



Poder Judiciário
Justiça do Trabalho
Tribunal Superior do Trabalho

Correição Parcial ou Reclamação Correicional 1000086-94.2021.5.00.0000

Processo Judicial Eletrônico

Data da Autuação: 22/01/2021

Valor da causa: R\$ 2.000,00

Partes:

REQUERENTE: BANCO BRADESCO S.A.

ADVOGADO: MOZART VICTOR RUSSOMANO NETO

REQUERIDO: Desembargador Jorge Orlando Sereno

TERCEIRO INTERESSADO: -----

PAGINA_CAPA_PROCESSO_PJEADVOGADO: ALEXANDRE MATZENBACHER



Poder Judiciário
Justiça do Trabalho
Tribunal Superior do Trabalho

94.2021.5.00.0000 A C Ó R D Ã O
Órgão Especial
GCG/syi/

PROCESSO Nº TST-CorPar-1000086-

AGRAVO. CORREIÇÃO PARCIAL. LIMINAR DEFERIDA. TUTELA DE URGÊNCIA QUE DEFERIU REINTEGRAÇÃO DE EMPREGADO DISPENSADO NO CURSO DA PANDEMIA DA COVID-19. COMPROMISSO PÚBLICO “NÃO DEMITA”. AUSÊNCIA DE SUPORTE JURÍDICO. 1

- Decisão corrigenda consubstanciada em indeferimento de liminar em mandado de segurança com a conseguinte manutenção da tutela de urgência concedida na reclamação trabalhista em que determinada a reintegração de trabalhador dispensado no curso da pandemia da COVID-19 com fundamento em compromisso público firmado pelo requerente ao aderir ao movimento “NÃO DEMITA”. 2 – A ausência de clareza quanto ao suporte jurídico da ordem de reintegração, ou seja, a inexistência de fundamentação quanto à hipótese de garantia de emprego que ampara a medida, consubstancia decisão carente de coerência argumentativa e incorre na hipótese prevista no parágrafo único do art. 13 do RICGJT. **Agravo a que se nega provimento.**

Vistos, relatados e discutidos estes autos de **CorPar-100008694.2021.5.00.0000**, em que é AGRAVANTE ----- e são AGRAVADOS **BANCO BRADESCO S.A. e DESEMBARGADOR JORGE ORLANDO SERENO**.

Trata-se de agravo em correção parcial interposto por -----, terceiro interessado, em face da decisão proferida por esta Corregedoria-Geral da Justiça do Trabalho, que, com fundamento no parágrafo único do art. 13 do RICGJT, deferiu parcialmente a liminar requerida por BANCO BRADESCO S.A., para conceder efeito suspensivo ao Agravo Regimental no Mandado de Segurança nº 0100037-51.2021.5.01.0000, com a consequente suspensão da ordem de reintegração até que ocorra o exame da matéria pelo órgão jurisdicional competente.

O requerente apresentou contraminuta.

É o relatório.

V O T O

1 – CONHECIMENTO

O agravo é tempestivo e regular a representação processual.

Conheço do agravo.

2 -

MÉRITO

A liminar foi deferida na correção parcial com arrimo nos seguintes

fundamentos:



Trata-se de Correição Parcial proposta por **BANCO BRADESCO S.A.** em face de decisão proferida pelo Exmo. Desembargador **JORGE ORLANDO SERENO RAMOS**, do Tribunal Regional do Trabalho da 1ª

Região que, nos autos do Mandado de Segurança nº **0100037-**

51.2021.5.01.0000, indeferiu a liminar pleiteada pelo requerente que visava suspender decisão proferida em sede de tutela provisória de urgência nos autos da reclamação trabalhista nº **0100716-51.2020.5.01.05610** 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:

Trata-se de mandado de segurança impetrado contra ato judicial proferido pela Exma. Juíza Fernanda Stipp que, nos autos da ação trabalhista nº 0100716-51.2020.5.01.0561, 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, sob pena de R\$1.000,00 (um mil reais) diários.

