



Poder Judiciário  
Justiça do Trabalho  
Tribunal Superior do Trabalho

# Correição Parcial ou Reclamação Correicional 1002139-82.2020.5.00.0000

## Processo Judicial Eletrônico

**Data da Autuação:** 21/12/2020

**Valor da causa:** R\$ 2.000,00

**Partes:**

**REQUERENTE:** BANCO BRADESCO S.A.

**ADVOGADO:** MOZART VICTOR RUSSOMANO NETO

**REQUERIDO:** DESEMBARGADORA GISELLE BONDIM LOPES RIBEIRO

**TERCEIRO INTERESSADO:** -----



PODER JUDICIÁRIO  
JUSTIÇA DO TRABALHO  
TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO

**Correção Parcial ou Reclamação Correicional Nº 1002139-82.2020.5.00.0000**

**REQUERENTE: BANCO BRADESCO S.A.**

**ADVOGADO: MOZART VICTOR RUSSOMANO NETO, OAB: 0029340**

**REQUERIDO: DESEMBARGADORA GISELLE BONDIM LOPES RIBEIRO**

**TERCEIRO INTERESSADO: -----**

CGACV/ fe

## DECISÃO

Trata-se de Correção Parcial proposta por **BANCO BRADESCO S.A.** em face de decisão proferida pela **Exma. Desembargadora GISELLE BONDIM LOPES RIBEIRO**, do Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região, que, nos autos do Mandado de Segurança nº 0104320-54.2020.5.01.0000, deferiu a liminar pleiteada pelo terceiro interessado, autor na Reclamação Trabalhista nº 0100758-39.2020.5.01.0452, para determinar a sua reintegração ao emprego, com o restabelecimento dos direitos pertinentes ao contrato.

Requer a suspensão dos efeitos da tutela provisória de urgência antecipada deferida no mencionado *mandamus*, desde a convalidação de seus efeitos até o julgamento definitivo e trânsito em julgado da decisão proferida no processo matriz e/ou, no mínimo, até o trânsito em julgado ou o julgamento em definitivo do mandado de segurança impetrado perante o E. TRT, concedendo-se, outrossim e para a mesma finalidade – em caráter de urgência - a LIMINAR respectiva, em caráter *inaudita altera pars*, para imprimir efeito suspensivo ao Agravo interposto na citada Ação Mandamental, até o julgamento definitivo da segurança pelo órgão competente.

Eis o teor da decisão impugnada:

Trata-se de mandado de segurança, com pedido de liminar, por meio do qual o Impetrante insurge-se contra decisão que indeferiu a tutela provisória de urgência na ação trabalhista proposta em face de BANCO BRADESCO S.A., ora Terceiro Interessado.

O trabalhador pretende reverter a decisão, de modo a obter sua reintegração ao emprego, alegando que o banco, em abril deste ano, assumiu o compromisso de não realizar dispensas durante a crise provocada pela pandemia de Covid-19.

A Autoridade Impetrada indeferiu a reintegração por considerar que não há óbice ao exercício do direito potestativo do empregador de promover a dispensa imotivada de empregados (fls. 582/584).

Contudo, o banco assumiu espontaneamente um compromisso público, divulgado pela imprensa, de que não promoveria dispensas sem justa causa durante a crise provocada pela pandemia de Covid-19. A informação sobre a suspensão de dispensas foi reforçada no relatório de capital humano, pela adesão ao movimento #NãoDemita.

Trata-se de atitude que atende aos princípios da função social da empresa e da solidariedade.

Todavia, não se pode desconsiderar que essa ação tem forte impacto positivo na imagem da empresa. A divulgação do compromisso de preservação de empregos durante a pandemia torna o banco mais simpático à população, atraindo clientes e investidores pela demonstração de responsabilidade social.

Ademais, a garantia de manutenção de empregos em período de crise tranquiliza os trabalhadores e, por consequência, desmobiliza a categoria profissional para a aquisição de outros direitos.

É compreensível que o banco tenha se comprometido, inicialmente, por apenas 60 dias, pois não era possível prever a duração da crise.

Contudo, a crise humanitária, sanitária e econômica ainda não terminou. A disseminação mundial do coronavírus, provocando a Covid-19, doença que vem matando, de forma rápida, milhares de pessoas e que não possui remédio conhecido até o momento, impôs que as autoridades públicas, vinculadas às orientações médicas e científicas, passassem a impor restrições temporárias às atividades humanas, com vistas a minorar a transmissão do vírus e contágio da população. Há no horizonte, espera-se próximo, a esperança de uma vacina que acabe com esta agonia, mas, por enquanto, o que se vê é uma "segunda onda" em todo o mundo, principalmente no Brasil, que ocupa o desonroso segundo lugar em mortos no mundo (até agora quase 180 mil pessoas). Especificamente no Rio de Janeiro, o caos parece instalado quando noticia-se a falta de leitos para pacientes graves tanto na rede pública, como na privada.

A pandemia, portanto, provocou impacto negativo na economia do país. Por esse motivo, **a legislação concedeu aos empregadores mecanismos excepcionais de compensação que visam à preservação de empregos.**

As Medidas Provisórias nº 927/20 e 936/20 (atual Lei 14.020/20) permitiram a antecipação de férias individuais, a concessão de férias coletivas, o diferimento do recolhimento do FGTS, a redução proporcional de jornada de trabalho e de salários, a suspensão temporária do contrato de trabalho dentre outras medidas, inclusive adiamento do prazo de recolhimento de tributos (Portaria ME 139/20, COFINS e PIS/PASEP, por exemplo), **tudo, repita-se, com o nítido intuito de propiciar a manutenção dos empregos.**

Ressalte-se, aliás, que as empresas do ramo financeiro foram menos afetadas do que a maioria das pessoas jurídicas, em razão de diversas medidas implementadas pelo Poder Executivo, como injeção de recursos superiores a um trilhão de reais para oferecimento de empréstimos. O BANCO BRADESCO, por exemplo, obteve um lucro líquido contábil de 4,19 bilhões de reais somente no terceiro trimestre de 2020, apesar da pandemia (sítio eletrônico <https://g1.globo.com/economia/noticia/2020/10/28/bradesco-tem-lucro-de-r-419-bilhoes-no-terceiro-trimestre.ghtml>, acessado em 02.12.2020).

Diante de todos esses fatos, percebe-se que a crise provocada pela pandemia de Covid-19 ainda não terminou, de modo que continua em vigor a obrigação, assumida espontaneamente pelo empregador, de não promover dispensas sem justa causa.

Ademais, não se vislumbra justo motivo para a empresa romper esse compromisso público. Ao contrário, ela dispõe de mecanismos oferecidos pelo governo para preservar empregos.

Dessa forma, a rescisão do contrato de trabalho do Impetrante, em juízo de cognição sumária, aparenta ser nula. Resta demonstrada, portanto, a probabilidade do direito à reintegração.

No mais, há evidente perigo de dano caso o contrato de trabalho não seja imediatamente restabelecido, uma vez que não se espera que o trabalhador obtenha nova colocação profissional no curto prazo, em razão da pandemia.

Desse modo, a decisão da Autoridade Coatora viola o direito líquido e certo do Impetrante à reintegração, pois foram preenchidos os requisitos do art. 300 do CPC.

Diante de tais circunstâncias, defere-se a liminar para cassar a decisão impugnada e conceder a tutela provisória de urgência, determinando-se que o Terceiro Interessado BANCO BRADESCO S.A. reintegre o Impetrante ao emprego, com o restabelecimento dos direitos pertinentes ao contrato de trabalho.

Esta Corregedoria-Geral da Justiça do Trabalho converteu o feito em diligência (id. 6c7d4ca) e os autos retornam sem êxito na conciliação.

É o relatório.

Nos termos do disposto no artigo 13, *caput*, do RICGJT, "*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*".

O parágrafo único do referido dispositivo dispõe que "*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*".

Os limites de atuação em sede de Correição Parcial, segundo o Regimento Interno desta Corregedoria Geral é claro: trata-se de medida excepcional, sendo cabível para corrigir "*erros, abusos e atos contrários à boa ordem processual*", importando em atentado a fórmulas legais do processo. Além disso, trata-se, em sede 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 correicional somente tem lugar em hipóteses dos denominados erros in procedendo, capazes de ensejar tumulto às fórmulas legais do processo, e efeitos que se espraiam a ponto de ensejar a intervenção excepcional do órgão correicional.

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 correicional, mas desde que não se trate de exame ou reexame do meritum 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)

À análise.

O objeto da presente medida é a suspensão de decisão que determinou a reintegração do empregado com fundamento tão somente na adesão do requerente a compromisso público de não-demissão durante a pandemia da COVID-19.

Deixo de conceder a medida, nos termos do art. 13, *caput*, do RICGJT, uma vez que em face da decisão que indeferiu a liminar requerida para suspender os efeitos da tutela de urgência que determinou a reintegração do terceiro interessado, há recurso próprio, que no presente caso foi interposto pela parte.

Além disso, não se constata a existência de *erros, abusos e atos contrários à boa ordem processual e que importem em atentado a fórmulas legais de processo, uma vez que a decisão impugnada foi proferida por magistrado competente e de forma fundamentada*

No entanto, no tocante à liminar pretendida, no que concerne à aplicação do parágrafo único, do art. 13 do RICGJT, verifica-se **que a própria decisão afirmou que tal compromisso somente se deu nos primeiros 60 dias da pandemia (“É compreensível que o banco tenha se comprometido, inicialmente, por apenas 60 dias, pois não era possível prever a duração da crise”)**.

É cediço que a dispensa é um direito potestativo do empregador, decorrente do poder de direção que lhe é atribuído, excetuadas as hipóteses legais que trazem previsão restritiva do exercício de tal direito. Não adentrando no âmbito da interpretação legal ou no aspecto meritório da decisão impugnada, verifica-se que as decisões judiciais devem estar devidamente fundamentadas e guardar coerência argumentativa, sob pena de violação aos artigos 93, IX da Constituição Federal e artigo 489 do Código de Processo Civil. A nulidade advinda da inobservância de tais preceitos é hipótese que consubstancia atentado às fórmulas legais do processo, assim como o fundamento *contra legem*. Da mesma forma, pode-se extrair *error in procedendo* da decisão que, consignando premissa fática expressa, traz conclusão que dela se distancia.

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 *#não-demita*. 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.

**De outro tanto, a decisão impugnada expressamente consignou que tal compromisso somente foi firmado pelo prazo de 60 dias, inobstante a conclusão em contrário quanto ao deferimento da medida em ato ocorrido após o dito compromisso.** 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.

Assim, 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 a todo 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 0104320-54.2020.5.01.0000, com a consequente suspensão da ordem de reintegração até que ocorra o exame da matéria pelo órgão jurisdicional competente.

Dê-se ciência do inteiro teor da decisão ora proferida, com urgência, à Requerente, a Exma. **DESEMBARGADORA GISELE BONDIM LOPES RIBEIRO**, do Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região - inclusive para que preste as informações que entenderem pertinentes, no prazo de 10 (dez) dias -, ao terceiro interessado e ao juízo de primeiro grau.

Publique-se.

BRASILIA/DF, 05 de fevereiro de 2021.

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



Assinado eletronicamente por: ALOYSIO SILVA CORRÊA DA VEIGA - Juntado em: 05/02/2021 20:51:10 - 45d5bd2  
<https://pje.tst.jus.br/pjekz/validacao/21020512042653500000001374618?instancia=3>  
Número do processo: 1002139-82.2020.5.00.0000  
Número do documento: 21020512042653500000001374618



Poder Judiciário  
Justiça do Trabalho  
Tribunal Superior do Trabalho

# Correição Parcial ou Reclamação Correicional 1002138-97.2020.5.00.0000

## Processo Judicial Eletrônico

**Data da Autuação:** 21/12/2020

**Valor da causa:** R\$ 2.000,00

**Partes:**

**REQUERENTE:** BANCO BRADESCO S.A.

**ADVOGADO:** MOZART VICTOR RUSSOMANO NETO

**REQUERIDO:** DESEMBARGADORA GISELLE BONDIM LOPES RIBEIRO

**TERCEIRO INTERESSADO:** -----



PODER JUDICIÁRIO  
JUSTIÇA DO TRABALHO  
TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO

**Correção Parcial ou Reclamação Correicional Nº 1002138-97.2020.5.00.0000**

**REQUERENTE: BANCO BRADESCO S.A.**

**ADVOGADO: MOZART VICTOR RUSSOMANO NETO, OAB: 0029340**

**REQUERIDO: DESEMBARGADORA GISELLE BONDIM LOPES RIBEIRO**

**TERCEIRO INTERESSADO: -----**

**CGACV/lm**

### **D E C I S Ã O**

Trata-se de Correção Parcial proposta por **BANCO BRADESCO S.A.** em face de decisão proferida pela Exma. Desembargadora **GISELLE BONDIM LOPES RIBEIRO**, do Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região que, nos autos do Mandado de Segurança nº 0104380-27.2020.5.01.0000, indeferiu a liminar pleiteada pela requerente que visava suspender decisão proferida em sede de tutela provisória de urgência nos autos da reclamação trabalhista nº 0101119-33.2020.5.01.0201 que determinou a reintegração do reclamante, ora terceiro interessado.

Alega que a dispensa realizada foi praticada de forma totalmente regular, legal e válida, inexistindo qualquer estabilidade no emprego e que os fundamentos adotados na r. decisão corrigenda, no sentido de que o requerente não sofreu impacto financeiro no período da pandemia, que a promessa de manutenção de empregos tranquilizou os trabalhadores, desmobilizando a categoria profissional, além de ter proporcionado forte impacto positivo na imagem da empresa, que recebeu auxílios e incentivos do Poder Executivo – inclusive no que toca às Medidas Provisórias nº 927/20 e 936/20 (atual Lei 14.020/20) e que o exercício do poder protestativo do empregador encontra óbice quando confrontado aos princípios éticos da boa-fé, da dignidade da pessoa humana e da função social da empresa, não encontram guarida no ordenamento jurídico pátrio.

Aduz que procedeu com a rescisão contratual do reclamante, sem justo motivo, quitando as respectivas verbas a tempo e modo, sendo que a terceira interessada não possuía qualquer impedimento ou estabilidade provisória à obstar o desligamento.

Diz que aderiu ao movimento #nãodemita iniciado em 03.04.2020, que tal movimento visava a manutenção dos empregos em período de encerramento parcial das

atividades, decorrente das obrigações impostas por diversos decretos em atenção ao protocolo de afastamento social na pandemia e que a adesão voluntária previu a vigência do movimento por 60 (sessenta) dias, não havendo prorrogação, bem como que não houve normativo e sequer pactuação impedindo o Banco de proceder com demissões de seus empregados.

Argumenta que o compromisso firmado com prazo específico foi cumprido, tendo a rescisão contratual ocorrido meses após encerrado aludido prazo e que a adesão não importou em renúncia ao direito potestativo de dispensa a ser exercido pelo empregador em relação aos contratos de trabalho de seus empregados.

Alega que a garantia no emprego decorre de previsão legal (art. 5º, II, da CF) ou negociação coletiva, devidamente formalizada por meio de acordo ou convenção coletiva de trabalho, o que não é o caso dos autos e que as obrigações impostas ao banco reclamante não têm sustentáculo jurídico e violam a ordem democrática (CRFB, artigo 1º, caput), a livre iniciativa (CRFB, artigo 1º, IV), a isonomia (CRFB, artigo 5º, caput), a legalidade (CRFB, artigo 5º, II), a ampla defesa, o contraditório e o devido processo legal (CRFB, artigo 5º, LIV e LV), bem como o direito do empregador consagrado no artigo 7º, I, da Constituição da República Federativa do Brasil.

Aduz que o comando jurisdicional é objeto de cumprimento imediato e apresenta gravíssimas consequências administrativas, econômicas e sociais, afetando a organização empresarial e que há irreversibilidade da medida, a caracterizar situação excepcional e extrema a demandar a atuação correicional. Sustenta o *fumus boni iuris* em razão da vasta legislação favorável à empresa que ampara o direito do empregador em dispensar seus empregados e que não há elementos de convicção robustos nos autos que impeça a convalidação dos efeitos da ruptura contratual procedida pelo empregador no caso em apreço.

Requer a suspensão dos efeitos da tutela provisória de urgência antecipada deferida na reclamação trabalhista desde a convalidação de seus efeitos, até o julgamento definitivo e trânsito em julgado da decisão proferida no processo matriz e/ou, no mínimo, até o trânsito em julgado ou o julgamento em definitivo do mandado de segurança impetrado perante o E. TRT, concedendo-se, outrossim e para a mesma finalidade – em caráter de urgência - a LIMINAR respectiva, em caráter *inaudita altera pars*, para imprimir efeito suspensivo ao Agravo interposto na citada Ação Mandamental, até o julgamento definitivo da segurança pelo órgão competente.

Eis o teor da decisão impugnada:

Trata-se de mandado de segurança, com pedido de liminar, visando cassar decisão que determinou, em tutela provisória de urgência, a reintegração do Terceiro Interessado ao emprego.

Cabe ressaltar, inicialmente, que o Impetrante optou por não instruir o mandado de segurança com cópia da prova documental produzida na ação trabalhista. Desse modo, não é possível analisar os fatos alegados pelo Terceiro Interessado, especialmente no que se refere à alegada inaptidão para o trabalho em decorrência de doença ocupacional.

De todo modo, a alegada doença não foi utilizada como fundamento para a tutela de urgência. Conforme fundamentos expostos às fls. 21/24, a Autoridade Coatora deferiu a reintegração por considerar que o banco, em abril deste ano, assumiu o compromisso de não realizar dispensas durante a crise provocada pela pandemia de Covid19.

O Impetrante afirma que seu compromisso era limitado a 60 dias, por ter aderido ao movimento #NãoDemita. Por isso, ele argumenta que o período de suspensão terminou em 31.05.2020, inexistindo nulidade na dispensa do Terceiro Interessado, realizada em outubro.

Contudo, o banco assumiu espontaneamente um compromisso público, divulgado pela imprensa, de que não promoveria dispensas sem justa causa durante a crise provocada pela pandemia de Covid-19. A informação sobre a suspensão de dispensas foi reforçada no relatório de capital humano, pela adesão ao movimento #NãoDemita.

Trata-se de atitude que atende aos princípios da função social da empresa e da solidariedade.

Todavia, não se pode desconsiderar que essa ação tem forte impacto positivo na imagem da empresa. A divulgação do compromisso de preservação de empregos durante a pandemia torna o banco mais simpático à população, atraindo clientes e investidores pela demonstração de responsabilidade social.

Ademais, a garantia de manutenção de empregos em período de crise tranquiliza os trabalhadores e, por consequência, desmobiliza a categoria profissional para a aquisição de outros direitos.

É compreensível que o banco tenha se comprometido, inicialmente, por apenas 60 dias, pois não era possível prever a duração da crise.

Contudo, a crise humanitária, sanitária e econômica ainda não terminou. A disseminação mundial do coronavírus, provocando a Covid-19, doença que vem matando, de forma rápida, milhares de pessoas e que não possui remédio conhecido até o momento, impôs que as autoridades públicas, vinculadas às orientações médicas e científicas, passassem a impor restrições temporárias às atividades humanas, com vistas a minorar a transmissão do vírus e contágio da população. Há no horizonte, espera-se próximo, a esperança de uma vacina que acabe com esta agonia, mas, por enquanto, o que se vê é uma "segunda onda" em todo o mundo, principalmente no Brasil, que ocupa o desonroso segundo lugar em mortos no mundo (mais de 180 mil pessoas). Especificamente no Rio de Janeiro, o caos parece instalado quando noticia-se a falta de leitos para pacientes graves tanto na rede pública, como na privada.

A pandemia, portanto, provocou impacto negativo na economia do país. Por esse motivo, a legislação concedeu aos empregadores mecanismos excepcionais de compensação que visam à preservação de empregos.

As Medidas Provisórias nº 927/20 e 936/20 (atual Lei 14.020/20) permitiram a antecipação de férias individuais, a concessão de férias coletivas, o diferimento do recolhimento do FGTS, a redução proporcional de jornada de trabalho e de salários, a suspensão temporária do contrato de trabalho dentre outras medidas, inclusive adiamento do prazo de recolhimento de tributos (Portaria ME 139/20, COFINS e PIS /PASEP, por exemplo), tudo, repita-se, com o nítido intuito de propiciar a manutenção dos empregos.

