

RECURSO DE REVISTA INTERPOSTO PELA PARTE RECLAMADA. ACÓRDÃO REGIONAL. PUBLICAÇÃO ANTES DA VIGÊNCIA DA LEI Nº 13.015/2014. 1. NEGATIVA DE PRESTAÇÃO JURISDICIONAL. EMPREGADO PÚBLICO. CONCURSADO. DISPENSA DISCRIMINATÓRIA. REINTEGRAÇÃO.

I. O Tribunal Regional examinou todas as questões que lhe foram submetidas à apreciação, declinando os fundamentos fáticos e jurídicos pelos quais solucionou a controvérsia.

II. Assim, do exame da questão jurídica devolvida e dos argumentos apresentados no recurso, não se extrai a indicada ofensa às disposições de lei e da Constituição da República alusivos à negativa de prestação jurisdicional.

III. Recurso de revista de que não se conhece.

2. MULTA DO ART. 475-J DO CPC. INAPLICABILIDADE AO PROCESSO DO TRABALHO. CONHECIMENTO E PROVIMENTO

I. A parte reclamada alega que a matéria encontra regramento próprio na CLT, conforme os arts. 880 e seguintes, e a fixação de penalidade não pertinente ao Processo do Trabalho conjugada à inexistência de mora no pagamento do débito importa em ofensa aos princípios do devido processo legal.

II. O Tribunal Regional manteve a sentença em que se determinou a aplicação da multa do art. 475-J do CPC.

III. A jurisprudência desta Corte Superior é firme no sentido de que a multa prevista no art. 475-J do CPC é incompatível com o processo do trabalho. Tal compreensão foi assentada no julgamento do Incidente de Recursos Repetitivos IRR-178624.2015.5.04.0000, em que o Pleno do TST uniformizou entendimento no sentido de que "a multa coercitiva do art. 523, § 1º, do CPC de 2015 (art.475-Jdo CPC de 1973) não é compatível com as normas vigentes da CLT por que se rege o processo do trabalho, ao qual não se aplica". Desse modo, ao assinalar a possibilidade de aplicação da multa do art. 475-J do CPC ao processo do trabalho, ainda que na fase de liquidação e execução de sentença, a Corte Regional violou o art. 769 da CLT. IV. Recurso de revista de que se conhece e a que se dá provimento.

3. DISPENSA SEM JUSTA CAUSA. DISPENSA DISCRIMINATÓRIA. REINTEGRAÇÃO.

I. A jurisprudência desta Corte Superior é firme no entendimento de que, nos moldes dos arts. 1º e 4º da Lei nº 9.029/1995, o rompimento do contrato de trabalho por ato discriminatório por parte do empregador enseja ao empregado a opção pela reintegração ao emprego. Adota-se, ainda, a orientação de que o rol previsto no art. 1º do referido diploma legal é exemplificativo, mormente diante do advento da Lei nº 13.146/2015 (Estatuto da Pessoa com Deficiência), que alterou o aludido dispositivo para incluir a expressão "entre outros", após a enumeração de alguns tipos de práticas discriminatórias. II. No caso em testilha, o Tribunal Regional entendera estar comprovado o cunho discriminatório da rescisão contratual dos reclamantes em razão de terem figurado no rol de substituídos em ação ajuizada contra o Banco reclamado.

III. Sendo assim, a par da discussão acerca da necessidade de motivação da dispensa bem como da necessidade de procedimento administrativo prévio segundo a norma interna da reclamada, certo é que, no caso presente, a partir dos fatos descritos, a rescisão contratual se deu como forma de retaliação ao exercício regular de um direito, o que configurou abuso do direito potestativo do empregador e caracterizou a dispensa como discriminatória, nos termos da lei. Portanto, ao manter a reintegração do autor, o Tribunal Regional decidiu em conformidade com o art. 4º da Lei 9.029/95 e com a

jurisprudência desta Corte Superior, razão pela qual incidem o art. 896, § 7º, da CLT e a Súmula nº 333 do TST, como óbices ao conhecimento do recurso de revista.

IV. Mencione-se que, estando a controvérsia circunscrita ao caráter discriminatório da dispensa e suas consequências, o caso concreto não se

amolda à hipótese tratada no Tema 1022 da Tabela de Repercussão Geral do STF.

V. Recurso de revista de que não se conhece.

4. EMBARGOS DE DECLARAÇÃO PROTETATÓRIOS. MULTA PREVISTA NO ART. 538, PARÁGRAFO ÚNICO, DO CPC DE 1973.

I. Não obstante a decisão proferida no julgamento dos segundos embargos de declaração, o Tribunal Regional não sanou qualquer omissão tampouco acresceu fundamentos à decisão embargada, tendo tão somente repisado os fundamentos já expostos de maneira mais explícita. Nesse contexto, não tendo a parte recorrente demonstrado haver omissão no julgado, o Tribunal Regional verificou que a postulação desvirtuou a finalidade dos embargos de declaração, razão por que concluiu ser manifestamente protetatória.

II. De fato, a parte recorrente não logrou demonstrar em que aspecto a decisão embargada restou omissa. Incólume, portanto, o art. 538, parágrafo único, do CPC de 1973.

III. Recurso de revista de que não se conhece.

5. REINTEGRAÇÃO NO CARGO ANTERIORMENTE OCUPADO. LEI Nº 9.029/1995.

I. A parte reclamada, no particular, defende a reversão dos empregados reintegrados ao “posto efetivo”, nos termos do art. 468, § 1º, da CLT. No entanto, o Tribunal Regional manteve a ordem de reintegração em face da constatação de conduta discriminatória que se caracterizou pela dispensa retaliatória, em razão do ajuizamento de reclamação trabalhista contra o reclamado pelos autores. Nesse contexto, é impertinente a indicação de ofensa ao art. 468, § 1º, da CLT que trata de reversão ao cargo efetivo de empregado ocupante de cargo de confiança, matéria estranha à discussão dos autos.

II. É cabível, portanto, a reintegração, nos termos da Lei nº 9.029/1995, no mesmo cargo ocupado antes da demissão. III. Recurso de revista de que não se conhece.