Alega o impetrante que *"imperioso destacar que não há que se falar em qualquer reintegração por suposta garantia de emprego pelo exercício de cargo de diretor de cooperativa, frente ao fato que este argumento foi negado pela d.Julgador a quo e não houve recurso ou qualquer impugnação do empregado. Quanto a questão do compromisso de não demitir, ora, Nobre Julgador, a decisão sequer permitiu ao impetrante manifestar-se acerca da reclamação trabalhista e dos documentos colacionados na inicial, impossibilitando o exercício do direito constitucional do contraditório e à ampla defesa, sem que os fatos constitutivos do direito do autor, ônus que lhe incumbia, de forma robusta e incontestes, fossem ao menos comprovados ou materializados nos autos."*

Acrescenta que *"A reintegração do autor restou avalizada pelo MM. Juízo por entender que a situação pandêmica que assola o mundo impediria o exercício do direito potestativo do empregador, ao passo que em manifestação pública firmou compromisso de não demissão por 60 dias, prazo este respeitado nos autos. Não pode o Douto Juízo criar obrigação inexistente em Lei, sob pena de violar o princípio da legalidade e tornar-se legislador ao invés de julgador. Observe-se que nenhuma das medidas convertidas em Lei no período de pandemia trouxe o impedimento à demissão! Apenas criou-se estabilidade provisória enquanto adotadas medidas vinculadas à redução de salário e jornada ou suspensão do contrato de trabalho. No caso do Litisconsorte passivo, não*



houve a adoção de tais medidas, o que não atrai a criação de nova modalidade de estabilidade provisória."

Argumenta que "A garantia no emprego decorre de previsão legal ou negociação coletiva, devidamente formalizada por meio de acordo ou convenção coletiva de trabalho, o que não é o caso dos autos. Nesse sentido, o empregador permanece detendo o direito potestativo de rescindir de forma unilateral o contrato individual de trabalho, assim como a empregada; a relação de emprego é eminentemente contratual, exigindo convergência de vontades para a sua manutenção. Assim, frisa-se que o Bradesco **nunca** assumiu compromisso de não demitir durante a pandemia do novo Coronavírus, SARS-CoV2, agente causador da COVID-19, nem mesmo perante entidades sindicais representativas dos bancários."

Salienta que "a Fenaban (representando os bancos) **nunca** assumiu compromisso, nem mesmo perante entidades sindicais representativas dos bancários, de não demitir durante a pandemia do novo coronavírus, SARSCoV2, agente causador da COVID-19. Esclareça-se que pandemia é um conceito descritivo de uma situação (disseminação mundial de uma nova doença infecciosa, com transmissão de pessoa para pessoa) e não um período de tempo definido, e a declaração de sua ocorrência pela OMS tem como efeito a inequívoca indicação de que os governos devem adotar ações imediatas para impedir a circulação do vírus, reforçar as estruturas de saúde para o atendimento os pacientes e destinar recursos para acelerar o avanço científico no desenvolvimento de vacinas e medicamentos. Assim sendo, o Banco aderiu espontaneamente ao Movimento #NãoDemita, lançado em 03/04 /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/>) Essa adesão (ou, ainda que tivesse havido algum compromisso assumido perante entidades sindicais) **não importou a renúncia ao direito potestativo de o Banco rescindir contratos de trabalho de seus empregados**, Além disso, não se equipara 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. De fato, 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. Toda obrigação que não deriva da lei é inconstitucional; apenas a lei pode obrigar quem quer que seja a fazer, não fazer ou dar."

Aduz que "as notícias produzidas unilateralmente e replicadas em diversas mídias não constituem, por óbvio, fundamento para imposição de obrigações ou a criação de direitos relativamente às pessoas físicas ou jurídicas. 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 reclamante pretende, não só porque não é razoável impedir a empresa de gerir seus recursos com liberdade, mas



*também porque contra o cenário econômico mundial e desestimula a criação de outros movimentos civis. Observe-se, analogicamente, que na interpretação do negócio jurídico lhe seja atribuído o sentido de 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 benefício deve ser interpretado estritamente (arts. 113 e 114 do CC). Logo, ainda que se **que se pudesse admitir o contrário, a consequência jamais poderia ser a reintegração da reclamante, ainda porque já ultrapassado e muito os meses de abril e maio de 2020, mas sim a conversão desse pretense direito em indenização equivalente a dois meses de trabalho.***

Nada mais!!