Ressalte-se, aliás, que as empresas do ramo financeiro foram menos afetadas do que a maioria das pessoas jurídicas, em razão de diversas medidas implementadas pelo Poder Executivo, como injeção de recursos superiores a um trilhão de reais para oferecimento de empréstimos. O BANCO BRADESCO, por exemplo, obteve um lucro líquido contábil de 4,19 bilhões de reais somente no terceiro trimestre de 2020, apesar da pandemia (sítio eletrônico <https://g1.globo.com/economia/noticia/2020/10/28/bradesco-tem-lucro-de-r-419-bilhoes-no-terceiro-trimestre.ghtml>, acessado em 02.12.2020).

Diante de todos esses fatos, percebe-se que a crise provocada pela pandemia de Covid-19 ainda não terminou, de modo que continua em vigor a obrigação, assumida espontaneamente pelo empregador, de não promover dispensas sem justa causa.

Ademais, não se vislumbra justo motivo para a empresa romper esse compromisso público. Ao contrário, ela dispõe de mecanismos oferecidos pelo governo para preservar empregos.

Dessa forma, a rescisão do contrato de trabalho do Impetrante, em juízo de cognição sumária, aparenta ser nula. Resta demonstrada, portanto, a probabilidade do direito à reintegração.

No mais, há evidente perigo de dano caso o contrato de trabalho não seja imediatamente restabelecido, uma vez que não se espera que o trabalhador obtenha nova colocação profissional no curto prazo, em razão da pandemia.

Desse modo, a decisão da Autoridade Impetrada não viola o direito líquido e certo do Impetrante, pois a situação do Terceiro Interessado satisfaz os requisitos do art. 300 do CPC.

Indefere-se, portanto, a liminar

Esta Corregedoria-Geral da Justiça do Trabalho converteu o feito em diligência e os autos retornam sem êxito na conciliação.

É o relatório.

Nos termos do disposto no artigo 13, *caput*, do RICGJT, "*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*".

O parágrafo único do referido dispositivo dispõe que "*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*".

Os limites de atuação em sede de Correição Parcial, segundo o Regimento Interno desta Corregedoria Geral é claro: trata-se de medida excepcional, sendo cabível para corrigir "*erros, abusos e atos contrários à boa ordem processual*", importando em atentado a fórmulas legais do processo. Além disso, trata-se, em sede 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 correicional somente tem lugar em hipóteses dos denominados erros in procedendo, capazes de ensejar tumulto às fórmulas legais do processo, e efeitos que se espraiam a ponto de ensejar a intervenção excepcional do órgão correicional. 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 correicional, mas desde que não se trate de exame ou reexame do meritum 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)

À análise.

O objeto da presente medida é a suspensão de decisão que determinou a reintegração do empregado com fundamento tão somente na adesão do requerente a compromisso público de não-demissão durante a pandemia da COVID-19.

Deixo de conceder a medida, nos termos do art. 13, *caput*, do RICGJT, uma vez que em face da decisão que indeferiu a liminar requerida para suspender os efeitos da tutela de urgência que determinou a reintegração do terceiro interessado, há recurso próprio, que no presente caso foi interposto pela parte.

Além disso, não se constata a existência de *erros, abusos e atos contrários à boa ordem processual e que importem em atentado a fórmulas legais de processo, uma vez que a decisão impugnada foi proferida por magistrado competente e de forma fundamentada*

No entanto, no tocante à liminar pretendida, no que concerne à aplicação do parágrafo único, do art. 13 do RICGJT, verifica-se que a própria decisão afirmou que tal compromisso somente se deu nos primeiros 60 dias da pandemia (“É compreensível que o banco tenha se comprometido, inicialmente, por apenas 60 dias, pois não era possível prever a duração da crise.”).

É cediço que a dispensa é um direito potestativo do empregador, decorrente do poder de direção que lhe é atribuído, excetuadas as hipóteses legais que trazem previsão restritiva do exercício de tal direito. Não adentrando no âmbito da interpretação legal ou no aspecto meritório da decisão impugnada, verifica-se que as decisões judiciais devem estar devidamente fundamentadas e guardar coerência argumentativa, sob pena de violação aos artigos 93, IX da Constituição Federal e artigo 489 do Código de Processo Civil. A nulidade advinda da inobservância de tais preceitos é hipótese que consubstancia atentado às fórmulas legais do processo, assim como o fundamento *contra legem*. Da mesma forma, pode-se extrair *error in procedendo* da decisão que, consignando premissa fática expressa, traz conclusão que dela se distancia.

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.

De outro tanto, a decisão impugnada expressamente consignou que tal compromisso somente foi firmado pelo prazo de 60 dias, inobstante a conclusão em contrário quanto ao deferimento da medida em ato ocorrido após o dito compromisso. 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.

Assim, 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 a todo 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 nº0104380-27.2020.5.01.0000, com a consequente suspensão da ordem de reintegração até que ocorra o exame da matéria pelo órgão jurisdicional competente.

Dê-se ciência do inteiro teor da decisão ora proferida, com urgência, à Requerente, a Exma. Desembargadora **GISELLE BONDIM LOPES RIBEIRO**, do Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região - inclusive para que preste as informações que entenderem pertinentes, no prazo de 10 (dez) dias -, ao terceiro interessado e ao juízo de primeiro grau.

Publique-se.

BRASILIA/DF, 08 de fevereiro de 2021.

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



Assinado eletronicamente por: ALOYSIO SILVA CORRÊA DA VEIGA - Juntado em: 08/02/2021 11:17:02 - 87a920a  
<https://pje.tst.jus.br/pjekz/validacao/21020808270582200000001375377?instancia=3>  
Número do processo: 1002138-97.2020.5.00.0000  
Número do documento: 21020808270582200000001375377



Poder Judiciário  
Justiça do Trabalho  
Tribunal Superior do Trabalho

# Correição Parcial ou Reclamação Correicional 1002137-15.2020.5.00.0000

## Processo Judicial Eletrônico

**Data da Autuação:** 21/12/2020

**Valor da causa:** R\$ 2.000,00

**Partes:**

**REQUERENTE:** BANCO BRADESCO S.A.

**ADVOGADO:** MOZART VICTOR RUSSOMANO NETO

**REQUERIDO:** DESEMBARGADORA GISELLE BONDIM LOPES RIBEIRO

**TERCEIRO INTERESSADO:** -----



PODER JUDICIÁRIO  
JUSTIÇA DO TRABALHO  
TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO

**Correção Parcial ou Reclamação Correicional Nº 1002137-15.2020.5.00.0000**

**REQUERENTE: BANCO BRADESCO S.A.**

**ADVOGADO: MOZART VICTOR RUSSOMANO NETO, OAB: 0029340**

**REQUERIDO: DESEMBARGADORA GISELLE BONDIM LOPES RIBEIRO**

**TERCEIRO INTERESSADO: -----**

CGACV/rab

### **DECISÃO**

Trata-se de Correção Parcial proposta por BANCO BRADESCO S.A. em face da decisão proferida pela EXCELENTÍSSIMA DESEMBARGADORA GISELE BONDIM LOPES RIBEIRO, do Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região que, nos autos do Mandado de segurança nº **0104314-47.2020.5.01.0000** deferiu a liminar pleiteada pela reclamante, ora terceira interessada para determinar a sua reintegração ao emprego, com o restabelecimento dos direitos pertinentes ao contrato de trabalho.

O Banco Requerente pleiteia a suspensão da liminar deferida pela Desembargadora Requerida desde a convalidação de seus efeitos, até o trânsito em julgado ou o julgamento em definitivo do mandado de segurança impetrado perante o E. TRT, concedendo-se, outrossim e para a mesma finalidade – em caráter de urgência - a LIMINAR respectiva, em caráter inaudita altera pars, para conceder efeito suspensivo ao Agravo interposto na citada Ação Mandamental, até o julgamento definitivo da segurança pelo órgão competente.

Eis o teor da decisão impugnada:

“(...)

Trata-se de mandado de segurança, com pedido de liminar, por meio do qual a Impetrante insurge-se contra decisão que indeferiu a tutela provisória de urgência na ação trabalhista proposta em face de BANCO BRADESCO S.A., ora Terceiro Interessado.

A trabalhadora pretende reverter a decisão, de modo a obter sua reintegração ao emprego, alegando que o banco, em abril deste ano, assumiu o compromisso de não realizar dispensas durante a crise provocada pela pandemia de Covid-19.

A Autoridade Impetrada indeferiu a reintegração por considerar que não há óbice ao exercício do direito potestativo do empregador de promover a dispensa imotivada de empregados (fls. 406/407).

Contudo, o banco assumiu espontaneamente um compromisso público, divulgado pela imprensa, de que não promoveria dispensas sem justa causa durante a crise provocada pela pandemia de Covid-19. A informação sobre a suspensão de dispensas foi reforçada no relatório de capital humano, pela adesão ao movimento #NãoDemita.

Trata-se de atitude que atende aos princípios da função social da empresa e da solidariedade.

Todavia, não se pode desconsiderar que essa ação tem forte impacto positivo na imagem da empresa. A divulgação do compromisso de preservação de empregos durante a pandemia torna o banco mais simpático à população, atraindo clientes e investidores pela demonstração de responsabilidade social.

Ademais, a garantia de manutenção de empregos em período de crise tranquiliza os trabalhadores e, por consequência, desmobiliza a categoria profissional para a aquisição de outros direitos.

É compreensível que o banco tenha se comprometido, inicialmente, por apenas 60 dias, pois não era possível prever a duração da crise.

Contudo, a crise humanitária, sanitária e econômica ainda não terminou. A disseminação mundial do coronavírus, provocando a Covid-19, doença que vem matando, de forma rápida, milhares de pessoas e que não possui remédio conhecido até o momento, impôs que as autoridades públicas, vinculadas às orientações médicas e científicas, passassem a impor restrições temporárias às atividades humanas, com vistas a minorar a transmissão do vírus e contágio da população. Há no horizonte, espera-se próximo, a esperança de uma vacina que acabe com esta agonia, mas, por enquanto, o que se vê é uma "segunda onda" em todo o mundo, principalmente no Brasil, que ocupa o desonroso segundo lugar em mortos no mundo (até agora quase 180 mil pessoas). Especificamente no Rio de Janeiro, o caos parece instalado quando noticia-se a falta de leitos para pacientes graves tanto na rede pública, como na privada.

A pandemia, portanto, provocou impacto negativo na economia do país. Por esse motivo, **a legislação concedeu aos empregadores mecanismos excepcionais de compensação que visam à preservação de empregos.**

As Medidas Provisórias nº 927/20 e 936/20 (atual Lei 14.020/20) permitiram a antecipação de férias individuais, a concessão de férias coletivas, o diferimento do recolhimento do FGTS, a redução proporcional de jornada de trabalho e de salários, a suspensão temporária do contrato de trabalho dentre outras medidas, inclusive adiamento do prazo de recolhimento de tributos (Portaria ME 139/20, COFINS e PIS/PASEP, por exemplo), **tudo, repita-se, com o nítido intuito de propiciar a manutenção dos empregos.**

Ressalte-se, aliás, que as empresas do ramo financeiro foram menos afetadas do que a maioria das pessoas jurídicas, em razão de diversas medidas implementadas pelo Poder Executivo, como injeção de recursos superiores a um trilhão de reais para oferecimento de empréstimos. O BANCO BRADESCO, por exemplo, obteve um lucro líquido contábil de 4,19 bilhões de reais somente no terceiro trimestre de 2020, apesar da pandemia (sítio eletrônico <https://g1.globo.com/economia/noticia/2020/10/28/bradesco-tem-lucro-de-r-419-bilhoes-no-terceiro-trimestre.ghtml>, acessado em 02.12.2020).

Diante de todos esses fatos, percebe-se que a crise provocada pela pandemia de Covid-19 ainda não terminou, de modo que continua em vigor a obrigação, assumida espontaneamente pelo empregador, de não promover dispensas sem justa causa.

Ademais, não se vislumbra justo motivo para a empresa romper esse compromisso público. Ao contrário, ela dispõe de mecanismos oferecidos pelo governo para preservar empregos.

Dessa forma, a rescisão do contrato de trabalho da Impetrante, em juízo de cognição sumária, aparenta ser nula. Resta demonstrada, portanto, a probabilidade do direito à reintegração.

No mais, há evidente perigo de dano caso o contrato de trabalho não seja imediatamente restabelecido, uma vez que não se espera que a trabalhadora obtenha nova colocação profissional no curto prazo, em razão da pandemia.

Desse modo, a decisão da Autoridade Coatora viola o direito líquido e certo da Impetrante à reintegração, pois foram preenchidos os requisitos do art. 300 do CPC.

Diante de tais circunstâncias, defere-se a liminar para cassar a decisão impugnada e conceder a tutela provisória de urgência, determinando-se que o Terceiro Interessado BANCO BRADESCO S.A. reintegre a Impetrante ao emprego, com o restabelecimento dos direitos pertinentes ao contrato de trabalho.

Intimem-se a Impetrante e o Terceiro Interessado.

Oficie-se à Autoridade Impetrada para cumprimento da liminar, assim como para que remeta as informações pertinentes.

Vista ao Ministério Público do Trabalho.

RIO DE JANEIRO/RJ, 11 de dezembro de 2020.

GISELLE BONDIM LOPES RIBEIRO  
Desembargadora Federal do Trabalho”

Esta Corregedoria-Geral da Justiça do Trabalho converteu o feito em diligência e os autos retornam sem êxito na conciliação.

É o relatório.

Nos termos do disposto no artigo 13, *caput*, do RICGJT, "*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*".

O parágrafo único do referido dispositivo dispõe que "*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*".

Os limites de atuação em sede de Correição Parcial, segundo o Regimento Interno desta Corregedoria Geral é claro: trata-se de medida excepcional, sendo cabível para corrigir "*erros, abusos e atos contrários à boa ordem processual*", importando em atentado a fórmulas legais do processo. Além disso, trata-se, em sede 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 correicional somente tem lugar em hipóteses dos denominados erros in procedendo, capazes de ensejar tumulto às formulas legais do processo, e efeitos que se espraiam a ponto de ensejar a intervenção excepcional do órgão correicional. 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 correicional, mas desde que não se trate de exame ou reexame do meritum 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)

À análise.

O objeto da presente medida a decisão que determinou a reintegração do empregado com fundamento tão somente na adesão do requerente a compromisso público de não-demissão durante a pandemia da COVID-19.

Deixo de conceder a medida, nos termos do art. 13, *caput*, do RICGJT, uma vez que em face da decisão que indeferiu a liminar requerida para suspender os efeitos da tutela de urgência que determinou a reintegração do terceiro interessado, há recurso próprio, que no presente caso foi interposto pela parte.

Além disso, não se constata a existência de *erros, abusos e atos contrários à boa ordem processual e que importem em atentado a fórmulas legais de processo, uma vez que a decisão impugnada foi proferida por magistrado competente e de forma fundamentada*

No entanto, no tocante à liminar pretendida, no que concerne à aplicação do parágrafo único, do art. 13 do RICGJT, verifica-se que a própria decisão afirmou que tal compromisso somente se deu nos primeiros 60 dias da pandemia ("É compreensível que o banco tenha se comprometido, inicialmente, por apenas 60 dias, pois não era possível prever a duração da crise").

É cediço que a dispensa é um direito potestativo do empregador, decorrente do poder de direção que lhe é atribuído, excetuadas as hipóteses legais que trazem previsão restritiva do exercício de tal direito. Não adentrando no âmbito da interpretação legal ou no aspecto meritório da decisão impugnada, verifica-se que as decisões judiciais devem estar devidamente fundamentadas e guardar coerência argumentativa, sob pena de violação aos artigos 93, IX da Constituição Federal e artigo 489 do Código de Processo Civil. A nulidade advinda da inobservância de tais preceitos é hipótese que consubstancia atentado às fórmulas legais do processo, assim como o fundamento *contra legem*. Da mesma forma, pode-se extrair *error in procedendo* da decisão que, consignando premissa fática expressa, traz conclusão que dela se distancia.

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 *#não-demita*. 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.

De outro tanto, a decisão impugnada expressamente consignou que tal compromisso somente foi firmado pelo prazo de 60 dias, inobstante a conclusão em contrário quanto ao deferimento da medida em ato ocorrido após o dito compromisso. 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.

Assim, 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 a todo 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 **0104314-47.2020.5.01.0000**, com a consequente suspensão da ordem de reintegração até que ocorra o exame da matéria pelo órgão jurisdicional competente.

Dê-se ciência do inteiro teor da decisão ora proferida, com urgência, ao Requerente, a Exma. Desembargadora Gisele Bondim Lopes Ribeiro, do Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região - inclusive para que preste as informações que entenderem pertinentes, no prazo de 10 (dez) dias -, à terceira interessada e ao juízo de primeiro grau.

Publique-se.

BRASILIA/DF, 08 de fevereiro de 2021.

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



Assinado eletronicamente por: ALOYSIO SILVA CORRÊA DA VEIGA - Juntado em: 08/02/2021 11:14:50 - f229b2f  
<https://pje.tst.jus.br/pjekz/validacao/21020515024749500000001374778?instancia=3>  
Número do processo: 1002137-15.2020.5.00.0000  
Número do documento: 21020515024749500000001374778



Poder Judiciário  
Justiça do Trabalho  
Tribunal Superior do Trabalho

# Correição Parcial ou Reclamação Correicional 1002134-60.2020.5.00.0000

## Processo Judicial Eletrônico

**Data da Autuação:** 21/12/2020

**Valor da causa:** R\$ 2.000,00

**Partes:**

**REQUERENTE:** BANCO BRADESCO S.A.

**ADVOGADO:** MOZART VICTOR RUSSOMANO NETO

**REQUERIDO:** DESEMBARGADORA GISELLE BONDIM LOPES RIBEIRO

**TERCEIRO INTERESSADO:** -----



PODER JUDICIÁRIO  
JUSTIÇA DO TRABALHO  
TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO

**Correção Parcial ou Reclamação Correicional Nº 1002134-60.2020.5.00.0000**

**REQUERENTE: BANCO BRADESCO S.A.**

**ADVOGADO: MOZART VICTOR RUSSOMANO NETO, OAB: 0029340**

**REQUERIDO: DESEMBARGADORA GISELLE BONDIM LOPES RIBEIRO**

**TERCEIRO INTERESSADO: -----**

**CGACV/bgf/a**

## **DECISÃO**

Trata-se de Correção Parcial proposta por **BANCO BRADESCO S.A.** em face de decisão proferida pela **EXCELENTÍSSIMA DESEMBARGADORA GISELLE BONDIM LOPES RIBEIRO**, do Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região que, nos autos do Mandado de Segurança nº 0104247-82.2020.5.01.0000, indeferiu a liminar pleiteada pela requerente que visava suspender decisão proferida em sede de tutela provisória de urgência nos autos da reclamação trabalhista nº 0100728-52.2020.5.01.0242 que determinou a reintegração da reclamante, ora terceira interessada.

Requer a suspensão dos efeitos da tutela provisória de urgência antecipada deferida na reclamação trabalhista desde a convalidação de seus efeitos, até o julgamento definitivo e trânsito em julgado da decisão proferida no processo matriz e/ou, no mínimo, até o trânsito em julgado ou o julgamento em definitivo do mandado de segurança impetrado perante o E. TRT, concedendo-se, outrossim e para a mesma finalidade – em caráter de urgência - a LIMINAR respectiva, em caráter *inaudita altera pars*, para imprimir efeito suspensivo ao Agravo interposto na citada Ação Mandamental, até o julgamento definitivo da segurança pelo órgão competente.

Eis o teor da decisão impugnada:

Trata-se de mandado de segurança, com pedido de liminar, visando cassar decisão que determinou, em tutela provisória de urgência, a reintegração da Terceira Interessada ao emprego.

Conforme fundamentos expostos às fls. 23/24, a Autoridade Coatora deferiu a reintegração por considerar que o banco, em abril deste ano, assumiu o compromisso de não realizar dispensas durante a crise provocada pela pandemia de Covid-19.

O Impetrante afirma que seu compromisso era limitado a 60 dias, por ter aderido ao movimento #NãoDemita. Por isso, ele argumenta que o período de suspensão terminou em 31.05.2020, inexistindo nulidade na dispensa da Terceira Interessada, realizada em outubro.

Contudo, o banco assumiu espontaneamente um compromisso público, divulgado pela imprensa, de que não promoveria dispensas sem justa causa durante a crise provocada pela pandemia de Covid-19. A informação sobre a suspensão de dispensas foi reforçada no relatório de capital humano, pela adesão ao movimento #NãoDemita (fl. 138).

Trata-se de atitude que atende aos princípios da função social da empresa e da solidariedade.

Todavia, não se pode desconsiderar que essa ação tem forte impacto positivo na imagem da empresa. A divulgação do compromisso de preservação de empregos durante a pandemia torna o banco mais simpático à população, atraindo clientes e investidores pela demonstração de responsabilidade social.