Vistos, relatados e discutidos estes autos de Recurso de Revista nº **TST-RR-99800-**

98.2008.5.21.0005, em que é Recorrente -----, e são Recorridos ----- **E OUTROS**.

O Tribunal Regional do Trabalho conheceu e negou provimento ao recurso interposto pela parte reclamada e conheceu deu provimento ao recurso interposto pela parte reclamante “*para declarar a invalidade da dispensa por inobservância das regras internas do banco, abuso de poder, discriminação, quebra do procedimento processual regular e violação ao direito da informação e para deferir honorários advocatícios no percentual de 15% (quinze por cento) sobre o valor da condenação; mantido o valor da condenação, constante na sentença primária*”.

A parte reclamada interpôs recurso de revista. A insurgência foi admitida mediante do despacho de fl. 2728 – Visualização Todos PDF.

Apresentada contrarrazões.

O processo foi atribuído a este Relator, por sucessão, nos termos do art. 107, § 1º, do Regimento Interno do TST.

Os autos não foram remetidos à Procuradoria-Geral do Trabalho, porquanto ausentes as circunstâncias previstas no art. 95 do Regimento Interno do TST. É o relatório.

VOTO

1. CONHECIMENTO

O recurso de revista é tempestivo, está subscrito por advogado regularmente habilitado e cumpre os demais pressupostos extrínsecos de admissibilidade.

1.1. NEGATIVA DE PRESTAÇÃO JURISDICIONAL

A parte reclamada alega que não obstante a interposição de embargos de declaração o Tribunal Regional deixou de apreciar as questões suscitadas.

Aduz que a “*prova produzida que, ainda que contrária ao depoimento testemunhal,*

não foi objeto de expressa e fundamentada manifestação do E. Tribunal, restando omissis o julgado”.

Afirma que o Tribunal Regional não apreciou a questão suscitada acerca do “*retorno dos empregados ao cargo efetivo na forma do parágrafo único do artigo 468 da CLT*”.

Sustenta, ainda, que “*caberia ao Regional declinar quais eram os termos dos normativos que impõem a referida auto-limitação para dispensa de seus empregados*”.

Aponta violação dos arts. 832 da CLT, 458 do CPC de 1973 e 93, inc. IX, da Constituição da República. A esse respeito, consta do acórdão recorrido:

2.3. Validade do ato de dispensa.

Afirma, o banco reclamado, ser pacífica a ausência da estabilidade prevista no artigo 41 da Constituição Federal, bem como o seu direito potestativo de dispensar seus empregados, sem justa causa. Explicita que o artigo 173, §1º, II da Constituição Federal alberga esta tese e reafirma que a Súmula nº 390 e a Orientação Jurisprudencial nº 247 da SBDI-1, do C. TST, consagram o direito da dispensa ao empregador.

Acrescenta que entender de forma diversa implica em ofensa aos artigos 7º, I e 10, I e II, do ADCT, 173, §º 1º, da Constituição Federal, além do princípio constitucional da isonomia (artigo 5º, caput) mediante a concessão de estabilidade não estendida aos demais empregados do Banco do Brasil) e o princípio da legalidade (artigo 5º, II), por ocorrer a concessão de estabilidade, não prevista em lei.

Argumenta ser desnecessário o prévio inquérito administrativo para dispensa sem justa causa e que não houve prova, por parte dos reclamantes, de que exista norma interna prevendo a necessidade de instauração de inquérito para a dispensa sem justa causa ou no interesse do serviço e assevera que, nos documentos de fls. 589/593, está evidenciada previsão para dispensa de empregados, sem justa causa ou no interesse do serviço, sem exigência de procedimento prévio.

Consignou, o d. Julgador, que as entidades de direito privado da administração indireta estão sujeitas à observância dos princípios administrativos, o que implica a motivação dos atos da dispensa, embora não lhe seja retirado o direito de rescindir unilateral e imotivadamente os contratos de trabalho, pois a motivação se destina à observância da transparência dos atos de gestão e, portanto, por faltar requisito de validade do ato, ele padecia de nulidade.

Esse entendimento tem relevância social e se conforma ao Estado atual. Há muito tempo e em maior extensão, sustento que, mesmo na sociedade de economia mista, por se tratar de órgão de atuação do Estado em prol da sociedade, sobrepõe a natureza da função do Administrador da coisa pública, que não tem liberdade de agir segundo sua vontade, prevalecendo o dever de agir segundo uma finalidade.

A atividade administrativa não pode ser informada pelo interesse individual, porque, sendo exercício de função, está voltada ao cumprimento de uma finalidade que é o interesse público. Na lição, sempre festejada de Celso Antônio Bandeira de Mello, não se pode admitir que o ato admissional fosse vinculado e o demissional fosse meramente discricionário.

A matéria está, hoje, versada na Orientação Jurisprudencial nº 247 da SBDI-1, recentemente alterada para excepcionar somente a Empresa Brasileira de Correios e Telégrafos da possibilidade de despedida imotivada de servidores celetistas.

No caso sub examine, há, contudo, uma distinção, porque o d. Julgador considerou que a dispensa imotivada agride o princípio da transparência. Ademais, deve ser observada a peculiaridade de a dispensa dos empregados denotar discriminação pelo fato de os reclamantes terem figurado em lista de substituídos, em reclamações trabalhistas propostas contra o banco.

Sob esse prisma, a discussão não residiu em saber se a dispensa poderia ocorrer sem a necessidade de abertura de inquérito formal, porque os reclamantes não estão investidos em cargo público e não detêm a estabilidade prevista no art. 41 da Constituição Federal.

Rememore-se que a pretensão à reintegração está deduzida, na inicial, sob fundamento de discriminação, abuso de poder, com afronta a direitos e garantias fundamentais como a ampla defesa, o contraditório, direito à informação, o que vem a ser sintetizado na ausência de motivação para o ato, o que o tornou uma manifestação absolutista de poder. Nessa medida, os documentos de fls. 589/593 (trechos de Livro de Instruções Codificadas), passam ao largo dos fundamentos da sentença, pois têm em vista a situação de empregado detentor de estabilidade provisória, o que não está em debate, embora se surpreenda, no trecho relativo à dispensa na vigência do contrato de experiência, também constante da norma juntada pelo banco que há uma sistemática que envolve instâncias, compostas pelo Comitê de administração da dependência, Superintendência e Gepes Regional e previsão de avaliação regular, com observância da incapacidade e inadaptação ao trabalho e às normas regulamentares.