Destaca que "O direito, por mais que atenda à finalidade de justiça social trazida por Max Weber, é, intrinsecamente, positivo, e traz critérios objetivos para a valoração do fato social. O provimento jurisdicional jamais poderá atender aos conceitos de verdade e razão relativizados. Deve sempre se pautar pela verdade material, pelo caso concreto e pela valoração objetiva. Neste sentido, à míngua de uma norma coletiva ou de um preceito legal que traga expressamente o direito reclamado, não há o que se falar em provimento da inicial. Neste contexto, a demissão imotivada do Litisconsorte passivo, pautada no exercício de um direito potestativo constitucionalmente assegurado, jamais poderá ser vista como descumprimento da função social da propriedade, preceito constitucionalmente conjugado à preservação e ao estímulo da economia de mercado. Outrossim, não menos importante, imperioso destacar que a garantia no emprego decorre de previsão legal ou negociação coletiva, devidamente formalizada por meio de acordo ou convenção coletiva de trabalho."

Requer "a concessão da medida liminar em caráter de inaudita altera pars, a fim de revogar a tutela provisória de urgência antecipada deferida nos autos da reclamação trabalhista matriz nº ATOrd 0100716-51.2020.5.01.0561, onde a Autoridade Coatora determinou ao ora impetrante que promovesse a reintegração do reclamante da ação retro epigrafada ao emprego, sendo revogada a multa imposta pelo Juízo ou, sucessivamente, reduzindo seu importe diário."

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:

Vistos etc.

Trata-se de pedido de tutela de urgência apresentado pelo trabalhador que sustenta ser diretor de cooperativa de emprego - COPEMABAN, vindo a ser injustamente dispensado, em que pese detentor de garantia de emprego.

Sustenta, ainda que o banco assumiu compromisso com a não dispensa.

É o relatório.

Tutela inaudita altera pars

O presente caso se enquadra com perfeição no disposto no art. 300, §2º, NCPC, que garante a tutela sem a garantia do contraditório, desde que ausente perigo de irreversibilidade, face a manutenção do trabalho e sua contraprestação, restando ausente prejuízo.

Reintegração pretendida

Conforme se infere dos documentos trazidos aos autos, o Autor é um dos diretores eleitos de cooperativa, tendo a comunicação sido feita para o banco em 28.03.20 (ID. 8295582), vindo a ser dispensado em 30.10.20 (TRCT, ID. 22da3e5).

De acordo com o CNPJ da Cooperativa, denominada SOCIEDADE COOPERATIVA COOPMABAN - COOPERATIVA DE CONSUMO DOS BANCÁRIOS E EX-BANCÁRIOS DO ESTADO DO RIO DE JANEIRO, esta se presta ao "Comércio atacadista de mercadorias em geral, com predominância de produtos alimentícios - minimercados, mercearias e armazéns."



Certo que as cooperativas de emprego são aquelas que se obrigam a contribuir com bens ou serviços para o exercício de uma atividade econômica, de proveito comum, sem objetivo de lucro, enquanto que as cooperativas de trabalho são regidas pela Lei 12.960/2012 e se firmam pela congregação de profissionais autônomos, não sendo este o caso dos autos, já que o Autor era empregado da Ré.

No entanto, não basta que a Cooperativa seja de emprego para que se aplique a garantia prevista no art. 55 da Lei 5764/71, devendo constar expressamente em seu estatuto o fato de a cooperativa ter poderes para agir na qualidade de substituto processual. Ou seja, de representar os demais trabalhadores frente ao seu empregador (art. 4o, XI c.c. art. 21 da Lei 5764 /71).

*Feitas estas considerações, certo que em que pese o Autor tenha sido eleito dirigente de cooperativa de emprego, o estatuto da cooperativa não veio aos autos, sendo impossível neste momento entender que o mesmo tem poderes para representar seus pares, razão pela qual não se justifica o reconhecimento da estabilidade provisória por este motivo. Falta o *fumus boni iuris*.*

Quanto ao mais, pretende o trabalhador pela garantia de emprego também em razão da pandemia. Vejamos.