Ademais, a garantia de manutenção de empregos em período de crise tranquiliza os trabalhadores e, por consequência, desmobiliza a categoria profissional para a aquisição de outros direitos.

É compreensível que o banco tenha se comprometido, inicialmente, por apenas 60 dias, pois não era possível prever a duração da crise.

Contudo, a crise humanitária, sanitária e econômica ainda não terminou. A disseminação mundial do coronavírus, provocando a Covid-19, doença que vem matando, de forma rápida, milhares de pessoas e que não possui remédio conhecido até o momento, impôs que as autoridades públicas, vinculadas às orientações médicas e científicas, passassem a impor restrições temporárias às atividades humanas, com vistas a minorar a transmissão do vírus e contágio da população. Há no horizonte, espera-se próximo, a esperança de uma vacina que acabe com esta agonia, mas, por enquanto, o que se vê é uma “segunda onda” em todo o mundo, principalmente no Brasil, que ocupa o desonroso segundo lugar em mortos no mundo (até agora quase 180 mil pessoas). Especificamente no Rio de Janeiro, o caos parece instalado quando noticia-se a falta de leitos para pacientes graves tanto na rede pública, como na privada.

A pandemia, portanto, provocou impacto negativo na economia do país. Por esse motivo, **a legislação concedeu aos empregadores mecanismos excepcionais de compensação que visam à preservação de empregos.**

As Medidas Provisórias nº 927/20 e 936/20 (atual Lei 14.020/20) permitiram a antecipação de férias individuais, a concessão de férias coletivas, o diferimento do recolhimento do FGTS, a redução proporcional de jornada de trabalho e de salários, a suspensão temporária do contrato de trabalho dentre outras medidas, inclusive adiamento do prazo de recolhimento de tributos (Portaria ME 139/20, COFINS e PIS /PASEP, por exemplo), **tudo, repita-se, com o nítido intuito de propiciar a manutenção dos empregos.**

Ressalte-se, aliás, que as empresas do ramo financeiro foram menos afetadas do que a maioria das pessoas jurídicas, em razão de diversas medidas implementadas pelo Poder Executivo, como injeção de recursos superiores a um trilhão de reais para oferecimento de empréstimos. O BANCO BRADESCO, por exemplo, obteve um lucro líquido contábil de 4,19 bilhões de reais somente no terceiro trimestre de 2020, apesar da pandemia (sítio eletrônico <https://g1.globo.com/economia/noticia/2020/10/28/bradesco-tem-lucro-de-r-419-bilhoes-no-terceiro-trimestre.ghtml>, acessado em 02.12.2020).

Diante de todos esses fatos, percebe-se que a crise provocada pela pandemia de Covid-19 ainda não terminou, de modo que continua em vigor a obrigação, assumida espontaneamente pelo empregador, de não promover dispensas sem justa causa.

Ademais, não se vislumbra justo motivo para a empresa romper esse compromisso público. Ao contrário, ela dispõe de mecanismos oferecidos pelo governo para preservar empregos.

Dessa forma, a rescisão do contrato de trabalho do Impetrante, em juízo de cognição sumária, aparenta ser nula. Resta demonstrada, portanto, a probabilidade do direito à reintegração.

No mais, há evidente perigo de dano caso o contrato de trabalho não seja imediatamente restabelecido, uma vez que não se espera que a trabalhadora obtenha nova colocação profissional no curto prazo, em razão da pandemia.

Desse modo, a decisão da Autoridade Impetrada não viola o direito líquido e certo do Impetrante, pois a situação da Terceira Interessada satisfaz os requisitos do art. 300 do CPC.

Indefere-se, portanto, a liminar.

Intimem-se o Impetrante e a Terceira Interessada.

Oficie-se à Autoridade Impetrada para ciência desta decisão, assim como para que remeta as informações pertinentes.

Esta Corregedoria-Geral da Justiça do Trabalho converteu o feito em diligência e os autos retornam sem êxito na conciliação.

É o relatório.

Nos termos do disposto no artigo 13, *caput*, do RICGJT, "*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*".

O parágrafo único do referido dispositivo dispõe que "*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*".

Os limites de atuação em sede de Correição Parcial, segundo o Regimento Interno desta Corregedoria Geral é claro: trata-se de medida excepcional, sendo cabível para corrigir "*erros, abusos e atos contrários à boa ordem processual*", importando em atentado a fórmulas legais do processo. Além disso, trata-se, em sede 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 correicional somente tem lugar em hipóteses dos denominados erros in procedendo, capazes de ensejar tumulto às fórmulas legais do processo, e efeitos que se espraiam a ponto de ensejar a intervenção excepcional do órgão correicional.

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 corregeadores." (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 correicional, mas desde que não se trate de exame ou reexame do *meritum 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)

À análise.

O objeto da presente medida é a suspensão de decisão que determinou a reintegração do empregado com fundamento tão somente na adesão do requerente a compromisso público de não-demissão durante a pandemia da COVID-19.

Deixo de conceder a medida, nos termos do art. 13, *caput*, do RICGJT, uma vez que em face da decisão que indeferiu a liminar requerida para suspender os efeitos da tutela de urgência que determinou a reintegração do terceiro interessado, há recurso próprio, que no presente caso foi interposto pela parte.

Além disso, não se constata a existência de *erros, abusos e atos contrários à boa ordem processual e que importem em atentado a fórmulas legais de processo, uma vez que a decisão impugnada foi proferida por magistrado competente e de forma fundamentada*

No entanto, no tocante à liminar pretendida, no que concerne à aplicação do parágrafo único, do art. 13 do RICGJT, verifica-se **que a própria decisão afirmou que tal compromisso somente se deu nos primeiros 60 dias da pandemia (“É compreensível que o banco tenha se comprometido, inicialmente, por apenas 60 dias, pois não era possível prever a duração da crise”)**.

É cediço que a dispensa é um direito potestativo do empregador, decorrente do poder de direção que lhe é atribuído, excetuadas as hipóteses legais que trazem previsão restritiva do exercício de tal direito. Não adentrando no âmbito da interpretação legal ou no aspecto meritório da decisão impugnada, verifica-se que as decisões judiciais devem estar devidamente fundamentadas e guardar coerência argumentativa, sob pena de violação aos artigos 93, IX da Constituição Federal e artigo 489 do Código de Processo Civil. A nulidade advinda da inobservância de tais preceitos é hipótese que consubstancia atentado às fórmulas legais do processo, assim como o fundamento *contra legem*. Da mesma forma, pode-se extrair *error in procedendo* da decisão que, consignando premissa fática expressa, traz conclusão que dela se distancia.

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.

**De outro tanto, a decisão impugnada expressamente consignou que tal compromisso somente foi firmado pelo prazo de 60 dias, inobstante a conclusão em contrário quanto ao deferimento da medida em ato ocorrido após o dito compromisso.** 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.

Assim, 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 a todo 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 0104247-82.2020.5.01.0000, com a consequente suspensão da ordem de reintegração até que ocorra o exame da matéria pelo órgão jurisdicional competente.

Dê-se ciência do inteiro teor da decisão ora proferida, com urgência, à Requerente, a Exma. **DESEMBARGADORA GISELLE BONDIM LOPES RIBEIRO**, do Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região - inclusive para que preste as informações que entenderem pertinentes, no prazo de 10 (dez) dias -, à terceira interessada e ao juízo de primeiro grau.

Publique-se.

BRASILIA/DF, 05 de fevereiro de 2021.

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



Assinado eletronicamente por: ALOYSIO SILVA CORRÊA DA VEIGA - Juntado em: 05/02/2021 20:50:44 - 59a7b49  
<https://pje.tst.jus.br/pjekz/validacao/21020411473769500000001373957?instancia=3>  
Número do processo: 1002134-60.2020.5.00.0000  
Número do documento: 21020411473769500000001373957



Poder Judiciário  
Justiça do Trabalho  
Tribunal Superior do Trabalho

# Correição Parcial ou Reclamação Correicional 1002125-98.2020.5.00.0000

## Processo Judicial Eletrônico

**Data da Autuação:** 18/12/2020

**Valor da causa:** R\$ 2.000,00

**Partes:**

**REQUERENTE:** BANCO BRADESCO S.A.

**ADVOGADO:** MOZART VICTOR RUSSOMANO NETO

**REQUERIDO:** DESEMBARGADOR ANTONIO PAES ARAÚJO

**TERCEIRO INTERESSADO:** -----



PODER JUDICIÁRIO  
JUSTIÇA DO TRABALHO  
TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO

**Correção Parcial ou Reclamação Correicional Nº 1002125-98.2020.5.00.0000**

**REQUERENTE: BANCO BRADESCO S.A.**

**ADVOGADO: MOZART VICTOR RUSSOMANO NETO, OAB: 0029340**

**REQUERIDO: DESEMBARGADOR ANTONIO PAES ARAÚJO**

**TERCEIRO INTERESSADO: -----**

CGACV/fe

## DECISÃO

Trata-se de Correção Parcial proposta por **BANCO BRADESCO S.A.** em face de decisão proferida pelo Exmo. Desembargador ANTONIO PAES ARAUJO, do Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região que, nos autos do Mandado de Segurança nº 0104249-52.2020.5.01.0000, indeferiu a liminar pleiteada pelo requerente que visava suspender decisão proferida em sede de tutela provisória de urgência nos autos da reclamação trabalhista nº 0100737-14.2020.5.01.0242, que determinou a reintegração do reclamante, ora terceiro interessado.

Requer a suspensão dos efeitos da tutela provisória de urgência antecipada deferida na reclamação trabalhista desde a convalidação de seus efeitos, até o julgamento definitivo e trânsito em julgado da decisão proferida no processo matriz e/ou, no mínimo, até o trânsito em julgado ou o julgamento em definitivo do mandado de segurança impetrado perante o E. TRT, concedendo-se, outrossim e para a mesma finalidade – em caráter de urgência - a LIMINAR respectiva, em caráter *inaudita altera pars*, para imprimir efeito suspensivo ao Agravo interposto na citada Ação Mandamental, até o julgamento definitivo da segurança pelo órgão competente.

Eis o teor da decisão impugnada:

*Vistos, etc.*

*Trata-se de mandado de segurança impetrado contra ato judicial, proferido pelo Exmo. Juiz Bruno Magliari, que, nos autos da ação trabalhista nº 0100737-14-2020.5.01.0242, deferiu a antecipação de tutela postulada pelo terceiro interessado e determinou sua reintegração aos quadros de empregados do impetrante, com todos os*

*direitos e vantagens que fazia jus antes da dispensa, inclusive plano de saúde, sob pena de multa diária no importe de R\$ 500,00 (quinhentos reais), sem prejuízo de outras sanções processuais em caso de descumprimento.*

*Alega o impetrante que "O Relatório 'Capital Humano do 2º trimestre de 2020', documento sobre o qual se assenta a decisão atacada, traz a compilação de práticas relativas à gestão do corpo funcional do Impetrante, abordando aspectos desde o recrutamento e seleção de estagiários, passando pelas oportunidades oferecidas de aperfeiçoamento, inclusão de minorias até saúde e segurança do trabalho. Neste ponto, considerando a pandemia do novo coronavírus nada mais óbvio do que informar as diversas medidas adotadas pelo Impetrante para preservação da saúde de seus empregados. Nenhum aspecto do referido documento, contudo, permite concluir que o impetrante teria renunciado ao seu direito potestativo de rescindir contratos de trabalho constitucionalmente assegurado e muito menos que qualquer restrição à gestão de pessoas tenha sido assumida SEM LIMITAÇÃO TEMPORAL. Há, tão somente, menção de que o impetrante aderiu ao movimento #NãoDemita, o que não representa compromisso de não demitir empregados. Como amplamente divulgado pela imprensa e também nas mídias sociais, referido movimento jamais assegurou a qualquer empregado proteção contra a dispensa imotivada, mas um esforço assumido por mais de 4 mil empresas para que NÃO HOUVESSE REDUÇÃO DE POSTOS DE TRABALHO POR UM PERÍODO DE 60 DIAS. Referida adesão como admite a petição inicial da reclamação trabalhista se deu em abril do presente ano e se estendeu por 60 (sessenta) dias (abril e maio de 2020)." (Id b4eb6db - Pág. 3).*

*Ressalta que "não se tratasse da concessão de estabilidade provisória, individual ou coletiva, ou de garantia de emprego já que o intuito do movimento era empreender um esforço de não redução de quadros funcionais, a adesão ao movimento não representa em hipótese alguma óbice a dispensa do terceiro interessado ocorrida em meados de outubro de 2020, ou seja, mais de 130 dias após o decurso do período delimitado de 60 (sessenta dias). A dispensa da Terceira, em outubro de 2020, não representa em absoluto quebra de compromisso -jamais firmado -do Impetrante para com seus empregados nem muito menos com a sociedade. Empreender um esforço não pode ser interpretado além da lida travada por 4 mil empresas na tentativa -mera tentativa -de não operar a redução do quadro funcional pelo período delimitado de 60 dias. Esforço esse que poderia inclusive restar vencido, obrigando às empresas a reduzir o seu quadro funcional, sem que tal fato implicasse em qualquer ilegalidade passível de reparação por meio da tutela de urgência. Logo não há nem sequer indício de ilegalidade quanto a dispensa do terceiro interessado. Houve sim evidente deturpação pelo terceiro interessado ao tentar transformar mera adesão ao movimento de empresas #NãoDemita, o qual o impetrante apoiou de boa-fé, em ato de imaginada renúncia que teria sido formalmente celebrado por agente capaz e por isso mesmo com força obrigatória." (Id b4eb6db - Pág. 5).*

*Acrescenta que "Emprestando ao ato informal de adesão a um movimento de empresas, que empreenderam esforços de não reduzir o quadro funcional pelo período de 60 dias, a característica de negócio jurídico consubstanciado em renúncia de direitos, se isso fosse possível -E NÃO O É -a autoridade coatora estaria violando o disposto no art. 114 do C.C., não apenas por ampliar abusivamente o alcance da norma benéfica, mas, em verdade, por desfigurar completamente o sentido do que significava, à época, aquele movimento, que sequer possui personalidade jurídica. O Movimento #NãoDemita deve ser analisado à luz dos fatos sociais provocados pelo eclosão da pandemia de covid-19. Não pode ir além do esforço empreendido pelas empresas que dele participaram de não promover dispensas massivas pelo período de 60 dias. Repita-se: esforço, que de fato ocorreu e ocorre no caso da Impetrante. Jamais se firmou compromisso algum, com quem quer que seja, de renunciar ao direito de rescindir, mesmo que temporariamente, o contrato individual de qualquer empregado." (Id b4eb6db - Págs. 5/6).*

*Salienta que "o restabelecimento do contrato de trabalho antes de reconhecido em sentença final o direito: -traz efeitos irreversíveis e irreparáveis à parte que houver sido submetida a tal injunção porque os benefícios recebidos pelo empregado no curso da medida não poderão ser restituídos, deixando de vez o patrimônio do ora impetrante (art. 300, parágr 3º do C.P.C.); -tem cunho de satisfação definitiva da pretensão, incompatível com a execução provisória. Já pela análise sob o prisma do direito processual em tese, tem-se por incabível e ofensiva à letra da lei e às garantias constitucionais a concessão de antecipação de tutela para determinar pelo cunho de definitividade e irreparabilidade dos seus efeitos, a reintegração do terceiro interessado. Desse modo, é abusiva e ilegal a tutela de urgência concedida pelo Juízo da 2ª Vara do Trabalho de Niterói, porque concede a sua antecipação mesmo sendo certo a irreversibilidade dos efeitos da decisão. Dessarte, é manifestamente abusiva e ilegal a decisão atacada." (Id b4eb6db - Pág. 7).*

*Destaca que "não há nos autos elementos que demonstrem a probabilidade do direito vindicado como preconizado no art. 300 do CPC: (a) terceiro*

*interessado não estava em gozo de qualquer garantia no emprego, provisória ou definitiva; (b)jamais foi assumido pelo Impetrante compromisso que restringisse, para além das hipóteses legais e normativas, seu direito potestativo de rescindir contratos de trabalho. Com efeito, ainda que se admitisse, para argumentar, que no período de 60 dias entre os meses de abril e maio de 2020, delimitado no movimento #NãoDemita, teria havido temporário compromisso de não dispensar empregados, e não apenas de manutenção de quadro funcional, não haveria em outubro de 2020, ou seja, 150 dias após o término do período de 60 (sessenta) dias, qualquer óbice à dispensa do terceiro interessado." (Id b4eb6db - Pág. 7).*

*Requer "a concessão de liminar que suspenda o ato atacado, autorizando o afastamento do terceiro interessado." (Id b4eb6db - Pág. 8).*

*Registre-se que ante o afastamento do Exmo. Desembargador Jorge Orlando Sereno Ramos para frequência ao Curso de Altos Estudos de Política e Estratégia, oferecido pela Escola Superior de Guerra - ESG, no período de 17 de fevereiro a 4 de dezembro de 2020, conforme Resolução Administrativa nº 38/2019, de 05/12/2019, disponibilizada no DEJT, de 10/12/2019, bem como o disposto na Portaria nº 61/2020, da Presidência deste Regional, publicada no DEJT, em 03/04/2020, o presente feito foi distribuído a este Relator, designado para integrar, em caráter provisório, a Egrégia Seção Especializada em Dissídios Individuais – Subseção II (SEDI – II), em substituição ao Exmo. Desembargador do Trabalho Jorge Orlando Sereno Ramos, em conformidade com o que estabelece o artigo 27 do Regimento Interno deste E. Tribunal.*

### **Passo a decidir.**

*De plano, cumpre destacar que nos termos do inciso III, do artigo 7º, da Lei nº 12.016/09, o deferimento de liminar em sede mandamental exige o preenchimento dos seguintes requisitos: relevância dos fundamentos e a possibilidade de resultar a ineficácia da medida.*

*Neste aspecto, registre-se, que o deferimento da tutela antecipada não é uma mera faculdade do juiz, mas, sim, um poder-dever do magistrado, que verificando a presença dos requisitos legais (art. 300 do CPC), deve ser deferida a tutela antecipada, sendo vedada sua concessão caso falte algum requisito ou ainda, que as circunstâncias demonstrem não ser aconselhável o deferimento da medida, o que deve ser ponderado e fundamentado pelo Juízo.*

*Ressalte-se que, uma vez proferida a decisão de antecipação de tutela em regular processo cognitivo, sua reforma ou cassação somente se revelará possível quando evidenciada manifesta violação legal ou clara abusividade na análise dos seus requisitos, não cabendo analisar eventual error in judicando da decisão, ainda que não seja imediata a recorribilidade, pois a via mandamental não se revela adequada a esse fim, devendo ser reexaminado em instância recursal ordinária.*

*Assim, em caso de impugnação de decisão que defere tutela antecipada, a concessão do mandado de segurança revela-se possível somente mediante a demonstração, pelo impetrante, de que a tutela antecipada foi indevidamente deferida. Significa dizer que deve o impetrante demonstrar a ausência dos requisitos previstos no artigo 300 do Código de Processo Civil, in verbis: "A tutela de urgência será concedida quando houver elementos que evidenciem a probabilidade do direito e o perigo de dano ou risco ao resultado útil do processo."; o que era tratado no art. 273 do CPC/73, como a "verossimilhança das alegações" e o "fundado receio de dano irreparável ou de difícil reparação".*

*Com efeito, em se tratando de pretensão de antecipação de tutela para determinar a reintegração no emprego, resta inquestionável o perigo na demora.*

*No que se refere aos elementos que evidenciem a probabilidade do direito, não há demonstração de que a decisão impetrada encerre manifesta ilegalidade ou abuso de poder já que a tutela antecipada deferida não incidu em qualquer proibição legal ou constitucional, porquanto devidamente fundamentada, nos seguintes termos:*

*"Vistos, e etc.*

*A parte autora requer, em sede de tutela de urgência, a sua reintegração aos quadros do banco réu, em razão de ter sido dispensado sem justa causa, em período que o banco réu pactuou a não demissão dos empregados, por meio de Norma Interna da empresa ('Relatório Capital Humano 2º Trimestre').*

*Em síntese, alega que foi dispensado no dia 14/10/20, de forma imotivada, registrando que foi dispensado, durante o período de aviso prévio, estando, inclusive, sob a guarda de atestado médico emitido no dia 27/10/20.*

*Sustenta, também, que o banco réu descumpriu seu próprio compromisso de suspender as demissões durante a pandemia(Covid-19).*

