmente a liminar requerida para conceder efeito suspensivo ao Agravo Regimental no Mandado de Segurança nº 0103329-44.2021.5.01.0000, com a consequente suspensão da ordem de reintegração até que ocorra o exame da matéria pelo órgão jurisdicional competente. (TST - CorPar: 10013228120215000000, Relator: Aloysio Silva Correa Da Veiga, Corregedoria-Geral da Justiça do Trabalho, Data de Publicação: 01/10/2021).

AGRAVO. CORREIÇÃO PARCIAL. LIMINAR DEFERIDA. REINTEGRAÇÃO DE EMPREGADA DISPENSADA NO CURSO DA PANDEMIA DA COVID-19. COMPROMISSO PÚBLICO “NÃO DEMITA”. AUSÊNCIA DE SUPORTE JURÍDICO. 1 - Decisão corrigenda consubstanciada em deferimento de liminar em mandado de segurança em que determinada a reintegração de trabalhadora dispensada no curso da pandemia da COVID-19 com fundamento em compromisso público firmado pelo requerente ao aderir ao movimento “NÃO DEMITA”. 2 – A ausência de clareza quanto ao suporte jurídico da ordem de reintegração, ou seja, a inexistência de fundamentação quanto à hipótese de garantia de emprego que ampara a medida, consubstancia decisão carente de coerência argumentativa e incorre na hipótese prevista no parágrafo único do art.

13 do RICGJT. Agravo a que se nega provimento. (TST - CorPar: 10005034720215000000, Relator: Aloysio Silva Correa Da Veiga, Data de Julgamento: 13 /09/2021, Órgão Especial, Data de Publicação: 20/09/2021).

Diante do exposto, e, ainda, não havendo nos autos indícios de retaliação, constrangimentos ou situações vexatórias, reputo válidas as dispensas efetuadas e indefiro os pedidos, reiterando o indeferimento da tutela de urgência pleiteada.

Por corolário, improcedem os pedidos decorrentes de responsabilidade civil, uma vez ausentes seus pressupostos. Sequer é possível concluir que houve uma “publicidade enganosa” por parte do reclamado, capaz de gerar um dano moral coletivo, pois,

considerados os estritos termos do movimento, não houve efetiva redução dos quadros de funcionários do banco no período entre abril e maio de 2020.

JUSTIÇA GRATUITA. HONORÁRIOS ADVOCATÍCIOS
SUCUMBENCIAIS.

AÇÃO CIVIL PÚBLICA/COLETIVA

A assistência judiciária gratuita é dirigida às pessoas físicas cuja situação econômica não lhes permita custear as despesas do processo sem prejuízo do próprio sustento ou da família.

No que concerne ao pedido de gratuidade do sindicato-autor, esclareço que, em relação às pessoas jurídicas, admite-se excepcionalmente sua concessão, com base nos arts. 98 e seguintes do CPC/2015, exigindo-se, para tanto, a efetiva demonstração da impossibilidade de arcar com as despesas do processo (art. 99, § 3º), o que não se constata no presente feito.

Nada obstante, a teor do art. 18 da Lei 7.347/1985 (que disciplina a ação civil pública e coletiva), “nas ações de que trata esta lei, não haverá adiantamento de custas, emolumentos, honorários periciais e quaisquer outras despesas, nem condenação da associação autora, salvo comprovada má-fé, em honorários de advogado, custas e despesas processuais”.

Portanto, por expressa disposição legal especificamente acerca das ações desta natureza, o sindicato fica isento do pagamento de custas e honorários advocatícios.

III – DISPOSITIVO

Isto posto, considerando o que consta nos autos, na presente Ação Civil Pública, decido REJEITAR as preliminares suscitadas e JULGAR IMPROCEDENTES os pedidos formulados, nos termos fundamentação supra, que faz parte integrante deste dispositivo.

Custas, pelo autor, no importe de R\$ 2.000,00, calculadas sobre o valor causa, das quais fica isento.

Ficam as partes advertidas de que eventuais embargos de declaração não devem ter efeito infringente, serem manifestamente infundados ou terem caráter protelatório, tampouco servem para prequestionamento da matéria no primeiro grau de jurisdição, porquanto o recurso ordinário devolve para o Tribunal todas as questões suscitadas e discutidas no processo. A pretensão de reavaliação da prova ou mudança de posicionamento jurídico deve ser direcionada à instância revisora. Atendem, ainda, para o fato de que toda a fundamentação integra o dispositivo. A inobservância ocasionará a imposição de multa, com respaldo nos arts. 793-B e 793-C da CLT e 1.026 do CPC/2015.

Intimem-se as partes e o MPT.

CAMPINAS/SP, 13 de dezembro de 2021.

KARINE VAZ DE MELO MATTOS ABREU
Juíza do Trabalho Substituta



Assinado eletronicamente por: KARINE VAZ DE MELO MATTOS ABREU - Juntado em: 13/12/2021 20:08:09 - 2e220bb
<https://pje.trt15.jus.br/pjekz/validacao/21121320072218800000166648466?instancia=1>
Número do processo: 0011593-35.2020.5.15.0114
Número do documento: 21121320072218800000166648466