A questão, todavia, não está delimitada pela possibilidade de dispensa imotivada de empregados, mas, pela invalidade dos atos, despidos de motivação, no âmbito da administração pública. Com efeito, o direito exercido sem nenhum critério descamba para o arbítrio e logo, apesar do seu direito potestativo, incumbia ao banco apontar as razões pelas quais os reclamantes não mais permaneceriam a seu serviço. Note-se que, se há um procedimento específico para empregados em contrato de experiência, a lógica denota que procedimento mais vigoroso e consistente é de ser adotado para empregados que contam mais de vinte anos de serviço ao Banco.

Devida, portanto, a reintegração dos reclamantes, por ser inválido o ato de dispensa.

2.2. Invalidade das dispensas.

Argumentam os reclamantes que deve ser declarada a nulidade da dispensa por vários motivos e não só aquele registrado na sentença e que corresponde à declaração de invalidade por ausência de transparência da dispensa, o que, por certo, envolve o aspecto do abuso de poder e violação do direito de informação.

Trazem, assim, à análise, as demais alegações deduzidas em torno das dispensas.

Neste aspecto argumentam os reclamantes que as rescisões dos contratos de trabalho são inválidas, também, porque houve discriminação, em face de eles terem figurado como substituídos em reclamações trabalhistas propostas contra o banco; pela inobservância de normas administrativas que determinam a necessidade de processo administrativo, a convocar a diretoria expressa na Súmula nº 77/TST; e porque não lhes foi assegurado o direito ao procedimento adequado o que implica em violação do princípio segundo o qual ninguém pode ser privado de seus bens sem o devido processo legal e a observância da ampla defesa e do contraditório.

O questionamento que aflora é sobre a existência de discriminação contra os reclamantes, por eles terem figurado como substituídos em reclamações trabalhistas propostas contra o banco.

Da leitura dos depoimentos colhidos em Juízo, dentre eles o prestado pela testemunha Satirio Carvalho indica que seis advogados foram dispensados de suas funções porque seus nomes figuraram na ação proposta pelo sindicato. Ora, outros advogados, até com menos tempo de trabalho, não foram dispensados e, curiosamente, não figuravam no rol de autores da ação contra o Banco; exige cautela, ainda, a cópia à fl. 916, de petição protocolada perante a 2ª Vara do Trabalho de Natal, em que advogado do banco renuncia, em referência ao processo nº 01415-2004-002-21-000, “ao direito sobre o se funda a presente ação, requerendo seja, com este fundamento, a ação extinta em relação ao ora requerente.”

Verifica-se que houve tratamento diferenciado pelo Banco quanto à avaliação dos fatos, e, portanto, a discriminação quanto aos reclamantes; isto é, houve “dois pesos e duas medidas” na dispensa dita por “conveniência administrativa”.

Patenteia a existência de ato discriminatório o ofício nº 2006/006, expedido pelo JIJURCOJUR/CONTE (DF), datado de 04 de setembro de 2006, em que são requisitadas informações sobre ações propostas por advogados e ex-advogados do Banco do Brasil, ainda que como substituídos em ações propostas por sindicato, “com vistas à adoção de procedimentos internos”. (cópia à fl. 788). Nesse sentido, ressoam as declarações da testemunha de que houvera a apuração e arquivamento em 2006, ocorrendo o desarquivamento no primeiro semestre de 2008, por solicitação da Diretoria Jurídica do Banco.

Como se sabe, a discriminação não se dá às escâncaras, mas à sorrelfa e se percebe que o destino de quem ousou vindicar direitos contra o banco, como ocorreu com os reclamantes, foi a dispensa sumária, sob o mascarado argumento de conveniência administrativa.

Sobre discriminação no trabalho, discorre, de forma lapidar, o SubProcurador Geral do Trabalho, Otávio de Brito Lopes, em artigo intitulado de “A questão da discriminação no trabalho”:

“A discriminação é a ação ou omissão baseada em critérios injustos, tais como raça, cor, sexo, idade, estado civil, religião, etc., que viole direitos da pessoa. Pode-se dizer que a discriminação é a exteriorização ou a materialização do preconceito, que pode decorrer tanto do racismo, quanto do estereótipo. E o caso, por exemplo, do empresário que se recusa a promoção de uma mulher a um cargo de direção, apenas pelo fato de ser mulher e acreditar que as mulheres, por sua “fragilidade” não são talhadas para as funções de comando.

As práticas discriminatórias nem sempre se manifestam de forma clara e direta, mas sutil e indireta, quando, sob a aparência de neutralidade, nada mais fazem que criar desigualdades em relação a certos grupos de pessoas com as mesmas características. São exemplos aquelas situações em que o acesso a um determinado emprego aparentemente está aberto a todos, indistintamente, mas o critério de seleção adotado, da “boa aparência”, tem impacto negativo sobre certos grupos de pessoas que na realidade se pretendia excluir.

O Poder Judiciário não pode olvidar a notória dificuldade enfrentada pelos que procuram produzir provas da discriminação. Na realidade, deve estar bem atento às facetas e peculiaridades do problema, ampliando os meios de prova e dando aos indícios e outras circunstâncias do caso (exemplo: uma grande empresa que não possui nenhum empregado negro quando está localizada numa coletividade onde metade da população é negra) um valor bastante relevante.

A discriminação, além de atentar contra o princípio da igualdade e macular o ideal democrático, atinge a auto-estima das pessoas ou dos grupos vitimados e se tornam até mesmo uma questão de saúde pública, já que se traduzem em sintomas como a fadiga, estresse, insônia, perda de apetite, depressão, isolamento, frustração, revolta, medo, etc.

(...)” CD ROM Editora Consulex

Referem-se, mais, os reclamantes, ao abuso ou desvio de poder, inobservância de normas internas que determinam a existência de processo administrativo, desrespeito do direito ao procedimento adequado e devido processo legal consubstanciado na ampla defesa, no contraditório e no direito de ser ouvido juridicamente e violação do direito à informação.