*Afirma, ainda, que o referido compromisso foi registrado no 'Relatório Capital Humano 2ºTrimestre', bem como foi matéria noticiada pela imprensa nacional.*

*Passo à análise.*

*Nos termos do artigo 300 do CPC, o juiz poderá conceder a tutela de urgência pretendida, desde que haja probabilidade do direito e o perigo de dano ou risco ao resultado útil do processo.*

*Os documentos juntados com a petição inicial corroboram com as alegações autorais a respeito do alegado compromisso firmado pelo banco réu de suspender demissões durante a pandemia do novo Coronavírus (SARS-CoV2).*

*Cito, como exemplo, não só as notícias vinculadas na mídia, tais como os documentos de ID43d861f, ID 1f3a624 e ID 071cc9d, mais, principalmente, o Relatório de Capital Humano do 2ºTrimestre de 2020, produzido pelo próprio réu (ID's 866fbb9 e 8befa0c).*

*No referido relatório, o banco réu fez constar, expressamente, a referida promessa de não demitir empregados (ID 8befa0c - página 16), como se vê, in verbis:*

*'Também aderimos ao movimento #NãoDemita, um pacto firmado entre empresas para preservar empregos e evitar a demissão de milhares de pessoas.'*

*O documento de ID 5ed0de8 (TRCT) atesta a dispensa sem justa causa.*

*O estado de calamidade pública estabelecido através do Decreto Legislativo nº 06/2020 ainda está em vigor com efeitos até 31 de dezembro de 2020, sendo público e notório que a pandemia, com todos seus efeitos, não terminou.*

*Neste contexto, ainda que em sede de cognição sumária, verifica-se que o banco réu descumpriu seu compromisso, seja para seus empregados, seja para toda sociedade, tendo agido contrariamente ao que ele mesmo assumiu e divulgou (venire contra factum), situação esta que não só macula a boa-fé objetiva (art. 422 do Código Civil), mas também o princípio da função social da empresa, princípio este com assento constitucional (art. 170, CRFB) e infraconstitucional (art. 421 do Código Civil).*

*Assim sendo, por presentes os requisitos autorizadores, a tutela de CONCEDO urgência pleiteada, nos termos do art. 300 do CPC, para determinar a reintegração do autor ao emprego, em até 48 horas, no local e cargo anteriormente ocupados, com o restabelecimento de todos os direitos e deveres anteriores à dispensa, inclusive plano de saúde, sob pena de multa, sem prejuízo de outras diárias, inicialmente arbitrada em R\$ 500,00 (quinhentos reais) sanções processuais em caso de descumprimento da presente ordem.*

*Expeça-se, em caráter de urgência, o competente mandado de reintegração." (Id 6628349).*

*Da leitura da decisão impetrada tem-se que a motivação exarada para o deferimento da antecipação de tutela consistiu na presença de convencimento acerca da verossimilhança dos argumentos expendidos pelo autor, ora terceiro interessado, acrescentando-se, ainda, a presença dos elementos que evidenciam a probabilidade do direito e o perigo de dano ou risco ao resultado útil do processo.*

*Note-se que em diligência realizada aos autos da ação subjacente é possível verificar que a autoridade coatora pautou seu convencimento pelos elementos de prova colacionados pelo autor que corroboram as alegações da inicial, em especial as matérias publicadas em jornais de grande circulação do país, envolvendo inclusive, entrevistas concedidas por diretores do banco impetrante fazendo análise da conjuntura econômica e das providências de enfrentamento levadas a efeito pela instituição financeira, das quais se destaca o compromisso público de não demitir empregados durante a pandemia do novo coronavírus, assim como o documento interno denominado relatório de Capital Humano, onde consta que "Também aderimos ao movimento #NãoDemita, um pacto firmado entre empresas para preservar empregos e evitar a demissão de milhares de pessoas".*

*Além disso, a autoridade coatora destacou que "O estado de calamidade pública estabelecido através do Decreto Legislativo nº 06/2020 ainda está em vigor com efeitos até 31 de dezembro de 2020, sendo público e notório que a pandemia, com todos seus efeitos, não terminou. Neste contexto, ainda que em sede de cognição sumária, verifica-se que o banco réu descumpriu seu compromisso, seja para seus empregados, seja para toda sociedade, tendo agido contrariamente ao que ele mesmo*

*assumiu e divulgou (venire contra factum), situação esta que não só macula a boa-fé objetiva (art. 422 do Código Civil), mas também o princípio da função social da empresa, princípio este com assento constitucional (art. 170, CRFB) e infraconstitucional (art. 421 do Código Civil)." (Id 6628349 - Pág. 3).*

*Mostra relevante mencionar que o terceiro interessado foi admitido pelo impetrante em 10/04/1987, bem como que a dispensa ocorreu em 14/10/2020, quando contava com mais de 33 anos de serviços prestados ao empregador e 55 anos de idade, num cenário de grande degradação de empregos e renda, onde se torna mais latente a prática de substituição de empregados menos jovens e mais experientes com altos salários, por outros menos experientes e mais jovens e com menores salários, mas diante do compromisso assumido de não demitir empregados durante a pandemia do novo coronavírus, resta reforçada a tese de dispensa discriminatória sustentada na inicial da ação de origem e vedada na Lei nº 9.029/95, que em seu artigo 1º, dispõe: "Fica proibida a adoção de qualquer prática discriminatória e limitativa para efeito de acesso a relação de emprego, ou sua manutenção, por motivo de sexo, origem, raça, cor, estado civil, situação familiar ou idade, ressalvadas, neste caso, as hipóteses de proteção ao menor previstas no inciso XXXIII do art. 71 da Constituição Federal."*

*Ademais, o impetrante não nega que tenha assumido o compromisso de não demitir empregados, afirma que "O Movimento #NãoDemita deve ser analisado à luz dos fatos sociais provocados pelo eclosão da pandemia de covid-19. Não pode ir além do esforço empreendido pelas empresas que dele participaram de não promover dispensas massivas pelo período de 60 dias. Repita-se: esforço, que de fato ocorreu e ocorre no caso da Impetrante. Jamais se firmou compromisso algum, com quem quer que seja, de renunciar ao direito de rescindir, mesmo que temporariamente, o contrato individual de qualquer empregado." (Id b4eb6db - Pág. 6).*

*Neste sentido, ainda que o ato da dispensa do empregado pudesse estar inserido no âmbito do poder diretivo do empregador, este encontra limites nos princípios que fundamentam o ordenamento jurídico, não podendo ser exercido de forma abusiva, devendo ser pautados na ética, na boa-fé e no princípio da dignidade humana que devem nortear as relações de trabalho.*

*Cumpra consignar que ainda que seja percebido uma maior flexibilização nas medidas restritivas de isolamento social em decorrência da pandemia do novo coronavírus, é fato notório, entretanto, que nas últimas semanas os casos de contaminação e óbitos por conta da COVID-19 voltaram a registrar números alarmantes, demonstrando que a pandemia não está controlada, em especial no Estado do Rio de Janeiro, sendo certo que o estado de calamidade pública estabelecido pelo Decreto Legislativo nº 06/2020, possui efeitos até 31 de dezembro de 2020, bem como que se encontra em discussão no âmbito do Congresso Nacional os parâmetros para sua prorrogação e vigência durante o ano de 2021, evidenciando a manutenção do cenário de crise social, econômica e de saúde, que não se limitou tão somente ao segundo trimestre de 2020.*

*Esclareça-se que não existe risco de irreversibilidade deste provimento jurisdicional antecipado, uma vez que sendo determinada a reintegração do terceiro interessado aos quadros do impetrante haverá o pagamento de verbas salariais por parte do empregador, mas, em contraprestação, caberá ao empregado fornecer sua mão de obra em proveito da atividade por ele desenvolvida.*

*Finalmente, tendo o terceiro interessado demonstrado a verossimilhança das alegações expedidas na inicial da ação subjacente, há que se considerar que aguardar a tramitação da ação trabalhista para garantir ao autor os direitos inerentes à sua reintegração no emprego, inequivocamente, representa nítida hipótese de grave lesão aos direitos do trabalhador, mormente quando diante de sua fonte de sobrevivência. Desse modo, não restou comprovado o alegado direito líquido e certo do impetrante.*

*Por todo o exposto, considerando ausentes a relevância dos fundamentos e a possibilidade de resultar a ineficácia da medida, caso venha ser, ao final, concedida a segurança, requisitos exigidos pelo inciso III, do artigo 7º, da Lei nº 12.016/2009, **INDEFIRO A LIMINAR** pretendida.*

*Oficie-se à autoridade coatora para ciência, bem como para prestar as informações de estilo, no prazo legal.*

*Intime-se o impetrante para ciência desta decisão, bem como o terceiro interessado, no que couber, por e-carta.*

*Após o decurso do prazo legal, ao Ministério Público do Trabalho, em conformidade com o que dispõe o art. 12, da Lei nº 12.016/2009.*

RIO DE JANEIRO/RJ, 11 de dezembro de 2020.

ANTONIO PAES ARAUJO  
Desembargador Federal do Trabalho"

Esta Corregedoria-Geral da Justiça do Trabalho (id. f9f86b8) converteu o feito em diligência e os autos retornam sem êxito na conciliação.

É o relatório.

Nos termos do disposto no artigo 13, *caput*, do RICGJT, "*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*".

O parágrafo único do referido dispositivo dispõe que "*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*".

Os limites de atuação em sede de Correição Parcial, segundo o Regimento Interno desta Corregedoria Geral é claro: trata-se de medida excepcional, sendo cabível para corrigir "*erros, abusos e atos contrários à boa ordem processual*", importando em atentado a fórmulas legais do processo. Além disso, trata-se, em sede 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 correicional somente tem lugar em hipóteses dos denominados erros in procedendo, capazes de ensejar tumulto às formulas legais do processo, e efeitos que se espraiam a ponto de ensejar a intervenção excepcional do órgão correicional. 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 correicional, mas desde que não se trate de exame ou reexame do meritum 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)

À análise.

O objeto da presente medida é a suspensão de decisão que determinou a reintegração do empregado com fundamento na adesão do requerente a compromisso público de não demissão durante a pandemia da COVID-19.

Deixo de conceder a medida, nos termos do art. 13, *caput*, do RICGJT, uma vez que em face da decisão que indeferiu a liminar requerida para suspender os efeitos da tutela de urgência que determinou a reintegração do terceiro interessado, há recurso próprio, que no presente caso foi interposto pela parte.

Além disso, não se constata a existência de *erros, abusos e atos contrários à boa ordem processual e que importem em atentado a fórmulas legais de processo, uma vez que a decisão impugnada foi proferida por magistrado competente e de forma fundamentada*

No entanto, no tocante à liminar pretendida, no que concerne à aplicação do parágrafo único, do art. 13 do RICGJT, verifica-se que a decisão impugnada, diante do **compromisso público de não demitir durante o período da pandemia, não negado pelo banco requerente**, e da **manutenção do contexto de calamidade causado pela Covid-19**, consignou pela ausência de direito líquido e certo, indeferindo a liminar por ele pleiteada.

Entendeu, ainda, o requerido, que o tempo do serviço do terceiro interessado (mais de 33 anos) e a sua idade (55 anos), “*num cenário de grande degradação de empregos e renda*”, considerando o compromisso assumido pelo banco, reforça a tese de dispensa discriminatória, nos termos do art. 1º da Lei 9.029/95.

É cediço que a dispensa é um direito potestativo do empregador, decorrente do poder de direção que lhe é atribuído, excetuadas as hipóteses legais que trazem previsão restritiva do exercício de tal direito. Não adentrando no âmbito da interpretação legal ou no aspecto meritório da decisão impugnada, verifica-se que as decisões judiciais devem estar devidamente fundamentadas e guardar coerência argumentativa, sob pena de violação aos artigos 93, IX da Constituição Federal e artigo 489 do Código de Processo Civil. A nulidade advinda da inobservância de tais preceitos é hipótese que consubstancia atentado às fórmulas legais do processo, assim como o fundamento *contra legem*. Da mesma forma, pode-se extrair *error in procedendo* da decisão que, consignando premissa fática expressa, traz conclusão que dela se distancia.

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, em verdade, unicamente no fato de que o banco assumiu compromisso público de manter os vínculos contratuais ao aderir ao movimento *#nãodemita*.

Isso porque, embora haja registro quanto à possibilidade de a dispensa ter sido discriminatória, tal conclusão é trazida na decisão impugnada de forma genérica, em razão do cenário de degradação de empregos e renda trazido pela pandemia e da dispensa de empregado com 55 anos de idade e mais de 33 anos de serviço ao banco, em contrariedade ao compromisso de não demitir. Tais circunstâncias fáticas, no entanto, na forma em que apresentadas, não permitem a constatação de probabilidade do direito alegado pelo autor (art. 300 do CPC), para fins de incidência da Lei 9.029/95, que enseja a manutenção da medida.

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, decorrendo o deferimento da tutela provisória, *in casu*, do compromisso público assumido pelo banco (adesão ao movimento *#NãoDemita*”).

Registre-se, ademais, que tal compromisso 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.

Assim, 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 a todo 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 0104249-52.2020.5.01.0000, com a consequente suspensão da ordem de reintegração até que ocorra o exame da matéria pelo órgão jurisdicional competente.

Dê-se ciência do inteiro teor da decisão ora proferida, com urgência, ao Requerente, ao Exmo. DESEMBARGADOR **ANTONIO PAES ARAÚJO**, do Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região - inclusive para que preste as informações que entenderem pertinentes, no prazo de 10 (dez) dias -, ao terceiro interessado e ao juízo de primeiro grau.

Publique-se.

BRASILIA/DF, 08 de fevereiro de 2021.

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



Assinado eletronicamente por: ALOYSIO SILVA CORRÊA DA VEIGA - Juntado em: 08/02/2021 11:40:21 - a14b24c  
<https://pje.tst.jus.br/pjekz/validacao/21020515392487000000001374824?instancia=3>  
Número do processo: 1002125-98.2020.5.00.0000  
Número do documento: 21020515392487000000001374824



Poder Judiciário  
Justiça do Trabalho  
Tribunal Superior do Trabalho

# Correição Parcial ou Reclamação Correicional 1002124-16.2020.5.00.0000

## Processo Judicial Eletrônico

**Data da Autuação:** 18/12/2020

**Valor da causa:** R\$ 2.000,00

**Partes:**

**REQUERENTE:** BANCO BRADESCO S.A.

**ADVOGADO:** MOZART VICTOR RUSSOMANO NETO

**REQUERIDO:** DESEMBARGADOR ANTONIO PAES ARAÚJO

**TERCEIRO INTERESSADO:** -----



PODER JUDICIÁRIO  
JUSTIÇA DO TRABALHO  
TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO

**Correção Parcial ou Reclamação Correicional Nº 1002124-16.2020.5.00.0000**

**REQUERENTE: BANCO BRADESCO S.A.**

**ADVOGADO: MOZART VICTOR RUSSOMANO NETO, OAB: 0029340**

**REQUERIDO: DESEMBARGADOR ANTONIO PAES ARAÚJO**

**TERCEIRO INTERESSADO: -----**

## **DECISÃO**

Trata-se de Correção Parcial proposta por **BANCO BRADESCO S.A.** em face de decisão proferida pelo EXCELENTÍSSIMO DESEMBARGADOR **ANTONIO PAES ARAÚJO** do Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região que, nos autos do Mandado de Segurança nº 0104264-21.2020.5.01.0000, indeferiu a liminar pleiteada pela requerente que visava suspender decisão proferida em sede de tutela provisória de urgência nos autos da reclamação trabalhista nº 0100862-60.2020.5.01.0022, que determinou a reintegração do reclamante, ora terceiro interessado.

Requer a suspensão dos efeitos da tutela provisória de urgência antecipada deferida na reclamação trabalhista desde a convalidação de seus efeitos, até o julgamento definitivo e trânsito em julgado da decisão proferida no processo matriz e/ou, no mínimo, até o trânsito em julgado ou o julgamento em definitivo do mandado de segurança impetrado perante o E. TRT, concedendo-se, outrossim e para a mesma finalidade – em caráter de urgência - a LIMINAR respectiva, em caráter *inaudita altera pars*, para imprimir efeito suspensivo ao Agravo interposto na citada Ação Mandamental, até o julgamento definitivo da segurança pelo órgão competente.

Eis o teor da decisão impugnada:

(...)Vistos, etc.

Trata-se de mandado de segurança impetrado contra ato judicial proferido pelo Exmo. Juiz Antônio Carlos Amigo da Cunha, que, nos autos da ação trabalhista nº 0100862-60.2020.5.01.0022, deferiu a antecipação de tutela postulada pelo terceiro interessado e determinou sua reintegração aos quadros de empregados do impetrante, com todos os direitos e vantagens que fazia jus antes da dispensa, inclusive plano de saúde, sob pena de multa diária no importe de R\$ 1.000,00 (um mil reais).

Alega o impetrante que *"O reclamante foi admitido pelo reclamado em 02/04/1984, havendo a rescisão contratual imotivada em 15/10/2020, quando o mesmo laborava normalmente. O Reclamante imputa ao reclamado compromisso jamais assumiu, no sentido de não demitir funcionários durante a pandemia do coronavírus, (...) a notícia de citado compromisso em não demitir durante a pandemia está consubstanciada em matéria de jornal sindical. Na referida matéria, inclusive, o Comando Nacional dos Bancários alega que teria havido um compromisso, sem, contudo, apresentar qualquer documento assinado na esfera sindical. Ressalte-se que o Reclamado não formalizou qualquer acordo coletivo ou convenção coletiva com o sindicato da categoria estabelecendo a supressão de demissões sobre o período da pandemia do novo coronavírus SARS-CoV2, nem tampouco assumiu compromisso com a mesma finalidade. O que ocorreu foi a adesão espontânea do Reclamado ao Movimento #NãoDemita, lançado em 03/04/2020, a exemplo de mais de 4.000 (quatro mil) outras empresas, com a finalidade de não demitir empregados durante 60 (sessenta) dias, mais precisamente nos meses de abril e maio de 2020 (auge da pandemia)."* (Id ae3f505 - Págs. 13/16).

Prossegue sustentando que *"No que tange ao documento juntado pelo Reclamante denominado '... relatório Capital Humano 2º Trimestre', cabe salientar que o mesmo refere-se aos meses de ABRIL E MAIO DE 2020, sendo certo que o referido período era o auge da pandemia. Destaca-se que o Reclamante foi dispensada meses DEPOIS do período acima citado, tendo a sua dispensa ocorrido em 15/10/2020, e o Movimento #NãoDemita, lançado em 03/04/2020, tendo sido resguardado o prazo de não demissão dos funcionários nos meses de abril e maio de 2020. Conforme já citado acima, não há nenhum caráter oficial nesta notícia, bem como nenhum instrumento legal ou normativo regulando-a! Deve ser ainda destacado que o mês de abril era o começo da pandemia, sendo certo que, atualmente, o cenário mudou completamente. (...) percebe-se que o cotidiano das pessoas, o funcionamento do comércio e das empresas em geral é muito distinto daquele do início da pandemia, pelo que, além da ausência de qualquer prova apta para manter a tutela de deferimento da reintegração do reclamante."* (Id ae3f505 - Págs. 16/17).

Acrescenta que *"essa adesão do Reclamado, em momento algum, IMPLICOU NA RENÚNCIA AO DIREITO POTESTATIVO quanto à rescisão de contratos de trabalho com seus empregados, não se equiparando a nenhuma norma coletiva ou dispositivo legal no que tange ao caráter cogente, assim como não havia qualquer penalidade ou sanção em caso de dispensa de empregados. E nem haveria de ser diferente, uma vez que considerando que no Estado Democrático de Direito vigora o Princípio da Legalidade expresso em dispositivo constitucional - art. 5º, II, que estabelece: 'Ninguém será obrigado a fazer ou deixar de fazer alguma coisa senão em virtude de lei.', sendo inequívoco que toda obrigação que não deriva de lei é inconstitucional, cabendo à legislação obrigar quem quer que seja a fazer, não fazer ou dar."* (Id ae3f505 - Págs. 17/18).

Ressalta que *"o Reclamante não se encontra sob o manto de qualquer estabilidade no emprego, uma vez que a referida garantia decorre, necessariamente, de previsão legal ou negociação coletiva formalizada por meio de acordo ou convenção coletiva. Imperioso destacar que o Reclamado, na qualidade de empregador, detém o direito potestativo de rescindir de forma unilateral o contrato individual de trabalho de seus empregados, assim como o empregado também o detém."* (Id ae3f505 - Pág. 18).