Registro ser inequívoco o fato de que o empregador detém o poder diretivo de seu empreendimento e que deste poder nasce a discricionariedade pertinente ao direito de dispensa de seus empregados. No entanto, tal poder encontra limites expostos nos instrumentos normativos existentes.

Apenas para rememorar, o empregador não pode dispensar o empregado em três situações, quais sejam: a) diante da garantia de emprego; b) dispensas discriminatórias (ex: Sum.443 do TST); c) dispensas retaliativas (Lei da Greve, art. 7o, por exemplo).

Quanto ao mais, certo que estamos enfrentando a maior crise econômica da história da sociedade moderna, a qual curiosamente tem sido bastante vantajosa com o setor financeiro que continua garantindo altos índices de lucratividade.

Assim, soa bastante razoável o fato de que os grandes bancos, como o Réu, tenham informado aos sindicatos e a imprensa que se absteriam de dispensar seus empregados, conforme diversas matérias inclusive apresentadas na inicial e divulgadas na grande mídia. Também notório o fato de que houveram políticas públicas que garantem tal posição, como a redução da taxa sobre os lucros.

Enquanto as políticas públicas garantem os lucros dos bancos, estes por outro lado garantem a empregabilidade e consequentemente o consumo, minorando a crise em diversos setores. Portanto, quando o banco não dispensa um funcionário ele está mantendo indiretamente diversas outras famílias da cadeia produtiva, desde o dono do mercadinho até o proprietário de um imóvel locado.

Quanto aos seus empregados, fato notório que a Ré além de adiantar o 13o salário, o que traduz sua intenção em manter o posto de trabalho dos empregados durante o ano em curso, ainda afirmou ter aderido ao movimento #NãoDemita, amplamente divulgado na



mídia como um pacto firmado entre empresas para preservar empregos e evitar a dispensa de milhares de trabalhadores.

Clara a política adotada pela Ré de proteção social e manutenção dos postos de trabalho, o que aliás se alinha com todo o conteúdo de suas propagandas encontradas na mídia e internet.

Portanto, pode ser dito que a própria empresa criou a regra de garantia de emprego durante a pandemia, ao aderir ao movimento social e aplicar práticas protetivas. Esta foi a mensagem passada pelo Banco para toda a sociedade. Desnecessário que se firmasse norma coletiva neste sentido. Essa é a norma empresarial vigente, ou pelo menos, assim o foi apresentada.

Não há que se falar neste momento em função social da propriedade ou de qualquer outro princípio garantista, posto que a própria empresa estabeleceu o limite ao direito postestativo e tal deve ser observado enquanto a calamidade pública decorrente do COVID-19 for mantida, por simples questão de coerência e boa-fé que devem permear as relações entre sujeitos de direito.

Destarte, evidente a probabilidade do direito apontado na petição inicial e inequívoco o perigo na demora, motivo pelo qual, por presentes os requisitos contidos no art. 300 do NCPC, defiro a tutela de urgência requerida na petição inicial, determinando a reintegração imediata do reclamante ao emprego em 48 horas, sob pena de multa diária de no cumprimento da presente obrigação de fazer de R\$ 1.000,00 (mil reais) por dia de atraso.

Expeça-se mandado urgente de reintegração.

No mais, inclua-se o feito em pauta de iniciais, virtual." (Id 07505f2).

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.

Neste contexto, mostra relevante mencionar que o terceiro interessado foi admitido pelo impetrante em 13/09/1991, bem como que a dispensa ocorreu em 30/10/2020, quando contava cerca de 29 anos de serviços prestados ao empregador e 50 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 *"Assim sendo, o Banco aderiu espontaneamente ao Movimento #NãoDemita, lançado em 03/04/2020, 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/>) Essa adesão (ou, ainda que tivesse havido algum compromisso assumido perante entidades sindicais) não importou a renúncia ao direito potestativo de o Banco rescindir contratos de trabalho de seus empregados, Além disso, não se equipara 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."* (Id 9d579bd - Pág. 9).