Surpreendendo-se a discriminação, a partir do tratamento investigatório que lhes foi feito, para a adoção do procedimento interno (documento à fl. 788), evidencia-se a ocorrência de abuso de direito, ato cuja ilicitude decorre de ter, sob a capa do exercício de um direito, ou seja, a invocação do direito potestativo de dispensa imotivada, o banco promover a rescisão de empregados que, por serem parte em ação trabalhista, se tornaram malvistas ou incômodos. O abuso de direito ocorre quando, no manejo de um direito, o seu titular ultrapassa seus limites sociais e finalidades, o que se dá com a dispensa dos empregados com o só intuito persecutório pelo exercício do direito de ação. Na medida em que o ato foi perpetrado de inopinado, não foi observado o direito ao procedimento adequado e ao devido processo legal, o que enferma o ato do empregador, tanto mais porque, no Livro de Instruções Codificadas, é assegurado ao empregado direito de defesa. Trata-se de previsão que atende ao princípio democrático que deve também ser o observado nas relações de trabalho. O empregado não pode ser tratado como um objeto, descartável em um mundo materialista e voltado para o consumo imediato. O ser humano deve ser tratado na extensão de sua humanidade e de seus valores espirituais e morais; como ser lógico, que procura a causa e o porquê dos acontecimentos. Nessa medida, o direito à informação é inerente à sua dignidade. Em velho romance, Kazantzakis diz que a medida do homem se revela em se levantar e interrogar; sim, buscar a razão das coisas e a dos comportamentos e saber, enfim, porque, após numerosos anos de trabalho, foi afastado do quadro de pessoal em virtude de rescisão do contrato de trabalho. No mundo da informação, Perlingieri ensina a importância da informação como elemento integrante da dignidade do ser humano. E essa informação foi negada aos reclamantes, apesar de, nas normas de conduta do banco, lhes ser assegurado o respeito às garantias individuais.

Assim, configura-se a prática de ato viciado por abuso de direito, congregada à caracterização de ato discriminatório. Sobre a invalidade decorrente da falta de motivação e transparência, tem-se o ato irregular, por abuso de poder, com a ocultação de motivação correspondente aos fatos e determinantes da dispensa, sob o pretexto amplo do exercício do poder potestativo. Dessa forma, também foi desconsiderado pelo Banco que ele se auto-limitara para a dispensa de seus empregados, com a adoção de normas internas para os procedimentos de dispensa, em que é prevista a análise da dispensa em diferentes instâncias, faltando, pois, ao dever que criara e à justa expectativa causada aos reclamantes, mormente por terem longos anos de serviço ao banco e, como tal, serem suficientemente conhecedores das normas internas, esperando vê-las aplicadas a si. A discriminação está denotada quanto aos reclamantes porque, como se verificou das normas do banco, até em relação aos que estão sob contrato de experiência, elas são aplicáveis, quanto mais a quem conta dezenas de anos de trabalho.

(fls. 2492/2495 e 2504/2512 – Visualização Todos PDF).

Quanto ao argumento de que não teria sido apreciada a prova produzida pela parte reclamada, ao apreciar os primeiros embargos de declaração, o Tribunal Regional assim consignou:

Em quarto, o banco reclamado embargante suscita que este Tribunal se manifeste sobre as provas produzidas nos autos declarações de fls. 802/803, fundamentando a sua desconsideração em detrimento ao depoimento testemunhal, requerendo, ainda, manifestação expressa sobre a função ocupada pela testemunha no momento em que supostamente recebeu informação sobre o motivo da dispensa dos reclamantes, bem como sobre o local em que ocorreu tal fato. Pede manifestação sobre ofensas ao artigo 7º, XIX da Lei nº 8.906/94, bem como artigo 54 do Código Penal.

Com efeito, aquilo que chama de omissão, na verdade, são os motivos pelos quais entende injusta ou equivocada a decisão no que atine à valoração da prova testemunhal, requerendo nova e diversa manifestação a despeito, o que não viabiliza a oposição de embargos de declaração. Se o propósito da parte embargante se resume a obter a revisão ou reforma do julgado objeto dos embargos de declaração, deve fazer uso de meio recursal que comporte conteúdo revisional, não sendo adequada a via processual de que ora se trata. (fls. 2560 – Visualização Todos PDF).

No exame dos segundos embargos de declaração, o Tribunal Regional assim

consignou:

Ocorre que a referida prova não deixou de ser analisada. Ao contrário, foi desconsiderada em detrimento de outra, em face de aparente fragilidade e contraposição ao contexto processual.

O juízo não olvidou em observar o elemento probandi trazido e ora mencionado pela parte. Apenas entendeu-o não prevalente em função da análise do processo como um todo. (fls. 2604 – Visualização Todos PDF – grifo nosso).

Verifica-se, pois, que o Tribunal Regional examinou adequadamente a questão, tendo ficado explícito que fez o cotejo de todas as provas apresentadas para formar sua convicção.

Em resposta à questão do retorno dos empregados reintegrados ao cargo efetivo, asseverou o Tribunal Regional no julgamento dos embargos de declaração:

Em segundo, o banco embargante aduz que em seu recurso ordinário informou que a determinação da sentença em reintegrar os reclamantes na função de advogado agredia os princípios da legalidade e da razoabilidade, bem como artigos legais citados, tendo o acórdão sido completamente silente a despeito.

O acórdão embargado, às fls. 1248/1249, foi extensamente fundamentado deforma contrária à tese ora apresentada, no sentido da reintegração dos autores, não havendo falar em omissão, nem mesmo a título de prequestionamento. (fls. 2604 – Visualização Todos PDF – grifo nosso)

Quanto à norma interna que limitaria a dispensa sem justa causa dos empregados, constou do acórdão regional:

A discriminação está denotada quanto aos reclamantes porque, como se verificou das normas do banco, até em relação aos que estão sob contrato de experiência, elas são aplicáveis, quanto mais a quem conta dezenas de anos de trabalho.