Destaca que *"a FENABAN (representante dos Bancos), por sua vez, também não assumiu nenhum compromisso, nem junto às entidades sindicais, no sentido de não demitir funcionários durante a pandemia do coronavírus. Assim, resta infundado o fundamento de deferimento da tutela, ressaltando que a Reclamada cabe o direito de dispensar seus funcionários da maneira que melhor lhe aprouver, sempre obedecendo às normas aplicáveis à espécie, sendo defeso ao Poder Judiciário, data venia, embrenhar-se na relação de emprego mantida entre as partes, quando não observada à lei. Ademais, não há qualquer acordo ou convenção coletiva firmado entre a Reclamada e o Sindicato da categoria que garanta o direito dos colaboradores de não serem demitidos até quando perdurar a pandemia. Tem-se que as notícias produzidas unilateralmente e replicadas em diversas mídias não constituem, por óbvio, fundamento para a imposição de obrigações ao Reclamado ou a criação de direitos relativamente às pessoas físicas ou jurídicas, quiçá quando são expressamente impugnadas e contestadas, como ocorre na presente demanda."* (Id ae3f505 - Págs. 18/19).

Salienta que *"a elástica interpretação da manifestação de adesão a um movimento destinado a apoiar a sociedade durante um período ímpar no mundo, não pode embasar pleito judicial como o do Reclamante, por não ser razoável impedir que o Reclamado tenha liberalidade na gestão do negócio, atentando, inclusive, contra o cenário econômico mundial e desestimulando o surgimento de outros movimentos civis. Analogicamente, importante que na interpretação do negócio jurídico lhe seja atribuída razoabilidade na negociação entre as partes sobre a questão que se pretende discutir, inferida das demais disposições do negócio e da racionalidade econômica das partes, consideradas as informações disponíveis no momento de sua celebração, sendo interpretado estritamente, se benéfico (arts. 113 e 114 do CC). Frise-se que, ainda que se pudesse admitir o contrário, a consequência jamais poderia ser a reintegração do Reclamante, até porque, por deveras já ultrapassado e muito os meses de abril e maio de 2020 (movimento #NãoDemita)." (Id ae3f505 - Pág. 19).*

Requer *"1) a concessão da liminar ante a evidência de insegurança jurídica instalada por ato do MMº. Juiz Impetrado da 22ª VARA DO TRABALHO DO RÍO DE JANEIRO/RJ, sustentando-se os efeitos do r. despacho que concedeu a antecipação dos efeitos de tutela para reintegração do litisconsorte nos autos da ATOrd 0100862-60.2020.5.01.0022, de restabelecimento do plano de saúde nos mesmos termos da vigência do contrato de trabalho, bem como pagamento dos salários em atraso e das parcelas remuneratórias vigentes antes da dispensa, suspendendo ordem de reintegração do Litisconsorte até o trânsito em julgado da Reclamatória Trabalhista;" (Id ae3f505 - Pág. 21).*

Registre-se que ante o afastamento do Exmo. Desembargador Jorge Orlando Sereno Ramos para frequência ao Curso de Altos Estudos de Política e Estratégia, oferecido pela Escola Superior de Guerra - ESG, no período de 17 de fevereiro a 4 de dezembro de 2020, conforme Resolução Administrativa nº 38/2019, de 05/12/2019, disponibilizada no DEJT, de 10/12/2019, bem como o disposto na Portaria nº 61/2020, da Presidência deste Regional, publicada no DEJT, em 03/04/2020, o presente feito foi distribuído a este Relator, designado para integrar, em caráter provisório, a Egrégia Seção Especializada em Dissídios Individuais – Subseção II (SEDI – II), em substituição ao Exmo. Desembargador do Trabalho Jorge Orlando Sereno Ramos, em conformidade com o que estabelece o artigo 27 do Regimento Interno deste E. Tribunal.

#### **Passo a decidir.**

De plano, cumpre destacar que, nos termos do inciso III, do artigo 7º, da Lei nº 12.016/09, o deferimento de liminar em sede mandamental exige o preenchimento dos seguintes requisitos: relevância dos fundamentos e a possibilidade de resultar a ineficácia da medida.

Neste aspecto, registre-se, que o deferimento da tutela antecipada não é uma mera faculdade do juiz, mas, sim, um poder-dever do magistrado, que verificando a presença dos requisitos legais (art. 300 do CPC), deve ser deferida a tutela antecipada, sendo vedada sua concessão caso falte algum requisito ou ainda, que as circunstâncias demonstrem não ser aconselhável o deferimento da medida, o que deve ser ponderado e fundamentado pelo Juízo.

Ressalte-se que, uma vez proferida a decisão de antecipação de tutela em regular processo cognitivo, sua reforma ou cassação somente se revelará possível quando evidenciada manifesta violação legal ou clara abusividade na análise dos seus requisitos, não cabendo analisar eventual *error in iudicando* da decisão, ainda que não seja imediata a recorribilidade, pois a via mandamental não se revela adequada a esse fim, devendo ser reexaminado em instância recursal ordinária.

Assim, em caso de impugnação de decisão que defere tutela antecipada, a concessão do mandado de segurança revela-se possível somente mediante a demonstração, pelo impetrante, de que a tutela antecipada foi indevidamente deferida. Significa dizer que deve o impetrante demonstrar a ausência dos requisitos previstos no artigo 300 do Código de Processo Civil, *in verbis*: *"A tutela de urgência será concedida quando houver elementos que evidenciem a probabilidade do direito e o perigo de dano ou risco ao resultado útil do processo."*, o que era tratado no art. 273 do CPC/73, como a *"verossimilhança das alegações"* e o *"fundado receio de dano irreparável ou de difícil reparação"*.

Com efeito, em se tratando de pretensão de antecipação de tutela para determinar a reintegração no emprego, resta inquestionável o perigo na demora.

No que se refere aos elementos que evidenciem a probabilidade do direito, não há demonstração de que a decisão impetrada encerre manifesta ilegalidade ou abuso de poder já que a tutela antecipada deferida não incidiu em qualquer proibição legal ou constitucional, porquanto devidamente fundamentada, nos seguintes termos:

"(...)

Vindica o acionante, entre outros pleitos, a declaração de nulidade do ato de dispensa e sua reintegração no emprego. Formula ainda o acionante pedido de deferimento da tutela de urgência, cujos elementos de convicção passo a analisar:

No caso em tela, à luz do conjunto probatório até então carreado, em especial a documentação adunada, logrou êxito o autor em convencer este Juízo quanto à veracidade das alegações lançadas na exordial, notadamente quanto à probabilidade do direito e o risco da demora.

A parte autora demonstra em sua peça inaugural que a ré assumiu compromisso em reunião realizada entre o Comando Nacional dos Bancários e a Febraban de suspender todas as demissões em curso e não promover novas dispensas enquanto perdurasse o estado de calamidade experimentado pelo País em decorrência da pandemia do Covid-19.

Registre-se que tal compromisso fora amplamente divulgado na imprensa nacional, inclusive pelas instituições financeiras demonstrando, a princípio, a solidariedade com aqueles que por anos ofereceram sua força de trabalho para a consecução de sua atividade, bastando analisar o inteiro teor do relatório de capital humano adunado no id 844a153 - pág 66.

Nada obstante tais fatos, o banco reclamado, olvidando-se de seu compromisso, impôs ao reclamante o rompimento de seu contrato de trabalho de forma injustificada, rompendo inexplicavelmente o compromisso que assumira não só perante seus trabalhadores, como também perante seus clientes e a sociedade (conforme se verifica das inúmeras matérias jornalísticas referidas na inicial) que, por certo, acreditaram que a instituição demonstrou inegável sensibilidade em momento grave vivenciado pelo povo brasileiro.

Não bastasse o que fora propagado pela mídia nacional acerca do compromisso social com seus trabalhadores, verifico do documento de id 844a153 – pág. 66, que o banco reclamado expressamente afirma que aderiu ao movimento #NAODEMITA, cujo mote seria evitar as demissões durante este período.

Ainda que assim não fosse, a atitude perpetrada pela reclamada não resiste ao mais perfunctório cotejo com os ditames introduzidos pelo Código Civil Brasileiro, em especial aqueles insertos nos art. 421 e 422, os quais tratam dos princípios da boa-fé contratual e da função social, não se olvidando também dos princípios constitucionais.

A questão de fundo deve ser analisada em consonância com a hodierna diretriz introduzida pelo estatuto civil em vigor, do qual se extrai profundos conceitos de observação obrigatória quando da aplicação do direito ao caso concreto, notadamente quanto à implementação dos princípios da boa-fé contratual, da eticidade nos contratos, assim como da função social do contrato, o que, por certo, é de salutar utilização no deslinde da presente controvérsia.

A função social do contrato hodiernamente encontra enorme ressonância no mundo jurídico, pois une dois fatores extremamente relevantes: a afirmação da dignidade da pessoa humana como fundamento basilar de todo ordenamento jurídico e o inter-relacionamento dos indivíduos nos negócios jurídicos.

Entende-se por função a obrigação a cumprir ou o papel a ser desempenhado por um indivíduo em uma dada coletividade, ao passo que social relaciona-se à comunidade; aos cidadãos integrantes da sociedade; o que pertence a todos; o que é público; o que diz respeito ao bem-estar das massas, especialmente aos menos favorecidos, ou ainda, o que tende ou é dado a viver em grupos.

Depreende-se dos conceitos acima, que a função social do contrato está umbilicalmente ligada ao papel que cada ser (pessoa natural ou jurídica) desempenha em uma dada coletividade, no sentido axiológico, em relação ao grupo como um todo. Tem-se, portanto, que o foco da função social é o coletivo, o conjunto das pessoas assim consideradas em uma dada coletividade, de forma holística e não de forma individualizada.

Se o ser humano é considerado como sujeito de direitos e deveres (obrigações), como estatui o artigo 1º. do Código Civil de 2002, podemos também conceber que todo direito exercido em uma sociedade ou comunidade relaciona-se primordialmente às pessoas. A pessoa humana é o valor principal que cabe ao direito proteger, tanto que a Carta Magna de 1988 - conforme enfatizado alhures - entre seus fundamentos insere no art.1º a cidadania, a dignidade da pessoa humana e os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa.

O próprio Direito do Trabalho, em seus princípios norteadores e inspiradores, em especial o tutelar ou da proteção, traz insita a função social da lei e do contrato, ao proteger a parte economicamente mais fraca desta relação jurídica. A enorme evidência dessa proteção manifesta-se nos seus desdobramentos, ou seja, na aplicação do direito material ao caso concreto: nos princípios do in dubio pro operário; da condição mais benéfica e na norma mais favorável ao trabalhador.

Esses princípios se perfilham à tese de que a interpretação da norma deve atender fundamentalmente à função social, como deve assim ser *in casu*.

No Direito do Trabalho não existem técnicas especiais de hermenêutica jurídica. O juiz do trabalho interpreta e aplica a norma trabalhista sempre levando em consideração o disposto no art. 5º da LINDB, ou seja, tendo em vista os fins sociais a que se dirige a aplicação da norma, bem como permanece atento à prevalência do interesse coletivo sobre o interesse particular ou de grupo. (CLT. Art. 8º).

Assim, chega-se à conclusão de que a função social do contrato, de uma forma geral, é a de realizar-se no plano concreto, ou seja, produzir os efeitos necessários de proteção aos agentes economicamente mais fracos e em desigualdade de condições, de modo a tornar essa relação a mais razoável e socialmente aceitável, impedindo sejam sonogados direitos fundamentais garantidos na Norma Ápice. Daí a necessidade da visão social e ética na interpretação da norma e do contrato, necessidade esta estampada no Código Civil /2002 em seus arts. 112, 113, 478, 171, 423, 424, 931, 932 e outros, cujas regras buscam afastar toda forma de desvalorização da pessoa humana e privilegiar os valores sociais, éticos e coletivos.

Tem-se, portanto, que qualquer meio de produção empresarial deve objetivar não só o lucro, mas a valorização do trabalho e da pessoa, de forma a proporcionar condições dignas, contribuindo para o bem-estar e a distribuição da justiça social, o que por certo olvidou-se de observar a ré que, sabedora da catástrofe mundial vivenciada pela humanidade e, particularmente, por seus próprios trabalhadores, preferiu, em desatendimento ao próprio compromisso que assumira publicamente, simplesmente romper abruptamente o vínculo jurídico de emprego com sua empregada, que dedicara 36 anos de sua vida ao banco reclamado.

Não há negar que ao empregador, cujo risco da atividade assume, lhe é garantido o direito potestativo. Entretanto, o ordenamento jurídico impede que o exercício de qualquer direito seja manuseado de forma abusiva, como se verifica no caso em tela. Tal constatação emerge do fato de que o compromisso assumido pela reclamada passa a inserir o próprio contrato de trabalho como fonte de sua interpretação.

Ainda que assim não fosse, a Lei n.º 9.090/95, cujo rol de hipóteses de atos discriminatórios, ressalte-se, se revela meramente exemplificativo, já impediria o ato de demissão do reclamante, porquanto não justificando a ré a escolha do autor para o descumprimento de seu compromisso, estaria a acionada promovendo ato discriminatório ao trabalhador que conta com 36 anos de contrato de emprego em vigor, haja vista que os demais empregados amparados pelo compromissos mantêm-se com seus contratos incólumes.

Uma vez amplamente comprovado o direito postulado, cabe ao Juízo, respeitando-se o princípio da proporcionalidade, pesar quais os valores mais importantes devem ser preservados com a demora da conclusão do litígio. E no caso vertente, afigura-se evidente que a sonegação imediata deste direito poderá trazer consequências incalculáveis e irreversíveis, até mesmo à própria existência do acionante, dada a precária situação econômica experimentada pelo País, à exceção de alguns setores, como o próprio setor bancário, haja vista o auxílio governamental, como noticiado na matéria jornalística trazida com a inicial, o que impediria sua nova recolocação no mercado de trabalho.

Desse modo, com alicerce nos dispositivos legais mencionados alhures e, sendo possível a concessão da tutela nas obrigações de fazer (art. 497 c/c 537, ambos do CPC), defiro a tutela provisória de urgência (art. 300, CPC), para determinar, de imediato, o restabelecimento do vínculo jurídico de emprego, mantendo-se inalteradas as condições contratuais anteriores à dispensa, inclusive no que concerne ao restabelecimento do plano de saúde. A obrigação deverá ser cumprida em 48 horas, a contar do recebimento da intimação da presente decisão, sob pena de pagamento de multa diária de R\$ 1.000,00.

(...)." (Id 9cb5a01).

Da leitura da decisão impetrada tem-se que a motivação exarada para o deferimento da antecipação de tutela consistiu na presença de convencimento acerca da

verossimilhança dos argumentos expendidos pelo autor, ora terceiro interessado, acrescentando-se, ainda, a presença dos elementos que evidenciam a probabilidade do direito e o perigo de dano ou risco ao resultado útil do processo.

Note-se que, diferente do que pretende fazer crer o impetrante, a autoridade coatora não pautou seu convencimento pela simples publicação em periódico sindical de notícias, visto que em diligência realizada aos autos da ação subjacente é possível verificar que foram juntadas, pelo terceiro interessado, matérias publicadas em jornais da grande circulação do país, assim como documento interno do impetrante denominado Relatório de Capital Humano, onde consta que *"Também aderimos ao movimento #NãoDemita, um pacto firmado entre empresas para preservar empregos e evitar a demissão de milhares de pessoas"*.

Além disso, a autoridade coatora destacou que *"A questão de fundo deve ser analisada em consonância com a hodierna diretriz introduzida pelo estatuto civil em vigor, do qual se extrai profundos conceitos de observação obrigatória quando da aplicação do direito ao caso concreto, notadamente quanto à implementação dos princípios da boa-fé contratual, da eticidade nos contratos, assim como da função social do contrato, o que, por certo, é de salutar utilização no deslinde da presente controvérsia (...). Assim, chega-se à conclusão de que a função social do contrato, de uma forma geral, é a de realizar-se no plano concreto, ou seja, produzir os efeitos necessários de proteção aos agentes economicamente mais fracos e em desigualdade de condições, de modo a tornar essa relação a mais razoável e socialmente aceitável, impedindo sejam sonogados direitos fundamentais garantidos na Norma Apice. Daí a necessidade da visão social e ética na interpretação da norma e do contrato, necessidade esta estampada no Código Civil/2002 em seus arts. 112, 113, 478, 171, 423, 424, 931, 932 e outros, cujas regras buscam afastar toda forma de desvalorização da pessoa humana e privilegiar os valores sociais, éticos e coletivos. Tem-se, portanto, que qualquer meio de produção empresarial deve objetivar não só o lucro, mas a valorização do trabalho e da pessoa, de forma a proporcionar condições dignas, contribuindo para o bem-estar e a distribuição da justiça social, o que por certo olvidou-se de observar a ré que, sabedora da catástrofe mundial vivenciada pela humanidade e, particularmente, por seus próprios trabalhadores, preferiu, em desatendimento ao próprio compromisso que assumira publicamente, simplesmente romper abruptamente o vínculo jurídico de emprego com sua empregada, que dedicara 36 anos de sua vida ao banco reclamado. Não há negar que ao empregador, cujo risco da atividade assume, lhe é garantido o direito potestativo. Entretanto, o ordenamento jurídico impede que o exercício de qualquer direito seja manuseado de forma abusiva, como se verifica no caso em tela. Tal constatação emerge do fato de que o compromisso assumido pela reclamada passa a inserir o próprio contrato de trabalho como fonte de sua interpretação."* (Id 9cb5a01 - Págs. 2/3)

Mostra relevante mencionar que o terceiro interessado foi admitido pelo impetrante em 02/04/1984, bem como que a dispensa ocorreu em 15/10/2020, quando contava com mais de 36 anos de serviços prestados ao empregador e 55 anos de idade, num cenário de grande degradação de empregos e renda, onde se torna mais latente a prática de substituição de empregados menos jovens e mais experientes com altos salários, por outros menos experientes e mais jovens e com menores salários, mas diante do compromisso assumido de não demitir empregados durante a pandemia do novo coronavírus, resta reforçada a tese de dispensa discriminatória sustentada na inicial da ação de origem e vedada na Lei nº 9.029/95, que em seu artigo 1º, dispõe: *"Fica proibida a adoção de qualquer prática discriminatória e limitativa para efeito de acesso a relação de emprego, ou sua manutenção, por motivo de sexo, origem, raça, cor, estado civil, situação familiar ou idade, ressalvadas, neste caso, as hipóteses de proteção ao menor previstas no inciso XXXIII do art. 71 da Constituição Federal."*

Ademais, o impetrante não nega que tenha assumido o compromisso de não demitir empregados, afirma que *"a adesão do Reclamado, em momento algum, implicou na renúncia ao direito potestativo quanto à rescisão de contratos de trabalho com seus empregados, não se equiparando a nenhuma norma coletiva ou dispositivo legal no que tange ao caráter cogente, assim como não havia qualquer penalidade ou sanção em caso de dispensa de empregados."* (Id ae3f505 - Pág. 17).

Neste sentido, ainda que o ato da dispensa do empregado pudesse estar inserido no âmbito do poder diretivo do empregador, este encontra limites nos princípios que fundamentam o ordenamento jurídico, não podendo ser exercido de forma abusiva, devendo ser pautados na ética, na boa-fé e no princípio da dignidade humana que devem nortear as relações de trabalho.

Cumprido consignar que ainda que seja percebido uma maior flexibilização nas medidas restritivas de isolamento social em decorrência da pandemia do novo coronavírus, é fato notório, entretanto, que nas últimas semanas os casos de contaminação e óbitos por conta da COVID-19 voltaram a registrar números alarmantes, demonstrando que a pandemia não está controlada, em especial no Estado do Rio de

Janeiro, sendo certo que o estado de calamidade pública estabelecido pelo Decreto Legislativo nº 06/2020, possui efeitos até 31 de dezembro de 2020, bem como que se encontra em discussão no âmbito do Congresso Nacional os parâmetros para sua prorrogação e vigência durante o ano de 2021, evidenciando a manutenção do cenário de crise social, econômica e de saúde, que não se limitou, tão somente, ao segundo trimestre de 2020.

Esclareça-se que não existe risco de irreversibilidade deste provimento jurisdicional antecipado, uma vez que sendo determinada a reintegração do terceiro interessado aos quadros do impetrante haverá o pagamento de verbas salariais por parte do empregador, mas, em contraprestação, caberá ao empregado fornecer sua mão de obra em proveito da atividade por ele desenvolvida.