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.

Cumprе 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, inculcado 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 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.

Deste modo, tendo o terceiro interessado demonstrado a verossimilhança das alegações expeditas 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, mantendo, inclusive a multa cominada ante a sua razoabilidade.

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.

lp

RIO DE JANEIRO/RJ, 11 de janeiro de 2021.

JORGE ORLANDO SERENO RAMOS

Desembargador 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 são claros: 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 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 correidores." (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." (Ermani 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 decisão proferida pelo Desembargador Requerido que indeferiu o pedido liminar para suspender a determinação de reintegração do reclamante, ora terceiro interessado, pelo juízo de origem nos autos da reclamação trabalhista n.º 0100716-51.2020.5.01.05610.

O Exmo. Desembargador requerido entendeu que, no caso de impugnação de decisão que defere tutela antecipada, a concessão da liminar mediante mandado de segurança será possível somente mediante a demonstração pelo impetrante de que a tutela antecipada foi indevidamente deferida. Ressaltou que, nesse contexto, o impetrante deve demonstrar a ausência dos requisitos previstos no artigo 300 do Código de Processo Civil.

Registrou que "*o impetrante não nega que tenha assumido o compromisso de não demitir empregados*", fazendo alusão à adesão do banco Requerente ao movimento #*nãodemita*, o qual, no entender do magistrado, consubstancia limitação ao poder diretivo do empregador, conforme a ética, a boa-fé, a dignidade da pessoa humana e a função social da empresa.

Consignou que seria "*relevante mencionar que o terceiro interessado foi admitido pelo impetrante em 13/09/1991, bem como que a dispensa ocorreu em 30/10/2020, quando contava cerca de 29 anos de serviços prestados ao empregador e 50 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 (...)*".

Asseverou que "*que não existe risco de irreversibilidade do provimento jurisdicional antecipado, uma vez que tendo sido 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*".

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, embora a decisão impugnada esteja fundamentada na ausência de relevância dos fundamentos e da possibilidade de resultar a ineficácia da medida, ratifica o teor da tutela provisória deferida em primeiro grau, sob os fundamentos de que a dispensa de empregado que possui 29 anos de contrato de emprego com o Requerente durante período de crise econômica social decorrente da pandemia e diante do compromisso assumido pelo Banco Requerente de não demitir empregados no referido período, o que configuraria dispensa discriminatória vedada na Lei nº 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 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. **Registre-se que a tese de dispensa discriminatória está diretamente vinculada ao compromisso assumido pelo Banco Requerente.**

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.

Nesse sentido, as seguintes decisões proferidas pela Corregedoria-Geral da Justiça do Trabalho: Corpar 1000075-65.2021.5.00.0000; Corpar 100004797.2021.5.00.0000; Corpar 1002139-82.2020.5.00.0000 e Corpar 1002134-60.2020.5.00.0000.

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 010003751.2021.5.01.0000, com a consequente suspensão da ordem de reintegração até que ocorra o exame da matéria pelo órgão jurisdicional competente.

O agravante alega a ausência dos requisitos do art. 13, parágrafo único, do RICGJT, porquanto a reintegração importa também na prestação do labor em benefício do Banco.

Argumenta que foi firmado compromisso público real do Banco em não demitir durante a pandemia, criando uma obrigação que deve perdurar enquanto verificado o estado de calamidade pública, o qual foi prorrogado pelo Governo do Estado do Rio de Janeiro até 1º/7/2021, via Decreto nº 47.428/2020, de modo que deve prevalecer o interesse público, conforme art. 8º da CLT.

Sustenta que a dispensa ofendeu o princípio da isonomia e caracteriza-se como discriminatória, pois em desalinho com o art. 4º Lei nº 9.029/1995, haja vista se tratar de trabalhador contando mais de 50 anos de idade, sem perspectiva de retorno ao mercado de trabalho, em desrespeito à função social do contrato.

Pondera que, conforme dispõe o art. 1º da Lei 9.029/1995, aliado ao compromisso de não demissão, a reintegração ordenada está respaldada na legislação constitucional e ordinária.

Assim, pugna pela manutenção da decisão corrigenda.