Como se verifica, o Tribunal Regional não asseverou a existência de uma norma específica que vede a dispensa imotivada ou que estabeleça um procedimento administrativo em relação a todos os empregados do Banco, mas fez uma inferência:

(...) até em relação aos que estão sob contrato de experiência, elas são aplicáveis, quanto mais a quem conta dezenas de anos de trabalho.

Nesse contexto, verificando-se que o Tribunal Regional posicionou-se adequadamente sobre as matérias invocadas nos embargos de declaração interpostos pela parte recorrente, não é possível reconhecer a alegada nulidade do acórdão regional por negativa de prestação jurisdicional.

Incólumes, portanto, os arts. 93, inc. IX, da Constituição da República, 832 da CLT, 458 do CPC de 1973.

Não conheço do recurso de revista, no aspecto.

1.2. MULTA DO ART. 475-J DO CPC. INAPLICABILIDADE AO PROCESSO DO TRABALHO

A parte reclamada alega que a matéria encontra regramento próprio na CLT, conforme os arts. 880 e seguintes, e a fixação de penalidade não pertinente ao Processo do Trabalho conjugada à inexistência de mora no pagamento do débito importa em ofensa aos princípios do devido processo legal.

Aponta violação dos arts. 769, 880 a 884 e 889 da CLT. Transcreve arestos para demonstração de divergência jurisprudencial.

A esse respeito, consta do acórdão recorrido:

2.5 Multa do artigo 475-J do CPC.

O reclamado sustenta que não é aplicável, ao Processo do Trabalho, o disposto no art. 475-J, do Código de Processo Civil, dada à ausência de omissão da matéria na CLT, o que desautoriza a aplicação subsidiária do preceito processual civil.

No art. 475-J do CPC, incluído no ordenamento jurídico brasileiro pela Lei nº 11.232/2005, está disposto que se o devedor, condenado ao pagamento de quantia certa ou já fixada em liquidação, não o efetuar no prazo de quinze dias, o montante da condenação será acrescido de multa no percentual de dez por cento.

As novas normas processuais, atinentes ao procedimento das condenações em dinheiro, são restritas ao processo civil, uma vez que, nas disposições celetistas, há o regramento do procedimento da execução e o disposto no art. 769 da CLT reserva a possibilidade de aplicação subsidiária à situação de omissão.

Nesse sentido, vem se manifestando o Tribunal Superior do Trabalho, v.g. RR - 344/2006-56209-00.0. Relatora; Ministra Maria Cristina Irigoyen Peduzzi, 8ª Turma, DEJT 19/06/2009; RR 1478/2007-007-23-40.5, Relator Ministro Aloysio Corrêa da Veiga, 6ª Turma, DEJT 19/06/2009; RR 742/2005-093-09-00.3, Relator Ministro Emmanoel Pereira, 5ª Turma, DEJT 12/06/2009; RR 1083/2006-009-13-00.4 Relator Ministro José Simpliciano Fontes de F. Fernandes, 2ª Turma, DEJT 22/05/2009.

Entendo que não é aplicável o disposto no artigo 475-J, do CPC, todavia, a d. maioria considerou que, pela relevância das normas, cabe sua aplicação no processo do trabalho para atender ao princípio da celeridade. (fl. 2496 – Visualização Todos PDF).

Como se observa, o Tribunal Regional manteve a sentença em que se determinou

a aplicação da multa do art. 475-J do CPC.

Ocorre que a jurisprudência desta c. Corte Superior é firme no sentido de que a multa prevista no art. 475-J do CPC é incompatível com o processo do trabalho.

Tal compreensão foi assentada no julgamento do Incidente de Recursos Repetitivos IRR-1786-24.2015.5.04.0000, em que o Pleno do TST uniformizou entendimento no sentido de que *"a multa coercitiva do art. 523, § 1º, do CPC de 2015 (art. 475-J do CPC de 1973) não é compatível com as normas vigentes da CLT por que se rege o processo do trabalho, ao qual não se aplica"*. Nesse sentido, os seguintes julgados:

RECURSO DE EMBARGOS. INAPLICABILIDADE DA MULTA DO ARTIGO 523, §§ 1º E 2º, DO CPC (ART. 475-J DO CPC DE 1973) AO PROCESSO DO TRABALHO. **Nos termos da decisão do Tribunal Pleno do TST, ao julgar o Incidente de Recurso de Revista Repetitivo suscitado nos autos nº 178624.2015.5.04.0000, em sessão realizada 21/8/2017, a multa do artigo 523, §§ 1º e 2º, do CPC (artigo 475-J do CPC de 1973) não se aplica ao processo laboral.** Ressalva de entendimento do relator. Há precedentes. Recurso de embargos conhecido e provido. (E-RR-840200-34.2008.5.09.0010, Subseção I Especializada em Dissídios Individuais, Relator Ministro Augusto Cesar Leite de Carvalho, DEJT 22/06/2018 – grifamos e destacamos).

RECURSO DE EMBARGOS. REGÊNCIA DA LEI Nº 11.496/07. MULTA PREVISTA NO ART. 475-J DO CÓDIGO DE PROCESSO CIVIL DE 1973 (ART. 523, § 1º, DO CÓDIGO DE PROCESSO CIVIL DE 2015). INCOMPATIBILIDADE COM O PROCESSO DO TRABALHO. TESE JURÍDICA PREVALENTE DO TRIBUNAL PLENO DO TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. 1. **O Tribunal Pleno do Tribunal Superior do Trabalho, nos autos do Processo nº IRR-1786-24.2015.5.04.000, julgado na sessão de 21/08/2017 (Redator Ministro João Oreste Dalazen), decidiu, por maioria, definir a tese jurídica de que: "a multa coercitiva do art. 523, § 1º, do CPC de 2015 (art. 475-J do CPC de 1973) não é compatível com as normas vigentes da CLT por que se rege o processo de trabalho, ao qual não se aplica"**. 2. Nesse contexto, o recurso de embargos se afigura incabível, nos termos do art. 894, II, da CLT, considerada a redação dada pela Lei nº 11.496/2007. Recurso de embargos de que não se conhece. (E-RR-405700-53.2006.5.09.0664, Subseção I Especializada em Dissídios Individuais, Relator Ministro Waldir Oliveira da Costa, DEJT 27/04/2018 - idem).