Finalmente, tendo o terceiro interessado demonstrado a verossimilhança das alegações expedidas na inicial da ação subjacente, há que se considerar que aguardar a tramitação da ação trabalhista para garantir ao autor os direitos inerentes à sua reintegração no emprego, inequivocamente, representa nítida hipótese de grave lesão aos direitos do trabalhador, mormente quando diante de sua fonte de sobrevivência. Desse modo, não restou comprovado o alegado direito líquido e certo do impetrante.

Por todo o exposto, considerando ausentes a relevância dos fundamentos e a possibilidade de resultar a ineficácia da medida, caso venha ser, ao final, concedida a segurança, requisitos exigidos pelo inciso III, do artigo 7º, da Lei nº 12.016/2009, **INDEFIRO A LIMINAR** pretendida.

Oficie-se à autoridade coatora para ciência, bem como para prestar as informações de estilo, no prazo legal.

Intime-se o impetrante para ciência desta decisão, bem como o terceiro interessado, no que couber, por e-carta.

Após o decurso do prazo legal, ao Ministério Público do Trabalho, em conformidade com o que dispõe o art. 12, da Lei nº 12.016/2009.

Esta Corregedoria-Geral da Justiça do Trabalho converteu o feito em diligência e os autos retornam sem êxito na conciliação.

É o relatório.

Nos termos do disposto no artigo 13, *caput*, do RICGJT, "*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*".

O parágrafo único do referido dispositivo dispõe que "*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*".

Os limites de atuação em sede de Correição Parcial, segundo o Regimento Interno desta Corregedoria Geral é claro: trata-se de medida excepcional, sendo cabível para corrigir "*erros, abusos e atos contrários à boa ordem processual*", importando em atentado a fórmulas legais do processo. Além disso, trata-se, em sede 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 correicional somente tem lugar em hipóteses dos denominados errores in procedendo, capazes de ensejar tumulto às formulas legais do processo, e efeitos que se espraiam a ponto de ensejar a intervenção excepcional do órgão correicional. 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 correicional, mas desde que não se trate de exame ou reexame do meritum causae da decisão, pois essa é função indelegável da jurisdição.

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

"A correção parcial não é recurso no sentido processual, já que, contra decisões interlocutórias, a lei prevê apenas o agravo. A correção 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)

À análise.

O objeto da presente medida é a suspensão de decisão que determinou a reintegração do empregado com fundamento na adesão do requerente a compromisso público de não-demissão durante a pandemia da COVID-19.

Deixo de conceder a medida, nos termos do art. 13, *caput*, do RICGJT, uma vez que em face da decisão que indeferiu a liminar requerida para suspender os efeitos da tutela de urgência que determinou a reintegração do terceiro interessado, há recurso próprio, que no presente caso foi interposto pela parte.

Além disso, não se constata a existência de *erros, abusos e atos contrários à boa ordem processual e que importem em atentado a fórmulas legais de processo, uma vez que a decisão impugnada foi proferida por magistrado competente e de forma fundamentada*

No entanto, no tocante à liminar pretendida, no que concerne à aplicação do parágrafo único do art. 13 do RICGJT, verifica-se que a decisão impugnada, diante do **compromisso público de não demitir durante o período da pandemia, não negado pelo banco requerente**, e da manutenção do contexto de calamidade causado pela Covid-19, consignou pela ausência de direito líquido e certo, indeferindo a liminar por ele pleiteada.

Entendeu, ainda, o requerido, que o tempo do serviço do terceiro interessado (36 anos) e a sua idade (55 anos), "*num cenário de grande degradação de empregos e renda*", a teor do compromisso assumido pelo banco, reforça a tese de dispensa discriminatória, nos termos do art. 1º da Lei 9.029/95.

É cediço que a dispensa é um direito potestativo do empregador, decorrente do poder de direção que lhe é atribuído, excetuadas as hipóteses legais que trazem previsão restritiva do exercício de tal direito. Não adentrando no âmbito da interpretação legal ou no aspecto meritório da decisão impugnada, verifica-se que as decisões judiciais devem estar devidamente fundamentadas e guardar coerência argumentativa, sob pena de violação aos

artigos 93, IX da Constituição Federal e artigo 489 do Código de Processo Civil. A nulidade advinda da inobservância de tais preceitos é hipótese que consubstancia atentado às fórmulas legais do processo, assim como o fundamento *contra legem*. Da mesma forma, pode-se extrair *error in procedendo* da decisão que, consignando premissa fática expressa, traz conclusão que dela se distancia.

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, em verdade, unicamente no fato de que o banco assumiu compromisso público de manter os vínculos contratuais ao aderir ao movimento *#nãodemita*.

Isso porque, embora haja registro quanto à possibilidade de a dispensa ter sido discriminatória, tal conclusão é trazida na decisão impugnada de forma genérica, em razão do cenário de degradação de empregos e renda trazido pela pandemia e da dispensa de empregado com 55 anos de idade e 36 anos de serviço ao banco, em contrariedade ao compromisso de não demitir. Tais circunstâncias fáticas, no entanto, na forma em que apresentadas, não permitem a constatação de dispensa discriminatória, para fins de aplicação da Lei 9.029/95 e de probabilidade do direito alegado pelo autor (art. 300 do CPC) que enseje a manutenção da medida.

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, decorrendo o deferimento da tutela provisória, *in casu*, do compromisso público assumido pelo banco (adesão ao movimento *#NãoDemita*”).

Registre-se, ademais, que tal compromisso 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.

Assim, 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 a todo 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 nº0104264-21.2020.5.01.0000, com a consequente suspensão da ordem de reintegração até que ocorra o exame da matéria pelo órgão jurisdicional competente.

Dê-se ciência do inteiro teor da decisão ora proferida, com urgência, à Requerente, ao Exmo. DESEMBARGADOR **ANTONIO PAES ARAÚJO**, do Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região - inclusive para que preste as informações que entenderem pertinentes, no prazo de 10 (dez) dias -, ao terceiro interessado e ao juízo de primeiro grau.

Publique-se.

BRASILIA/DF, 08 de fevereiro de 2021.

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



Assinado eletronicamente por: ALOYSIO SILVA CORRÊA DA VEIGA - Juntado em: 08/02/2021 11:10:31 - 0c0ccd1  
<https://pje.tst.jus.br/pjekz/validacao/21020514341400900000001374751?instancia=3>  
Número do processo: 1002124-16.2020.5.00.0000  
Número do documento: 21020514341400900000001374751



Poder Judiciário  
Justiça do Trabalho  
Tribunal Superior do Trabalho

# Correição Parcial ou Reclamação Correicional 1000075-65.2021.5.00.0000

## Processo Judicial Eletrônico

**Data da Autuação:** 21/01/2021

**Valor da causa:** R\$ 2.000,00

**Partes:**

**REQUERENTE:** BANCO BRADESCO S.A.

**ADVOGADO:** MOZART VICTOR RUSSOMANO NETO

**REQUERIDO:** DESEMBARGADOR ANGELO GALVAO ZAMORANO

**TERCEIRO INTERESSADO:** -----



PODER JUDICIÁRIO  
JUSTIÇA DO TRABALHO  
TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO

**Correção Parcial ou Reclamação Correicional Nº 1000075-65.2021.5.00.0000**

**REQUERENTE: BANCO BRADESCO S.A.**

**ADVOGADO: MOZART VICTOR RUSSOMANO NETO, OAB: 0029340**

**REQUERIDO: DESEMBARGADOR ANGELO GALVAO ZAMORANO**

**TERCEIRO INTERESSADO: -----**

**CGACV/Im**

### **D E C I S Ã O**

Trata-se de Correção Parcial proposta por **BANCO BRADESCO S.A.** em face de decisão proferida pelo Exmo. Desembargador **ANGELO GALVÃO ZAMORANO**, do Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região que, nos autos do Mandado de Segurança nº 0104555-21.2020.5.01.0000, indeferiu a liminar pleiteada pela requerente que visava suspender decisão proferida em sede de tutela provisória de urgência nos autos da reclamação trabalhista nº 0101021-36.2020.5.01.0011 que determinou a reintegração do reclamante, ora terceiro interessado.

O Banco Requerente alega que a dispensa foi praticada de forma regular, legal e válida, inexistindo qualquer estabilidade no emprego e que os fundamentos adotados na r. decisão corrigenda não encontram guarida no ordenamento jurídico pátrio, desvendando julgamento ideológico e discricionário, baseado em opiniões pessoais não sustentadas com os fatos consignados no caderno processual.

Diz que aderiu ao movimento “#nãodemita” iniciado em 03/04/2020, que tal movimento visava a manutenção dos empregos em período de encerramento parcial das atividades, decorrente das obrigações impostas por diversos decretos em atenção ao protocolo de afastamento social na pandemia e que a adesão voluntária previu a vigência do movimento por 60 (sessenta) dias, não havendo prorrogação, bem como que não houve disposição normativa e nem sequer pactuação impedindo o Banco de realizar dispensas de seus empregados.

Argumenta que o compromisso firmado com prazo específico foi cumprido, e que a rescisão discutida nos autos do mandado de segurança objeto desta ação correicional ocorreu meses após o termo final do referido prazo, bem como que a adesão não importou em renúncia

ao direito potestativo de dispensa a ser exercido pelo empregador em relação aos contratos de trabalho de seus empregados.

Assevera que a decisão corrigenda cria hipótese obrigacional indefinida e inexistente, e que não restou demonstrada qualquer hipótese de ato discriminatório na dispensa.

Diz que jamais assumiu o compromisso, com entidades sindicais, de não realizar rescisões contratuais durante a pandemia do novo coronavírus. Aduz que o comando jurisdicional é objeto de cumprimento imediato e apresenta gravíssimas consequências administrativas, econômicas e sociais, uma vez que afeta a organização empresarial. Acrescenta que há irreversibilidade da medida, a caracterizar situação excepcional e extrema a demandar a atuação correicional.

Requer a suspensão dos efeitos da tutela provisória de urgência antecipada deferida na reclamação trabalhista desde a convalidação de seus efeitos, até o julgamento definitivo e trânsito em julgado da decisão proferida no processo matriz e/ou, no mínimo, até o trânsito em julgado ou o julgamento em definitivo do mandado de segurança impetrado perante o E. TRT, concedendo-se, outrossim e para a mesma finalidade – em caráter de urgência - a LIMINAR respectiva, em caráter inaudita altera pars, para imprimir efeito suspensivo ao Agravo interposto na citada Ação Mandamental, até o julgamento definitivo da segurança pelo órgão competente.

Eis o teor da decisão impugnada:

Trata-se de Mandado de Segurança com pedido de liminar, Id. 22a6987, impetrado por BANCO BRADESCO S.A., réu nos autos do processo 0101021-36.2020.5.01.0011, contra a decisão (Id. 7f2c08d) que deferiu a antecipação de tutela determinando a reintegração do Terceiro Interessado.

O Impetrante alega que na ação ajuizada por Diogo Domingues de Almeida, Terceiro Interessado, foi requerida a tutela provisória visando a reintegração ao quadro de funcionários do Impetrante, em razão da existência de compromisso de não dispensa aos seus empregados.

Aduz que a Autoridade dita Coatora proferiu a sua decisão a partir de uma premissa falsa, posto que, o Banco o programa #NÃODEMITA lançado em 03/04 /2020, firmado na reunião realizada entre o Comando Nacional dos Bancários e a Fenaban, se restringia ao período de 60 dias e não enquanto durasse pandemia.

Requer a concessão da liminar a fim de que o ato praticado pela Autoridade dita Coatora seja cassado e afastada a reintegração.

Analiso.

Conceder-se-á mandado de segurança para proteger direito líquido e certo, não amparado por habeas corpus ou habeas data, sempre que, ilegalmente ou com abuso de poder, qualquer pessoa física ou jurídica sofrer violação ou houver justo receio de sofrê-la por parte de autoridade, seja de que categoria for e sejam quais forem as funções que exerça.

Verifica-se, de imediato, que a decisão atacada, documento id. 7f2c08d, já acima mencionada, proferida pelo MM. Juízo da 11ª Vara do Trabalho do Rio de Janeiro, não violou qualquer direito líquido e certo do ora impetrante.

A concessão ou denegação de liminar não configura ilegalidade. O Magistrado ao concedê-la, agiu no exercício do seu poder geral de cautela, que é discricionário, conduzindo o processo conforme seu entendimento, não se vislumbrando

qualquer abusividade pelo deferimento da tutela antecipada, e ainda, quando a decisão encontra-se fundamentada.

Por tais fundamentos, considerando a inexistência do e do fumus boni iuris periculum in mora , INDEFIRO A LIMINAR REQUERIDA.

Para melhor entendimento da decisão, transcreve-se a decisão da tutela antecipada concedida pelo MM. Juiz de primeiro grau ((Id. 7f2c08d) a que se referiu a decisão impugnada:

Vistos etc.

O autor postula tutela de urgência para que seja reconhecida a nulidade de sua dispensa sem justa causa, ocorrida em 14/10/2020, em meio à pandemia do coronavírus, e seja determinada sua reintegração ao emprego. Alega que ao dispensá-la o empregador desrespeitou compromisso público assumido perante o Comando Nacional dos Bancários e a FENABAN no sentido de que não dispensaria seus empregados durante a pandemia causada pela Covid-19, praticando ato discriminatório.

É fato notório que o Bradesco, entre outros grandes bancos do setor, comprometeu-se a suspender as demissões durante a pandemia do coronavírus, em compromisso assumido perante o Comando Nacional dos Bancários e a FENABAN, conforme amplamente noticiado na imprensa.

Nesse mesmo sentido, em seu Relatório Anual Integrado (disponível em [https://www.bradescori.com.br/siteBradescoRI/Uploads/Arquivos/Relatorios/717/717\\_1\\_RELATORIO\\_2019\\_PORTUGUES.pdf](https://www.bradescori.com.br/siteBradescoRI/Uploads/Arquivos/Relatorios/717/717_1_RELATORIO_2019_PORTUGUES.pdf), página 6), o banco réu declarou que “Para apoiar nossos funcionários, anunciamos a antecipação do pagamento do 13º salário e nos comprometemos a não desligar nenhum profissional no momento atual.”

Constata-se, portanto, que o réu se comprometeu a não dispensar sem justa causa seus funcionários enquanto durasse o período de crise, o qual, nos termos do Decreto Legislativo nº 6 de 2020 tem duração mínima até 31 de dezembro de 2020, mas que notoriamente estender-se-á para além dessa data, haja vista o recente recrudescimento do número de casos de contaminação e de mortes pelo vírus.

Apesar de o empregador ter o direito potestativo de dispensar seus empregados sem a necessidade de motivar o seu ato, já que o inciso I do artigo 7º da Constituição da República não foi regulamentado e o governo brasileiro ter denunciado a Convenção nº 158 da OIT, tal dispensa não pode ser abusiva.

Nesse sentido, a atitude contrária ao compromisso público realizado viola o princípio *dovenire contra factum proprium*, bem como a legítima expectativa do empregado e a boa-fé objetiva presente na condução de todos os contratos, nos termos dos arts. 187 e 422 do Código Civil.

A parte não pode sinalizar uma atitude e posteriormente agir de forma contrária, quebrando a confiança do outro contratante, pois tal ato é abusivo, padecendo de nulidade. Deve-se adicionar o fato de que a dispensa realizada em um contexto de desemprego altíssimo e progressivo viola os princípios da dignidade da pessoa humana e da valorização do trabalho humano, previstos nos artigos 1º, III, e 170, ambos da Carta Magna, além de deixar o empregado sem plano de saúde diante de uma crise sanitária.

Desse modo, a promessa realizada pelo réu cria condição mais benéfica a seus empregados aderindo ao contrato e a sua alteração só é lícita com mútuo consentimento e desde que não gere prejuízo ao empregado, o que definitivamente não ocorre no caso concreto, encontrando-se violado também o art. 468, da CLT.

Sendo assim, presentes os requisitos insculpidos no art. 300 do CPC, impõe-se a reintegração pretendida, com o restabelecimento dos salários e benefícios contratuais e normativos, inclusive plano de saúde. A ordem de reintegração deverá ser cumprida em 48 horas, sob pena de multa diária de R\$500,00 por dia de atraso no cumprimento da obrigação de fazer.

Esta Corregedoria-Geral da Justiça do Trabalho converteu o feito em diligência e os autos retornam sem êxito na conciliação.

É o relatório.

Nos termos do disposto no artigo 13, *caput*, do RICGJT, "*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*".

O parágrafo único do referido dispositivo dispõe que "*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*".

Os limites de atuação em sede de Correição Parcial, segundo o Regimento Interno desta Corregedoria Geral é claro: trata-se de medida excepcional, sendo cabível para corrigir "*erros, abusos e atos contrários à boa ordem processual*", importando em atentado a fórmulas legais do processo. Além disso, trata-se, em sede 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 correicional somente tem lugar em hipóteses dos denominados erros in procedendo, capazes de ensejar tumulto às fórmulas legais do processo, e efeitos que se espraiam a ponto de ensejar a intervenção excepcional do órgão correicional. 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 correicional, mas desde que não se trate de exame ou reexame do meritum 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)

O objeto da presente medida é a suspensão de decisão que determinou a reintegração do empregado com fundamento tão somente na adesão do requerente a compromisso público de não-demissão durante a pandemia da COVID-19.

Deixo de conceder a medida, nos termos do art. 13, *caput*, do RICGJT, uma vez que em face da decisão que indeferiu a liminar requerida para suspender os efeitos da tutela de urgência que determinou a reintegração do terceiro interessado, há recurso próprio, que no presente caso foi interposto pela parte.

Além disso, não se constata a existência de *erros, abusos e atos contrários à boa ordem processual e que importem em atentado a fórmulas legais de processo, uma vez que a decisão impugnada foi proferida por magistrado competente e de forma fundamentada*

No entanto, no tocante à liminar pretendida, no que concerne à aplicação do parágrafo único, do art. 13 do RICGJT, verifica-se que a decisão impugnada apenas ratifica o teor da tutela provisória deferida em primeiro grau, fundamentada exclusivamente no fato de que o Banco réu aderiu ao movimento #NãoDemita, lançado em 03/04/2020, e que, segundo o Corrigente, limitou-se aos primeiros 60 dias da pandemia e não durante todo o período de estado de calamidade pública. Nesse sentido, há inúmeras Correções Parciais em curso perante esta Corregedoria-Geral versando sobre o mesmo tema.

É cediço que a dispensa é um direito potestativo do empregador, decorrente do poder de direção que lhe é atribuído, excetuadas as hipóteses legais que trazem previsão restritiva do exercício de tal direito. Não adentrando no âmbito da interpretação legal ou no aspecto meritório da decisão impugnada, verifica-se que as decisões judiciais devem estar devidamente fundamentadas e guardar coerência argumentativa, sob pena de violação aos artigos 93, IX da Constituição Federal e artigo 489 do Código de Processo Civil. A nulidade advinda da inobservância de tais preceitos é hipótese que consubstancia atentado às fórmulas legais do processo, assim como o fundamento *contra legem*. Da mesma forma, pode-se extrair *error in procedendo* da decisão que, consignando premissa fática expressa, traz conclusão que dela se distancia.

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.

Assim, 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 a todo 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 0104555-21.2020.5.01.0000, com a consequente suspensão da ordem de reintegração até que ocorra o exame da matéria pelo órgão jurisdicional competente.

Dê-se ciência do inteiro teor da decisão ora proferida, com urgência, à Requerente, ao Exmo. Desembargador **ANGELO GALVÃO ZAMORANO**, do Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região - inclusive para que preste as informações que entenderem pertinentes, no prazo de 10 (dez) dias -, ao terceiro interessado e ao juízo de primeiro grau.

Publique-se.

BRASILIA/DF, 08 de fevereiro de 2021.