À análise.

A dispensa constitui direito potestativo do empregador, decorrente do poder de direção, excetuadas as hipóteses legais que trazem previsão restritiva do exercício de tal direito.

Sem adentrar o 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, configurando o fundamento *contra legem*.

Outrossim, incorre em *error in procedendo* da decisão que, consignando premissa fática expressa, traz conclusão que dela se distancia.

A Lei nº 14.020/2020, resultante da conversão, com alterações, da Medida Provisória nº 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*, excetuadas tais hipóteses e as demais atinentes a garantias gerais de emprego que não encontram causalidade nas mazelas da pandemia da COVID-19, não há respaldo no ordenamento jurídico para se restringir a decisão quanto à dispensa imotivada.

No caso em exame, a decisão corrigenda manteve decisão que deferiu tutela de urgência alicerçada unicamente no fato de que o banco assumiu compromisso público de manter os vínculos contratuais durante a pandemia da COVID-19 ao aderir ao movimento #nãodemita.

A propósito, esclarece-se que não se cogita de análise de eventual dispensa discriminatória em razão da idade, porquanto ausente tal fundamento na tutela de urgência.

Constata-se, portanto, que a decisão alvejada não está amparada em nenhum ato normativo que sustente de forma específica a medida de reintegração em sede de tutela de urgência, tampouco foram delimitados elementos que possibilitem concluir pela subsunção dos fatos apresentados a alguma hipótese de estabilidade que vede a dispensa.

Ademais, o compromisso público de não-demissão possui caráter meramente social, representando uma “carta de boas intenções”, despido de conteúdo normativo apto a amparar a tese acerca da estabilidade no emprego, de modo que seu eventual descumprimento enseja reprovação tão somente no campo moral, sem repercussão jurídica.

Assim, sem nenhuma necessidade de revisitar o quadro fático da tutela objeto de exame no mandado de segurança, constata-se que a ausência de clareza quanto ao suporte jurídico da ordem de reintegração, ou seja, a inexistência de fundamentação quanto à hipótese de garantia de emprego que ampara a reintegração da parte reclamante, consubstancia decisão carente de coerência argumentativa e incorre na hipótese prevista no parágrafo único do art. 13 do RICGJT, de modo a justificar a intervenção excepcional desta Corregedoria-Geral, em face da caracterização de situação extrema ou excepcional e do perigo de lesão de difícil reparação, para, dessa forma, assegurar o resultado útil do processo, de sorte que a decisão agravada não enseja reparos.

Ressalte-se que não se trata de análise do mérito da decisão corrigenda e tampouco da tutela provisória nela examinada, pois não se aprecia o erro ou o acerto de eventual estabilidade legal atribuída à parte terceira interessada, mas a ausência de coerência argumentativa da decisão que determinou a reintegração, o que se traduz em situação extrema e excepcional.

Por fim, a lesão de difícil reparação e a situação extrema e excepcional consubstancia-se na necessidade de salvaguardar o resultado útil do processo, que, para o requerente, na reclamação trabalhista, consiste no livre exercício do direito potestativo de dispensar trabalhadores durante a pandemia da COVID-19, reduzindo seus custos e traçando sua estratégia organizacional, resultado que se esvai na constância da tutela provisória de reintegração e diante do fato de que o cenário da pandemia é deveras dinâmico.

Ante o exposto, **nego provimento** ao agravo.

ISTO POSTO

ACORDAM os Ministros do Órgão Especial do Tribunal Superior do Trabalho, por unanimidade, conhecer do agravo e, no mérito, negar-lhe provimento.

Brasília, 7 de junho de 2021.

ALOYSIO SILVA CORRÊA DA VEIGA



Corregedor-Geral da Justiça do Trabalho

Assinado eletronicamente por: ALOYSIO SILVA CORRÊA DA VEIGA - 14/06/2021 12:43:14 - 57d09bb
<https://pje.tst.jus.br/tst/Processo/ConsultaDocumento/listView.seam?nd=21041617573791000000002108028>
Número do processo: 1000086-94.2021.5.00.0000
Número do documento: 21041617573791000000002108028