INAPLICABILIDADE DA MULTA DO ARTIGO 523, §§ 1º E 2º, DO CPC (ART. 475-J DO CPC DE 1973), AO PROCESSO DO TRABALHO. **Nos termos da decisão do Tribunal Pleno do TST, ao julgar o Incidente de Recurso de Revista Repetitivo suscitado nos autos nº 1786-24.2015.5.04.0000, em sessão realizada em 21/08/2017, a multa do art. 523, §§ 1º e 2º, do CPC (art. 475-J do CPC de 1973), não se aplica ao processo laboral.** Ressalva de entendimento do relator. Assim, a incidência da penalidade, no presente caso, configura má aplicação do art. 475-J do CPC de 1973. Recursos de revista conhecidos e providos. (RR-1161-88.2010.5.06.0103, Relator Ministro: Augusto César Leite de Carvalho, 6ª Turma, DEJT 10/06/2022 - idem).

Desse modo, ao assinalar a possibilidade de aplicação da multa do art. 475-J do CPC ao processo do trabalho, ainda que na fase de liquidação e execução de sentença, o v. acórdão recorrido violou o art. 769 da CLT.

Conheço do recurso de revista.

1.3. DEMISSÃO SEM JUSTA CAUSA. RETALIAÇÃO. DISCRIMINAÇÃO

A parte reclamada alega que “os recorridos foram demitidos sem justa causa pelo empregador que lhes pagou a multa fundiária e demais direitos a eles garantidos”, que o “Banco do Brasil é uma sociedade de economia mista exploradora de atividade econômica, podendo dispensar seus empregados, sem justa causa, ou seja, imotivadamente”.

Aduz que o “direito decorre do que vem expresso no artigo 173, § 1º, inciso II da Constituição Federal e sua aplicação está pacificada pelo C. TST, conforme Súmula 390 e OJ 247 da SBDI-1, categóricas ao reconhecer o direito potestativo do empregador, revestido da mesma natureza jurídica do Banco ora recorrente”.

Aduz, ainda, que “Não há dúvida que a ordem de reintegração contida no Acórdão Regional afronta a Súmula 390 e a OJ 247 da SBDI-1 que não garantem a estabilidade e autorizam a despedida imotivada”.

Afirma que “ainda que conclua pela caracterização de ato discriminatório por parte do recorrente, o que não se admite, não seria o caso de impor à sociedade de economia mista a obrigação de reintegrar os empregados”.

Sustenta, também, que as “normas internas, no entanto, devem ser interpretadas de forma restritiva, não se podendo a partir de delas, denotar que aplicam-se indistintamente a qualquer situação, inclusive para demissão sem justa causa de outros empregados não mencionados naqueles normativos”.

Aponta violação dos arts. 5º inc. II, 7º inc. I, 41 e 173 § 1º, II da Constituição da República e 114 do Código Civil. Transcreve arestos para demonstração de divergência jurisprudencial. A esse respeito, consta do acórdão recorrido:

2.3. Validade do ato de dispensa.

Afirma, o banco reclamado, ser pacífica a ausência da estabilidade prevista no artigo 41 da Constituição Federal, bem como o seu direito potestativo de dispensar seus empregados, sem justa causa. Explicita que o artigo 173, §1º, II da Constituição Federal alberga esta tese e reafirma que a Súmula nº 390 e a Orientação Jurisprudencial nº 247 da SBDI-1, do C. TST, consagram o direito da dispensa ao empregador.

Acrescenta que entender de forma diversa implica em ofensa aos artigos 7º, I e 10, I e II, do ADCT, 173, §º 1º, da Constituição Federal, além do princípio constitucional da isonomia (artigo 5º, caput) mediante a concessão de estabilidade não estendida aos demais empregados do Banco do Brasil) e o princípio da legalidade (artigo 5º, II), por ocorrer a concessão de estabilidade, não prevista em lei.

Argumenta ser desnecessário o prévio inquérito administrativo para dispensa sem justa causa e que não houve prova, por parte dos reclamantes, de que exista norma interna prevendo a necessidade de instauração de inquérito para a dispensa sem justa causa ou no interesse do serviço e assevera que, nos documentos de fls. 589/593, está evidenciada previsão para dispensa de empregados, sem justa causa ou no interesse do serviço, sem exigência de procedimento prévio.

Consignou, o d. Julgador, que as entidades de direito privado da administração indireta estão sujeitas à observância dos princípios administrativos, o que implica a motivação dos atos da dispensa, embora não lhe seja retirado o direito de resiliir unilateral e imotivadamente os contratos de trabalho, pois a motivação se destina à observância da transparência dos atos de gestão e, portanto, por faltar requisito de validade do ato, ele padecia de nulidade.

Esse entendimento tem relevância social e se conforma ao Estado atual. Há muito tempo e em maior extensão, sustento que, mesmo na sociedade de economia mista, por se tratar de órgão de atuação do Estado em prol da sociedade, sobreleva a natureza da função do Administrador da coisa pública, que não tem liberdade de agir segundo sua vontade, prevalecendo o dever de agir segundo uma finalidade.

A atividade administrativa não pode ser informada pelo interesse individual, porque, sendo exercício de função, está voltada ao cumprimento de uma finalidade que é o interesse público. Na lição, sempre festejada de Celso Antônio Bandeira de Mello, não se pode admitir que o ato admissional fosse vinculado e o demissional fosse meramente discricionário.

A matéria está, hoje, versada na Orientação Jurisprudencial nº 247 da SBDI-1, recentemente alterada para excepcionar somente a Empresa Brasileira de Correios e Telégrafos da possibilidade de despedida imotivada de servidores celetistas.

No caso sub examine, há, contudo, uma distinção, porque o d. Julgador considerou que a dispensa imotivada agride o princípio da transparência. Ademais, deve ser observada a peculiaridade de a dispensa dos empregados denotar discriminação pelo fato de os reclamantes terem figurado em lista de substituídos, em reclamações trabalhistas propostas contra o banco.