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



Assinado eletronicamente por: ALOYSIO SILVA CORRÊA DA VEIGA - Juntado em: 08/02/2021 11:16:25 - 6c0c98e  
<https://pje.tst.jus.br/pjekz/validacao/21020513113841000000001374658?instancia=3>  
Número do processo: 1000075-65.2021.5.00.0000  
Número do documento: 21020513113841000000001374658



Poder Judiciário  
Justiça do Trabalho  
Tribunal Superior do Trabalho

# Correição Parcial ou Reclamação Correicional 1000048-82.2021.5.00.0000

## Processo Judicial Eletrônico

**Data da Autuação:** 18/01/2021

**Valor da causa:** R\$ 2.000,00

**Partes:**

**REQUERENTE:** BANCO BRADESCO S.A.

ADVOGADO: MOZART VICTOR RUSSOMANO NETO

**REQUERIDO:** GISELLE BONDIM LOPES RIBEIRO

ADVOGADO: JACKSON BATISTA DE OLIVEIRA

**TERCEIRO INTERESSADO:** -----

ADVOGADO: LUCIANA RIBEIRO TEIXEIRA

ADVOGADO: JACKSON BATISTA DE OLIVEIRA



PODER JUDICIÁRIO  
JUSTIÇA DO TRABALHO  
TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO

**Correção Parcial ou Reclamação Correicional Nº 1000048-82.2021.5.00.0000**

**REQUERENTE: BANCO BRADESCO S.A.**

**ADVOGADO: MOZART VICTOR RUSSOMANO NETO, OAB: 0029340**

**REQUERIDO: GISELLE BONDIM LOPES RIBEIRO**

**TERCEIRO INTERESSADO: -----**

CGACV/rab

### **DECISÃO**

Trata-se de Correção Parcial proposta por BANCO BRADESCO S.A. em face da decisão proferida pela EXCELENTÍSSIMA DESEMBARGADORA GISELE BONDIM LOPES RIBEIRO, do Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região que, nos autos do Mandado de segurança nº 0104571-72.2020.5.01.0000 indeferiu a liminar pleiteada pelo requerente e manteve a decisão proferida em tutela provisória de urgência nos autos da reclamação trabalhista nº 0100932- 83.2020.5.01.0020, na qual foi determinada a reintegração do reclamante, ora terceiro interessado.

O Banco Requerente pleiteia a suspensão dos efeitos da tutela provisória de urgência antecipada deferida na reclamação trabalhista desde a convalidação de seus efeitos, até o julgamento definitivo e trânsito em julgado da decisão proferida no processo matriz e/ou, no mínimo, até o trânsito em julgado ou o julgamento em definitivo do mandado de segurança impetrado perante o E. TRT, concedendo-se, outrossim e para a mesma finalidade – em caráter de urgência - a LIMINAR respectiva, em caráter inaudita altera pars, para conceder efeito suspensivo ao Agravo interposto na citada Ação Mandamental, até o julgamento definitivo da segurança pelo órgão competente.

Eis o teor da decisão impugnada:

“(…)

Trata-se de mandado de segurança, com pedido de liminar, visando cassar decisão que determinou, em tutela provisória de urgência, a reintegração do Terceiro Interessado ao emprego.

A Impetrante optou por não instruir este mandado de segurança com cópia dos documentos apresentados na ação trabalhista. Desse modo, presumem-se verídicos os fatos narrados pelo Terceiro Interessado na inicial daquele processo (fls. 21 /62).

Conforme fundamentos expostos na decisão de fls. 90/91, a Autoridade Impetrada deferiu a reintegração por considerar que o banco, em abril deste ano, assumiu o compromisso de não realizar dispensas durante a crise provocada pela pandemia de Covid-19.

O Impetrante afirma que seu compromisso era limitado a 60 dias, por ter aderido ao movimento #NãoDemita. Por isso, ele argumenta que o período de suspensão terminou em 31.05.2020, inexistindo nulidade na dispensa da Terceira Interessada, realizada em outubro.

Contudo, o banco assumiu espontaneamente um compromisso público, divulgado pela imprensa, de que não promoveria dispensas sem justa causa durante a crise provocada pela pandemia de Covid-19. A informação sobre a suspensão de dispensas foi reforçada no relatório de capital humano, pela adesão ao movimento #NãoDemita.

Trata-se de atitude que atende aos princípios da função social da empresa e da solidariedade.

Todavia, não se pode desconsiderar que essa ação tem forte impacto positivo na imagem da empresa. A divulgação do compromisso de preservação de empregos durante a pandemia torna o banco mais simpático à população, atraindo clientes e investidores pela demonstração de responsabilidade social.

Ademais, a garantia de manutenção de empregos em período de crise tranquiliza os trabalhadores e, por consequência, desmobiliza a categoria profissional para a aquisição de outros direitos.

É compreensível que o banco tenha se comprometido, inicialmente, por apenas 60 dias, pois não era possível prever a duração da crise.

Contudo, a crise humanitária, sanitária e econômica ainda não terminou. A disseminação mundial do coronavírus, provocando a Covid-19, doença que vem matando, de forma rápida, milhares de pessoas e que não possui remédio conhecido até o momento, impôs que as autoridades públicas, vinculadas às orientações médicas e científicas, passassem a impor restrições temporárias às atividades humanas, com vistas a minorar a transmissão do vírus e contágio da população. Há no horizonte, espera-se próximo, a esperança de uma vacina que acabe com esta agonia, mas, por enquanto, o que se vê é uma "segunda onda" em todo o mundo, principalmente no Brasil, que ocupa o desonroso segundo lugar em mortos no mundo (até agora, mais de 200 mil pessoas). Especificamente no Rio de Janeiro, o caos parece instalado quando noticia-se a falta de leitos para pacientes graves tanto na rede pública, como na privada.

A pandemia, portanto, provocou impacto negativo na economia do país. Por esse motivo, **a legislação concedeu aos empregadores mecanismos excepcionais de compensação que visam à preservação de empregos.**

As Medidas Provisórias nº 927/20 e 936/20 (atual Lei 14.020/20) permitiram a antecipação de férias individuais, a concessão de férias coletivas, o diferimento do recolhimento do FGTS, a redução proporcional de jornada de trabalho e de salários, a suspensão temporária do contrato de trabalho dentre outras medidas, inclusive adiamento do prazo de recolhimento de tributos (Portaria ME 139/20, COFINS e PIS/PASEP, por exemplo), **tudo, repita-se, com o nítido intuito de propiciar a manutenção dos empregos.**

Ressalte-se, aliás, que as empresas do ramo financeiro foram menos afetadas do que a maioria das pessoas jurídicas, em razão de diversas medidas implementadas pelo Poder Executivo, como injeção de recursos superiores a um trilhão de reais para oferecimento de empréstimos. O BANCO BRADESCO, por exemplo, obteve um lucro líquido contábil de 4,19 bilhões de reais somente no terceiro trimestre de 2020, apesar da pandemia (sítio eletrônico <https://g1.globo.com/economia/noticia/2020/10/28/bradesco-tem-lucro-de-r-419-bilhoes-no-terceiro-trimestre.ghtml>, acessado em 02.12.2020).

Diante de todos esses fatos, percebe-se que a crise provocada pela pandemia de Covid-19 ainda não terminou, de modo que continua em vigor a obrigação, assumida espontaneamente pelo empregador, de não promover dispensas sem justa causa.

Ademais, não se vislumbra justo motivo para a empresa romper esse compromisso público. Ao contrário, ela dispõe de mecanismos oferecidos pelo governo para preservar empregos.

Dessa forma, a rescisão do contrato de trabalho do trabalhador, em juízo de cognição sumária, aparenta ser nula. Resta demonstrada, portanto, a probabilidade do direito à reintegração.

No mais, há evidente perigo de dano caso o contrato de trabalho não seja imediatamente restabelecido, uma vez que não se espera que o trabalhador obtenha nova colocação profissional no curto prazo, em razão da pandemia.

Desse modo, a decisão da Autoridade Impetrada não viola o direito líquido e certo do Impetrante, pois a situação do Terceiro Interessado satisfaz os requisitos do art. 300 do CPC.

Indefere-se, portanto, a liminar.

Intimem-se o Impetrante e o Terceiro Interessado.

Oficie-se à Autoridade Impetrada para ciência desta decisão, assim como para que remeta as informações pertinentes.

Vista ao Ministério Público do Trabalho.

RIO DE JANEIRO/RJ, 08 de janeiro de 2021.

GISELLE BONDIM LOPES RIBEIRO  
Desembargadora Federal do Trabalho"

Esta Corregedoria-Geral da Justiça do Trabalho converteu o feito em diligência e os autos retornam sem êxito na conciliação.

É o relatório.

Nos termos do disposto no artigo 13, *caput*, do RICGJT, "*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*".

O parágrafo único do referido dispositivo dispõe que "*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*".

Os limites de atuação em sede de Correição Parcial, segundo o Regimento Interno desta Corregedoria Geral é claro: trata-se de medida excepcional, sendo cabível para corrigir "*erros, abusos e atos contrários à boa ordem processual*", importando em atentado a fórmulas legais do processo. Além disso, trata-se, em sede 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 espraiam a ponto de ensejar a intervenção excepcional do órgão correicional. 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 correicional, mas desde que não se trate de exame ou reexame do meritum 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)

À análise.

O objeto da presente medida a decisão que determinou a reintegração do empregado com fundamento tão somente na adesão do requerente a compromisso público de não-demissão durante a pandemia da COVID-19.

Deixo de conceder a medida, nos termos do art. 13, *caput*, do RICGJT, uma vez que em face da decisão que indeferiu a liminar requerida para suspender os efeitos da tutela de urgência que determinou a reintegração do terceiro interessado, há recurso próprio, que no presente caso foi interposto pela parte.

Além disso, não se constata a existência de *erros, abusos e atos contrários à boa ordem processual e que importem em atentado a fórmulas legais de processo, uma vez que a decisão impugnada foi proferida por magistrado competente e de forma fundamentada*

No entanto, no tocante à liminar pretendida, no que concerne à aplicação do parágrafo único, do art. 13 do RICGJT, verifica-se que a própria decisão afirmou que tal compromisso somente se deu nos primeiros 60 dias da pandemia ("É compreensível que o banco tenha se comprometido, inicialmente, por apenas 60 dias, pois não era possível prever a duração da crise").

É cediço que a dispensa é um direito potestativo do empregador, decorrente do poder de direção que lhe é atribuído, excetuadas as hipóteses legais que trazem previsão restritiva do exercício de tal direito. Não adentrando no âmbito da interpretação legal ou no aspecto meritório da decisão impugnada, verifica-se que as decisões judiciais devem estar devidamente fundamentadas e guardar coerência argumentativa, sob pena de violação aos artigos 93, IX da Constituição Federal e artigo 489 do Código de Processo Civil. A nulidade advinda da inobservância de tais preceitos é hipótese que consubstancia atentado às fórmulas legais do processo, assim como o fundamento *contra legem*. Da mesma forma, pode-se extrair *error in procedendo* da decisão que, consignando premissa fática expressa, traz conclusão que dela se distancia.

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.

De outro tanto, a decisão impugnada expressamente consignou que tal compromisso somente foi firmado pelo prazo de 60 dias, inobstante a conclusão em contrário quanto ao deferimento da medida em ato ocorrido após o dito compromisso. 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.

Assim, 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 a todo 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 0104571-72.2020.5.01.0000, com a consequente suspensão da ordem de reintegração até que ocorra o exame da matéria pelo órgão jurisdicional competente.

Dê-se ciência do inteiro teor da decisão ora proferida, com urgência, ao Requerente, a Exma. Desembargadora Gisele Bondim Lopes Ribeiro, do Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região - inclusive para que preste as informações que entenderem pertinentes, no prazo de 10 (dez) dias -, ao terceiro interessado e ao juízo de primeiro grau.

Publique-se.

BRASILIA/DF, 08 de fevereiro de 2021.

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



Assinado eletronicamente por: ALOYSIO SILVA CORRÊA DA VEIGA - Juntado em: 08/02/2021 11:14:21 - a2e0031  
<https://pje.tst.jus.br/pjekz/validacao/21020516551870600000001375082?instancia=3>  
Número do processo: 1000048-82.2021.5.00.0000  
Número do documento: 21020516551870600000001375082



Poder Judiciário  
Justiça do Trabalho  
Tribunal Superior do Trabalho

# Correição Parcial ou Reclamação Correicional 1000047-97.2021.5.00.0000

## Processo Judicial Eletrônico

**Data da Autuação:** 18/01/2021

**Valor da causa:** R\$ 2.000,00

**Partes:**

**REQUERENTE:** BANCO BRADESCO S.A.

**ADVOGADO:** MOZART VICTOR RUSSOMANO NETO

**REQUERIDO:** Desembargador Jorge Orlando Sereno

**LITISCONSORTE:** -----



PODER JUDICIÁRIO  
JUSTIÇA DO TRABALHO  
TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO

**Correção Parcial ou Reclamação Correicional Nº 1000047-97.2021.5.00.0000**

**REQUERENTE: BANCO BRADESCO S.A.**

**ADVOGADO: MOZART VICTOR RUSSOMANO NETO, OAB: 0029340**

**REQUERIDO: Desembargador Jorge Orlando Sereno**

**LITISCONSORTE: -----**

**CGACV/ bgf**

## **DECISÃO**

Trata-se de Correção Parcial proposta por **BANCO BRADESCO S.A** em face de decisão proferida pelo **EXCELENTÍSSIMO DESEMBARGADOR JORGE ORLANDO SERENO RAMOS**, do Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região que, nos autos do Mandado de Segurança nº 0100016-75.2021.5.01.0000, indeferiu a liminar pleiteada pelo requerente que visava suspender decisão proferida em sede de tutela provisória de urgência nos autos da reclamação trabalhista nº 0101046-31.2020.5.01.0017, que determinou a reintegração do reclamante, ora terceiro interessado.

Requer a suspensão dos efeitos da tutela provisória de urgência antecipada deferida na reclamação trabalhista desde a convalidação de seus efeitos, até o julgamento definitivo e trânsito em julgado da decisão proferida no processo matriz e/ou, no mínimo, até o trânsito em julgado ou o julgamento em definitivo do mandado de segurança impetrado perante o E. TRT, concedendo-se, outrossim e para a mesma finalidade – em caráter de urgência - a LIMINAR respectiva, em caráter inaudita altera pars, para imprimir efeito suspensivo ao Agravo interposto na citada Ação Mandamental, até o julgamento definitivo da segurança pelo órgão competente.

Em 20/01/2021, esta c. Corregedoria-Geral proferiu decisão (ID. 3571430) convertendo o feito em diligência e determinando fosse designada audiência de conciliação com o fito de promover a composição entre as partes da reclamação trabalhista. Na ocasião, diante da indisponibilidade do sistema PJe do TRT da 1ª Região, facultou-se ao requerente a juntada posterior da documentação faltante, sob pena de indeferimento da petição inicial.

Em atendimento àquela determinação, o requerente, por meio da petição de ID. 9eb5da2, apresentou documentos complementares.

Paralelamente, o Desembargador requerido encaminhou o Ofício GDJOSR- Nº.: 0021/2021, no qual prestou os seguintes esclarecimentos:

Ante os termos do OFÍCIO TST.CGJT Nº 123, de 20/01/2021, expedido pelo Exmo. Corregedor-Geral da Justiça do Trabalho Ministro Aloysio Corrêa da Veiga e os termos da decisão proferida nos autos da Correição Parcial nº 1000047-97.2021.5.00.0000; encaminhem-se os presentes autos ao CEJUSC do 2º Grau deste Regional, para efetivo cumprimento da decisão no sentido de que "*no prazo de 5 (cinco) dias, seja designada audiência de conciliação com o fito de promover a composição entre as partes da reclamação trabalhista, recomendando-se que sejam direcionados esforços para a obtenção de solução que contemple os dispositivos legais aplicáveis à matéria, indicando expressamente os elementos fáticos que compõem o caso concreto, com o devido registro de tais questões em ata, além das propostas formuladas e demais fatos que sejam relevantes a tentativa de composição. A data da audiência designada deverá ser informada a esta Corregedoria Geral da Justiça do Trabalho, bem como, posteriormente, o seu resultado, com o envio da cópia da ata lavrada no referido ato, com urgência.*"

Ato contínuo, expeça-se, com urgência, ofício ao Exmo. Corregedor-Geral da Justiça do Trabalho Ministro Aloysio Corrêa da Veiga, dando ciência do presente despacho, **bem como esclarecendo que o mandado de segurança relativo à reclamação trabalhista nº 0101046-31.2020.5.01.0017, transcrita no escopo da decisão proferida nos autos da CorPar nº 1000047-97.2021.5.00.0000 é o de nº 0100016-75.2021.5.01.0000, sendo que o mandado de segurança nº 0104264-21.2020.5.01.0000, de Relatoria do Exmo. Desembargador Antônio Paes Araújo, foi objeto da CorPar nº 1002124-16.2020.5.00.0000, e está com audiência designada no CEJUSC do 2º Grau deste Tribunal para o dia 25/01/2021, às 9:10 horas.**

Em 4/2/21, os autos retornaram sem êxito na conciliação (Id. 8c1ab6e).

### É o relatório.

Conforme se observa das informações apresentadas pelo Desembargador requerido, o mandado de segurança relativo à reclamação trabalhista nº 0101046-31.2020.5.01.0017, objeto da presente Correição Parcial, é o de nº 0100016-75.2021.5.01.0000, e não o 0104264-21.2020.5.01.0000, como constou da decisão de ID. 3571430.

Verifica-se que o requerente afirma, equivocadamente, na petição inicial, mover Correição Parcial contra "*decisão proferida nos autos do **Mandado de Segurança 0104264-21.2020.5.01.0000***". Nada obstante, foi juntado aos autos, no momento da interposição da medida correicional, certidão de disponibilização no DEJT referente ao Mando de Segurança nº 0100016-75.2021.5.01.0000 (Id. 8428ec9), cujo conteúdo é o efetivamente impugnado, não se revelando, assim, qualquer equívoco no exame dos seus pressupostos de admissibilidade.

Por conseguinte, saneio o erro material havido na decisão de ID. 3571430 e prossigo no exame da matéria.

Eis o teor da decisão impugnada:

Trata-se de mandado de segurança impetrado contra ato judicial proferido pelo Exmo. Juiz Andre Luiz Amorim Franco que, nos autos da ação trabalhista nº 0101046-31.2020.5.01.0017, deferiu a antecipação de tutela postulada pela terceira

interessada e determinou sua reintegração aos quadros de empregados do impetrante, com todos os direitos e vantagens que fazia jus antes da dispensa.

Alega o impetrante que "Em relação a alegação de que o Impetrante havia se comprometido a não demitir seus funcionários durante a pandemia, esclarece que, o Impetrante nunca assumiu compromisso de não demitir durante a pandemia do novo coronavírus, COVID-19, nem mesmo perante entidades sindicais representativas dos bancários. Insta esclarecer que, o Impetrante aderiu espontaneamente ao Movimento #NãoDemita, lançado em 03 de abril de 2020, a exemplo de mais de 4.000 outras empresas, assumindo então o compromisso de não reduzir o quadro de funcionários durante um período de 60 (sessenta) dias, mais precisamente nos meses de abril e maio de 2020. (<https://www.naodemita.com/>). Assim, a garantia no emprego decorre de previsão legal ou negociação coletiva, devidamente formalizada por meio de acordo ou convenção coletiva de trabalho. Veja que o Litisconsorte aduz que sua dispensa ocorreu em 03/09/2020, assim, sendo, nota-se que a dispensa se deu totalmente fora do período de duração do movimento em comento. Ora, o empregador detém o direito potestativo, assegurado pela legislação trabalhista, de rescindir de forma unilateral o contrato de trabalho, sendo que a ausência de demonstração de que existe uma garantia real de emprego, afasta a possibilidade de nulidade da dispensa. Essa adesão (...) não importou a renúncia ao direito potestativo de o Impetrante rescindir contratos de trabalho de seus empregados; não se equiparando a nenhuma norma coletiva ou dispositivo legal no que se refere ao seu caráter cogente; e não esteve vinculada a nenhuma penalidade ou consequência no caso de os aderentes serem obrigados em defesa da subsistência da própria empresa a demitirem alguns de seus empregados. E nem pode ser outra a conclusão, considerando que no Estado Democrático de Direito vigora o princípio da legalidade, expresso em dispositivo constitucional, art. 5º, inciso II, ninguém será obrigado a fazer ou deixar de fazer alguma coisa senão em virtude de lei."

*Acrescenta que "As notícias produzidas unilateralmente e replicadas em diversas mídias não constituem, por óbvio, fundamento para imposição de obrigações ou criação de direitos relativamente às pessoas físicas ou jurídicas citadas. E mais ainda se expressamente contestadas, como é o caso presente. Além disso, é de se ver que a elástica interpretação da manifestação de adesão a um movimento que se destinou a apoiar a sociedade durante um período desafiador não pode ser a que a Litisconsorte pretende, não só porque não é razoável impedir a empresa de gerir seus recursos com liberdade, mas também porque peca contra o cenário econômico mundial e desestimula a criação de outros movimentos civis. Veja-se, analogamente, que na interpretação do negócio jurídico deve lhe ser atribuído o sentido que corresponder a qual seria a razoável negociação das partes sobre a questão discutida, inferida das demais disposições do negócio e da racionalidade econômica das partes, consideradas as informações disponíveis no momento de sua celebração e, que se benéfico deve ser interpretado estritamente (Arts. 113 e 114, CC). Ainda que se pudesse admitir o contrário, a consequência jamais poderia ser a reintegração da Litisconsorte, ainda porque já ultrapassado e muito os meses de abril e maio de 2020, mas sim a conversão desse pretensão direito em indenização equivalente a dois meses de trabalho."*

*Salienta que "a promessa de não dispensar os empregados durante a Pandemia foi de cunho temporário, cuja vigência não mais se justificava em razão da retomada das atividades econômicas no país e cujo termo final foi devidamente informado aos colaboradores, e não havendo lei ou norma coletiva que proíba a decisão do Impetrante de dispensar sem justa causa a Litisconsorte, tampouco tendo ele direito a qualquer tipo de garantia provisória ao emprego, a conduta do Impetrante deve ser considerada legal. Ademais, essa adesão do Impetrante, em momento algum, IMPLICOU NA RENÚNCIA AO DIREITO POTESTATIVO quanto à rescisão de contratos de trabalho com seus empregados, não se equiparando a nenhuma norma coletiva ou dispositivo legal, no que tange ao caráter cogente, assim como não havia qualquer penalidade ou sanção em caso de dispensa de empregados. O Impetrante não tem o compromisso de manter em seus quadros funcionário que não goze de qualquer estabilidade, o que violaria frontalmente o direito constitucional do empregador, já que cabe ao mesmo discernir quem mantém nos seus quadros funcionais, pois o risco do negócio é assumido pelo mesmo. Sem sombra de dúvidas a dispensa da Litisconsorte se deu sem justa causa, apenas em razão do poder potestativo do Impetrante de resiliir o pacto laboral, sem caracterizar-se em qualquer ato arbitrário ou discriminatório."*

*Destaca que "no caso concreto, inexistente fundamento fático/jurídico para a concessão da tutela pela autoridade coatora, vez que os elementos necessários para a concessão da medida cautelaratória não se fazem presentes. Destaca-se que inexistente prova inequívoca capaz de servir de substrato para a pretensão em comento. Portanto, descabe por completo a concessão da tutela de urgência pela autoridade coatora, por não haver fundado receio de dano irreparável ou de difícil reparação. Ademais, não se vislumbra a probabilidade do direito nas alegações da Litisconsorte, demonstrando a ausência do outro requisito exigido pelo artigo 300 do CPC para o deferimento da tutela, que fora violado no presente caso pela autoridade coatora, que não observou a ausência dos requisitos mínimos para concessão da tutela de urgência. Transpondo essa doutrina*

*para a espécie, é forçoso concluir que a antecipação de tutela, sobretudo quando envolva obrigação de fazer, exige PROVAINÉQUIVOCA QUE INDUZA À VEROSSIMILHANÇA DA ALEGACÃO, o que efetivamente não ocorreu no presente caso.”*

Sustenta, por fim, que “*se mantida a ordem, ato contra o qual se insurge o Impetrante, reitera-se, temos que irreparável o dano que trará ao Impetrante, em face da impossibilidade de retornar ao status quo ante, caso o D. Magistrado julgue o pleito da Litisconsorte procedente. O perigo da irreversibilidade é claro, uma vez que os valores que porventura vierem a ser pagos pelo Reclamado a título de salários e demais verbas decorrentes do período posterior ao devido pela reintegração, jamais retornarão ao Reclamado quando finda a ação. Desta feita, uma vez demonstrado o direito líquido e certo do Impetrante, protesta-se pela concessão da tutela de urgência a fim de que a decisão proferida pelo MM. Juiz de piso seja cessada” Requer “o deferimento da liminar em Mandado de Segurança, com o fim de determinar a cessação da liminar concedida em Decisão ID. 527fad6 dos autos de nº 0101046-31.2020.5.01.0017, afastando assim a readmissão do Litisconsorte e o restabelecimento do plano de saúde fixado na Decisão.”*

Passo a decidir.

De plano, cumpre destacar que, nos termos do inciso III, do artigo 7º, da Lei nº12.016/09, o deferimento de liminar em sede mandamental exige o preenchimento dos seguintes requisitos: relevância dos fundamentos e a possibilidade de resultar a ineficácia da medida.

Neste aspecto, registre-se, que o deferimento da tutela antecipada não é uma mera faculdade do juiz, mas, sim, um poder-dever do magistrado, que verificando a presença dos requisitos legais (art. 300 do CPC), deve ser deferida a tutela antecipada, sendo vedada sua concessão caso falte algum requisito ou ainda, que as circunstâncias demonstrem não ser aconselhável o deferimento da medida, o que deve ser ponderado e fundamentado pelo Juízo.

Ressalte-se que, uma vez proferida a decisão de antecipação de tutela em regular processo cognitivo, sua reforma ou cassação somente se revelará possível quando evidenciada manifesta violação legal ou clara abusividade na análise dos seus requisitos, não cabendo analisar eventual da decisão, ainda que não seja imediata a error in judicando recorribilidade, pois a via mandamental não se revela adequada a esse fim, devendo ser reexaminado em instância recursal ordinária.

Assim, em caso de impugnação de decisão que defere tutela antecipada, a concessão do mandado de segurança revela-se possível somente mediante a demonstração, pelo impetrante, de que a tutela antecipada foi indevidamente deferida.

Significa dizer que deve o impetrante demonstrar a ausência dos requisitos previstos no artigo 300 do Código de Processo Civil, in verbis: “*A tutela de urgência será concedida quando houver elementos que evidenciem a probabilidade do direito e o perigo de dano ou risco ao resultado útil do processo*”, o que era tratado no art. 273 do CPC/73, como a “*verossimilhança das alegações*” e o “*fundado receio de dano irreparável ou de difícil reparação*”.

Com efeito, em se tratando de pretensão de antecipação de tutela para determinar a reintegração no emprego, resta inquestionável o perigo na demora.

No que se refere aos elementos que evidenciem a probabilidade do direito, não há demonstração de que a decisão impetrada encerre manifesta ilegalidade ou abuso de poder já que a tutela antecipada deferida não incidiu em qualquer proibição legal ou constitucional, porquanto devidamente fundamentada, nos seguintes termos:

“Vistos, estudados ...

TEMA: COMPROMISSO BANCÁRIO-EMPRESARIAL DE NÃO DEMITIR. EFEITOS.PRINCÍPIOS. REINTEGRAÇÃO. TUTELA DE URGÊNCIA.

O contexto fático deste caso está resumido na ementa acima.

Durante a pandemia da COVID-19, os bancos brasileiros, reunidos, firmaram compromisso de não demitir empregados, mantendo os contratos vigentes.

O movimento “não demita”, em março/abril de 2020, tornou-se público.

Estabelecido o preceito, tranquilizou-se os trabalhadores. Em boa ora, aliás.

O coronavirus segue fora de controle, conforme notório, mas, criando uma realidade modificativa própria e descumprindo o ajustado, começaram as demissões nos bancos.

Como corolário, os empregados vêm à juízo requerendo o retorno, com a reintegração consequente.

Com efeito. Os valores constitucionais do trabalho e da ordem econômica podem e devem coexistir, tanto quanto possível.

Um dos temas que insisto, defendo, discorro em palestras, é a responsabilidade social das empresas.

A par de incentivar a livre iniciativa econômica, a saúde das empresas, seus mecanismos de controle de dívidas e recuperação fiscal, suas características de geradoras de milhares de empregos, não se pode olvidar o dever social das mesmas

No caso concreto em que estudo, ao se comprometer, junto à classe econômica que integra, reunido com a Federação Nacional dos Bancos (FENABAM), bem assim em documentos e relatórios internos, a rever demissões e evitar novas dispensas enquanto perdurar a pandemia da COVID-19, assumiu a ré, em conteúdo programático, postura concessiva e análoga de estabilidade provisória, postura essa MORAL E ÉTICA, ensinando norma jurídica - como na promessa do Direito Civil, art. 854 do CC:

“Aquele que, por anúncios públicos, se comprometer a recompensar ou gratificar a quem preencha certas condições ou desempenhe certo serviço, contrai obrigação de cumprir o prometido”.

Há mais.

Narrativas, políticas empresariais, diretrizes, explicitada à todos e tornada pública constituem em normativos programáticos, ainda que não escritos e criam direito subjetivo aos interessados.

Vide este informativo do STF, n. 345, de 2004 - e extraiam a analogia:

“o caráter programático das regras inscritas no texto da Carta Política não pode converter-se em promessa constitucional insequente, sob pena de o Poder Público, fraudando justas expectativas nele depositadas pela coletividade, substituir, de maneira ilegítima, o cumprimento de seu impostergável dever, por um gesto irresponsável e de infidelidade ...” (STF, Informativo n. 345, 2004).

Compromisso publicizado é norma programática, gera direitos subjetivos, inclusive estabilidades provisórias quando se assenta a intenção de não demitir – independentemente do banco não ter traduzido isto de forma escrita ou inserida em texto coletivo intersindical ou via acordo coletivo específico.

Não assumam planejamentos que não possam ser respeitados. Há efeitos que se refletem nas pessoas envolvidas.

O direito potestativo de dispensa encontrou limite nos compromissos públicos assumidos, na ética, na moral, boa-fé objetiva, no respeito aos direitos que se refletem indiretamente no corpo de trabalhadores, que, por igual, como a atividade econômica, possui planos, programações de futuro, incertezas - dignidade da pessoa humana, saúde, bem estar, pleno emprego, todos atributos de previsão constitucional.

Quiçá quando, aliado à isto, há redução de alíquotas de impostos incidentes à categoria e os lucros líquidos durante o ano seguem crescendo – no caso do Bradesco, com investimentos inéditos e diversificados. Atividade bancária envolve múltiplas e complexas relações, desde sua Diretoria, executivos, parceiros comerciais, negócios e empregados, todos submetidos ao compromisso.

Ao romper contratos neste contexto, discrimina-se um destes atores, a priori engajados no programa “não demitir” – violando a promessa civil e a Lei 9029/95 – porque não suspender ou cancelar um contrato comercial ao invés de demitir um trabalhador durante a pandemia?

Se a atualidade é de um surto pandêmico mundial, com compromisso empresarial PÚBLICO de não se demitir no período, exsurge, com muito mais ênfase, a responsabilidade social da empresa, que perpetra ato ilegal (ou, quando muito, imoral),

quando dispensa empregado na ocasião. Note que até o Governo Federal criou variáveis à manutenção de empregos, com redução de jornada e salário e/ou suspensão de contratos – Lei 14020/20.

Não se diga que o compromisso não pode ser infinito. Verdade. Mas o surto epidêmico permanece grave, com aumento de casos e as flexibilizações adotadas quanto ao isolamento social não justificam o argumento de que o ajuste tenha chegado ao seu fim, especialmente agora, quando os números de casos e de mortes voltam a subir.

O decreto de calamidade pública (6/20) permanece em vigor até 31.12.20 e o compromisso assumido publicamente não definiu prazos objetivos – até porque a pandemia continua e o ajuste ainda mais se justifica. Segue o link abaixo, assentando o compromisso estabelecido para vigorar durante a pandemia: <https://oglobo.globo.com/economia/coronavirus-bancos-se-comprometem-suspender-demissoes-durante-pandemia-24328378>.

O autor é empregado do banco desde 2008.

O ato de dispensa configura-se, portanto, ilegal no presente momento, arbitrário e discriminatório, merecendo ser anulado, pelos fundamentos que discorri e à luz do art. 8º, do Código de Processo Civil.

E sendo ato contrário ao compromisso vigente torna-se nulo, cuja consequência é o retorno ao status quo, na medida que exsurge estabilidade provisória inequívoca via norma programática (cujo direito constitucional reconhece como gerador de direitos subjetivos).

Razões pelas quais, em sede liminar, presentes os pressupostos cautelares (art. 300 do CPC), defiro o requerimento de antecipação dos efeitos da tutela para determinar a reintegração do autor (ainda que em caráter de home office), com revolvimento e manutenção de salários e demais vantagens, inclusive plano de saúde – até que a situação de calamidade pública seja encerrada por novo ato normativo da União Federal.

Prazo de cumprimento: 5 dias.

Expeça-se mandado, urgente, com cópia da presente decisão. Cumpra-se. Publique-se.” (Id 04a9ff1).

Da leitura da decisão impetrada tem-se que a motivação exarada para o deferimento da antecipação de tutela consistiu na presença de convencimento acerca da verossimilhança dos argumentos expendidos pelo autor, ora terceiro interessado, acrescentando-se, ainda, a presença dos elementos que evidenciam a probabilidade do direito e o perigo de dano ou risco ao resultado útil do processo.

Note-se que em diligência realizada aos autos da ação subjacente é possível verificar que a autoridade coatora pautou seu convencimento pelos elementos de prova colacionados pelo autor que corroboram as alegações da inicial, em especial as matérias publicadas em jornais da grande circulação do país, envolvendo inclusive, entrevistas concedidas por diretores do Bradesco fazendo análise da conjuntura econômica e das providências de enfrentamento levadas a efeito pelo conglomerado financeiro, das quais se destaca o compromisso público de não demitir empregados durante a pandemia do novo coronavírus, assim como o documento denominado relatório de Capital Humano, onde consta que “Também aderimos ao movimento #NãoDemita, um pacto firmado entre empresas para preservar empregos e evitar a demissão de milhares de pessoas”. (Id 6d18e1e e seguintes dos autos originais).

Ademais, o impetrante não nega que tenha assumido o compromisso de não demitir empregados, afirma que “Essa adesão (ou, ainda que tivesse havido algum compromisso assumido perante entidades sindicais) não importou a renúncia ao direito potestativo de o Impetrante rescindir contratos de trabalho de seus empregados; não se equiparando a nenhuma norma coletiva ou dispositivo legal no que se refere ao seu caráter cogente; e não esteve vinculada a nenhuma penalidade ou consequência no caso de os aderentes serem obrigados em defesa da subsistência da própria empresa a demitirem alguns de seus empregados.”

Assim, mesmo que o ato da dispensa do empregado pudesse estar inserido no âmbito do poder diretivo do empregador, este encontra limites nos princípios que fundamentam o ordenamento jurídico, não podendo ser exercido de forma abusiva, necessitando ser pautado na ética, na boa-fé e no princípio da dignidade humana e da função social da empresa que devem nortear as relações de trabalho.

Cumpra consignar que, ainda que seja percebido uma maior flexibilização nas medidas restritivas de isolamento social em decorrência da pandemia do novo coronavírus, é fato notório, entretanto, que nas últimas semanas os casos de contaminação e óbitos por conta da COVID-19 voltaram a registrar números alarmantes, demonstrando que a pandemia não está controlada, em especial no Estado do Rio de Janeiro, sendo certo que, em que pese o estado de calamidade pública estabelecido pelo Decreto Legislativo nº 06/2020 com efeitos até 31 de dezembro de 2020 não tenha sido prorrogado pelo governo federal, até o momento, o governo do Estado do Rio de Janeiro estabeleceu, através do Decreto nº 47.428/20, a prorrogação do estado de calamidade reconhecido pela Lei Estadual nº 8.794/2020 até 1º de julho de 2021, evidenciando a manutenção do cenário crítico de crise social, econômica e de saúde, que não se limitou, tão somente, aos meses de abril e maio de 2020.

Por outro lado, as notícias divulgadas na imprensa e os números de balanços contábeis do último semestre demonstram não só o aumento pela demanda de serviços financeiros, mas, também, que as instituições não sofreram grandes impactos em seus lucros com a crise causada pela pandemia do novo coronavírus, sendo de se destacar que o descumprimento do compromisso assumido seja com seus empregados, seja para com toda a sociedade, importa em contrariedade ao que se assumiu voluntariamente e se empenhou em divulgar entre seus colaboradores e na imprensa de maneira geral, caracterizando o que se denomina venire contra factum proprium, situação que afronta o princípio da boa-fé objetiva, insculpido no artigo 422 do Código Civil, assim com atenta contra os princípios da dignidade da pessoa humana e da função social da empresa, previstos na Constituição Federal de 1988 (inciso III do art. 1º e art. 170).

Esclareça-se que não existe risco de irreversibilidade do provimento jurisdicional antecipado, uma vez que tendo sido determinada a reintegração da terceira interessada aos quadros do impetrante haverá o pagamento de verbas salariais por parte do empregador, mas, em contraprestação, caberá ao empregado fornecer sua mão de obra em proveito da atividade por ele desenvolvida.

Deste modo, tendo o terceiro interessado demonstrado a verossimilhança das alegações expedidas na inicial da ação subjacente, há que se considerar que aguardar a tramitação da ação trabalhista para garantir ao autor os direitos inerentes à sua reintegração no emprego, inequivocamente, representa nítida hipótese de grave lesão aos direitos do trabalhador, mormente quando diante da fonte de sua sobrevivência. Logo, não restou comprovado o alegado direito líquido e certo do impetrante.

Diante de todo o exposto, considerando ausentes a relevância dos fundamentos e a possibilidade de resultar a ineficácia da medida, caso venha ser, ao final, concedida a segurança, requisitos exigidos pelo inciso III, do artigo 7º, da Lei nº 12.016/2009, INDEFIRO A LIMINAR pretendida.

Oficie-se à autoridade coatora para ciência, bem como para prestar as informações de estilo, no prazo legal.

Intime-se o impetrante para ciência desta decisão, bem como a terceira interessada, no que couber, por e-carta.

Após o decurso do prazo legal, ao Ministério Público do Trabalho, em conformidade com o que dispõe o art. 12, da Lei nº 12.016/2009.

Nos termos do disposto no artigo 13, *caput*, do RICGJT, "*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*".

O parágrafo único do referido dispositivo dispõe que "*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*".

Os limites de atuação em sede de Correição Parcial, segundo o Regimento Interno desta Corregedoria Geral é claro: trata-se de medida excepcional, sendo cabível para

corrigir "*erros, abusos e atos contrários à boa ordem processual*", importando em atentado a fórmulas legais do processo. Além disso, trata-se, em sede 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 correicional somente tem lugar em hipóteses dos denominados erros in procedendo, capazes de ensejar tumulto às formulas legais do processo, e efeitos que se espraiam a ponto de ensejar a intervenção excepcional do órgão correicional. 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 correicional, mas desde que não se trate de exame ou reexame do meritiu 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)

O objeto da presente medida é a suspensão de decisão que determinou a reintegração do empregado com fundamento tão somente na adesão do requerente a compromisso público de não-demissão durante a pandemia da COVID-19.

Deixo de conceder a medida, nos termos do art. 13, *caput*, do RICGJT, uma vez que em face da decisão que indeferiu a liminar requerida para suspender os efeitos da tutela de urgência que determinou a reintegração do terceiro interessado, há recurso próprio, que no presente caso foi interposto pela parte.

Além disso, não se constata a existência de *erros, abusos e atos contrários à boa ordem processual e que importem em atentado a fórmulas legais de processo, uma vez que a decisão impugnada foi proferida por magistrado competente e de forma fundamentada*

No entanto, no tocante à liminar pretendida, o que concerne à aplicação do parágrafo único, do art. 13 do RICGJT, melhor sorte assiste ao requerente.

É cediço que a dispensa é um direito potestativo do empregador, decorrente do poder de direção que lhe é atribuído, excetuadas as hipóteses legais que trazem previsão restritiva do exercício de tal direito. Não adentrando no âmbito da interpretação legal ou no aspecto meritório da decisão impugnada, verifica-se que as decisões judiciais devem estar devidamente fundamentadas e guardar coerência argumentativa, sob pena de violação aos artigos 93, IX da Constituição Federal e artigo 489 do Código de Processo Civil. A nulidade advinda da inobservância de tais preceitos é hipótese que consubstancia atentado às fórmulas legais do processo, assim como o fundamento *contra legem*. Da mesma forma, pode-se extrair *error in procedendo* da decisão que, consignando premissa fática expressa, traz conclusão que dela se distancia.

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.

Assim, 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 a todo 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 0100016-75.2021.5.01.0000, com a consequente suspensão da ordem de reintegração até que ocorra o exame da matéria pelo órgão jurisdicional competente.

Dê-se ciência do inteiro teor da decisão ora proferida, com urgência, à Requerente, ao Exmo. **Desembargador Jorge Orlando Sereno**, do Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região - inclusive para que preste as informações que entenderem pertinentes, no prazo de 10 (dez) dias -, ao terceiro interessado e ao juízo de primeiro grau.

Publique-se.

BRASILIA/DF, 08 de fevereiro de 2021.

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



Assinado eletronicamente por: ALOYSIO SILVA CORRÊA DA VEIGA - Juntado em: 08/02/2021 11:13:50 - f0f6db6  
<https://pje.tst.jus.br/pjekz/validacao/21020514554515700000001374765?instancia=3>  
Número do processo: 1000047-97.2021.5.00.0000  
Número do documento: 21020514554515700000001374765