Sob esse prisma, a discussão não residiu em saber se a dispensa poderia ocorrer sem a necessidade de abertura de inquérito formal, porque os reclamantes não estão investidos em cargo público e não detêm a estabilidade prevista no art. 41 da Constituição Federal.

Rememore-se que a pretensão à reintegração está deduzida, na inicial, sob fundamento de discriminação, abuso de poder, com afronta a direitos e garantias fundamentais como a ampla defesa, o contraditório, direito à informação, o que vem a ser sintetizado na ausência de motivação para o ato, o que o tornou uma manifestação absolutista de poder. Nessa medida, os documentos de fls. 589/593 (trechos de Livro de Instruções Codificadas), passam ao largo dos fundamentos da sentença, pois têm em vista a situação de empregado detentor de estabilidade provisória, o que não está em debate, embora se surpreenda, no trecho relativo à dispensa na vigência do contrato de experiência, também constante da norma juntada pelo banco que há uma sistemática que envolve instâncias, compostas pelo Comitê de administração da dependência, Superintendência e Gepes Regional e previsão de avaliação regulamentar, com observância da incapacidade e inadaptação ao trabalho e às normas regulamentares.

A questão, todavia, não está delimitada pela possibilidade de dispensa imotivada de empregados, mas, pela invalidade dos atos, despedidos de motivação, no âmbito da administração pública. Com efeito, o direito exercido sem nenhum critério descamba para o arbítrio e logo, apesar do seu direito potestativo, incumbia ao banco apontar as razões pelas quais os reclamantes não mais permaneceriam a seu serviço. Note-se que, se há um procedimento específico para empregados em contrato de experiência, a lógica denota que procedimento mais vigoroso e consistente é de ser adotado para empregados que contam mais de vinte anos de serviço ao Banco. Devida, portanto, a reintegração dos reclamantes, por ser inválido o ato de dispensa.

2.2. Invalidade das dispensas.

Argumentam os reclamantes que deve ser declarada a nulidade da dispensa por vários motivos e não só aquele registrado na sentença e que corresponde à declaração de invalidade por ausência de transparência da dispensa, o que, por certo, envolve o aspecto do abuso de poder e violação do direito de informação.

Trazem, assim, à análise, as demais alegações deduzidas em torno das dispensas.

Neste aspecto argumentam os reclamantes que as rescisões dos contratos de trabalho são inválidas, também, porque houve discriminação, em face de eles terem figurado como substituídos em reclamações trabalhista propostas contra o banco; pela inobservância de normas administrativas que determinam a necessidade de processo administrativo, a convocar a diretriz expressa na Súmula nº 77/TST; e porque não lhes foi assegurado o direito ao procedimento adequado o que implica em violação do princípio segundo o qual ninguém pode ser privado de seus bens sem o devido processo legal e a observância da ampla defesa e do contraditório.

O questionamento que aflora é sobre a existência de discriminação contra os reclamantes, por eles terem figurado como substituídos em reclamações trabalhistas propostas contra o banco.

Da leitura dos depoimentos colhidos em Juízo, dentre eles o prestado pela testemunha Satirio Carvalho indica que seis advogados foram dispensados de suas funções porque seus nomes figuraram na ação proposta pelo sindicato. Ora, outros advogados, até com menos tempo de trabalho, não foram dispensados e, e curiosamente, não figuravam no rol de autores da ação contra o Banco; exige cautela, ainda, a cópia à fl. 916, de petição protocolada perante a 2ª Vara do Trabalho de Natal, em que advogado do banco renuncia, em referência ao processo nº 01415-2004-002-21-000, “ao direito sobre o se funda a presente ação, requerendo seja, com este fundamento, a ação extinta em relação ao ora requerente.”

Verifica-se que houve tratamento diferenciado pelo Banco quanto à avaliação dos fatos, e, portanto, a discriminação quanto aos reclamantes; isto é, houve “dois pesos e duas medidas” na dispensa dita por “conveniência administrativa”.

Patenteia a existência de ato discriminatório o ofício nº 2006/006, expedido pelo JIJURCOJUR/CONTE (DF), datado de 04 de setembro de 2006, em que são requisitadas informações sobre ações propostas por advogados e ex-advogados do Banco do Brasil, ainda que como substituídos em ações propostas por sindicato, “com vistas à adoção de procedimentos internos”. (cópia à fl. 788). Nesse sentido, ressoam as declarações da testemunha de que houvera a apuração e arquivamento em 2006, ocorrendo o desarquivamento no primeiro semestre de 2008, por solicitação da Diretoria Jurídica do Banco.

Como se sabe, a discriminação não se dá às escâncaras, mas à sorrelfa e se percebe que o destino de quem ousou vindicar direitos contra o banco, como ocorreu com os reclamantes, foi a dispensa sumária, sob o mascarado argumento de conveniência administrativa.

Sobre discriminação no trabalho, discorre, de forma lapidar, o SubProcurador Geral do Trabalho, Otávio de Brito Lopes, em artigo intitulado de “A questão da discriminação no trabalho”:

“A discriminação é a ação ou omissão baseada em critérios injustos, tais como raça, cor, sexo, idade, estado civil, religião, etc., que viole direitos da pessoa. Pode-se dizer que a discriminação é a exteriorização ou a materialização do preconceito, que pode decorrer tanto do racismo, quanto do estereótipo. E o caso, por exemplo, do empresário que se recusa a promoção de uma mulher a um cargo de direção, apenas pelo fato de ser mulher e acreditar que as mulheres, por sua “fragilidade” não são talhadas para as funções de comando.

As práticas discriminatórias nem sempre se manifestam de forma clara e direta, mas sutil e indireta, quando, sob a aparência de neutralidade, nada mais fazem que criar desigualdades em relação a certos grupos de pessoas com as mesmas características. São exemplos aquelas situações em que o acesso a um determinado emprego

aparentemente está aberto a todos, indistintamente, mas o critério de seleção adotado, da "boa aparência", tem impacto negativo sobre certos grupos de pessoas que na realidade se pretendia excluir.

O Poder Judiciário não pode olvidar a notória dificuldade enfrentada pelos que procuram produzir provas da discriminação. Na realidade, deve estar bem atento às facetas e peculiaridades do problema, ampliando os meios de prova e dando aos indícios e outras circunstâncias do caso (exemplo: uma grande empresa que não possui nenhum empregado negro quando está localizada numa coletividade onde metade da população é negra) um valor bastante relevante.

A discriminação, além de atentar contra o princípio da igualdade e macular o ideal democrático, atinge a auto-estima das pessoas ou dos grupos vitimados e se tornam até mesmo uma questão de saúde pública, já que se traduzem em sintomas como a fadiga, estresse, insônia, perda de apetite, depressão, isolamento, frustração, revolta, medo, etc.

(...)” CD ROM Editora Consulex

Referem-se, mais, os reclamantes, ao abuso ou desvio de poder, inobservância de normas internas que determinam a existência de processo administrativo, desrespeito do direito ao procedimento adequado e devido processo legal consubstanciado na ampla defesa, no contraditório e no direito de ser ouvido juridicamente e violação do direito à informação.

Surpreendendo-se a discriminação, a partir do tratamento investigatório que lhes foi feito, para a adoção do procedimento interno (documento à fl. 788), evidencia-se a ocorrência de abuso de direito, ato cuja ilicitude decorre de ter, sob a capa do exercício de um direito, ou seja, a invocação do direito potestativo de dispensa imotivada, o banco promover a rescisão de empregados que, por serem parte em ação trabalhista, se tornaram malvistas ou incômodos. O abuso de direito ocorre quando, no manejo de um direito, o seu titular ultrapassa seus limites sociais e finalidades, o que se dá com a dispensa dos empregados com o só intuito persecutório pelo exercício do direito de ação. Na medida em que o ato foi perpetrado de inopinado, não foi observado o direito ao procedimento adequado e ao devido processo legal, o que enferma o ato do empregador, tanto mais porque, no Livro de Instruções Codificadas, é assegurado ao empregado direito de defesa. Trata-se de previsão que atende ao princípio democrático que deve também ser observado nas relações de trabalho. O empregado não pode ser tratado como um objeto, descartável em um mundo materialista e voltado para o consumo imediato. O ser humano deve ser tratado na extensão de sua humanidade e de seus valores espirituais e morais; como ser lógico, que procura a causa e o porquê dos acontecimentos. Nessa medida, o direito à informação é inerente à sua dignidade. Em velho romance, Kazantzakis diz que a medida do homem se revela em se levantar e interrogar; sim, buscar a razão das coisas e a dos comportamentos e saber, enfim, porque, após numerosos anos de trabalho, foi afastado do quadro de pessoal em virtude de rescisão do contrato de trabalho. No mundo da informação, Perlingieri ensina a importância da informação como elemento integrante da dignidade do ser humano. E essa informação foi negada aos reclamantes, apesar de, nas normas de conduta do banco, lhes ser assegurado o respeito às garantias individuais.

Assim, configura-se a prática de ato viciado por abuso de direito, congregada à caracterização de ato discriminatório. Sobre a invalidade decorrente da falta de motivação e transparência, tem-se o ato irregular, por abuso de poder, com a ocultação de motivação correspondente aos fatos e determinantes da dispensa, sob o pretexto amplo do exercício do poder potestativo. Dessa forma, também foi considerado pelo Banco que ele se auto-limitara para a dispensa de seus empregados, com a adoção de normas internas para os procedimentos de dispensa, em que é prevista a análise da dispensa em diferentes instâncias, faltando, pois, ao dever que criara e à justa expectativa causada aos reclamantes, mormente por terem longos anos de serviço ao banco e, como tal, serem suficientemente conhecedores das normas internas, esperando vê-las aplicadas a si. A discriminação está denotada quanto aos reclamantes porque, como se verificou das normas do banco, até em relação aos que estão sob contrato de experiência, elas são aplicáveis, quanto mais a quem conta dezenas de anos de trabalho.

(fls. 2492/2495 e 2504/2512 – Visualização Todos PDF).

Como se observa, o Tribunal Regional entendeu que ficou comprovada a prática

de ato viciado por abuso de direito, em face da caracterização de ato discriminatório. Entendeu também que a dispensa imotivada, na realidade, ocultou a motivação existente que foi o fato de os reclamantes terem “*figurado como substituídos em reclamações trabalhistas propostas contra o banco*”.

A jurisprudência desta Corte Superior é firme no entendimento de que, nos moldes dos arts. 1º e 4º da Lei nº 9.029/1995, o rompimento do contrato de trabalho por ato discriminatório por parte do empregador enseja ao empregado a opção pela reintegração ao emprego. Adota-se, ainda, a orientação de que o rol previsto no artigo 1º do referido diploma legal é exemplificativo, mormente diante do advento da Lei nº 13.146/2015 (Estatuto da Pessoa com Deficiência), que alterou o aludido dispositivo para incluir a expressão “entre outros”, após a enumeração de alguns tipos de práticas discriminatórias.

Nessa diretriz, citem-se precedentes do TST:

RECURSO DE EMBARGOS. DISPENSA DISCRIMINATÓRIA. AJUIZAMENTO DE RECLAMAÇÃO TRABALHISTA. REINTEGRAÇÃO. Na hipótese, a Eg. 3ª Turma condenou a Reclamada a reintegrar o Autor, visto que a dispensa revestiu-se de caráter discriminatório, com objetivo de impedir a garantia de acesso dos empregados à justiça. Destacou que a ilicitude da conduta foi demonstrada e, por conseguinte, o Reclamante tem direito à reintegração. Com efeito, nos termos dos arts. 1º e 4º da Lei nº 9.029/1995, a reintegração do empregado exige que a extinção do contrato de trabalho tenha ocorrido por motivo de prática discriminatória por parte do empregador, com intuito de limitar a manutenção da relação de emprego. Ressalte-se que a jurisprudência desta Corte tem entendimento no sentido de que o rol previsto no artigo 1º da citada Lei não tem caráter taxativo, haja vista que as medidas contra o tratamento discriminatório, com amparo nos princípios constitucionais, devem possuir amplo alcance. **No caso, o acórdão combatido constatou que a conduta discriminatória caracterizou-se pela dispensa retaliatória, após o ajuizamento de reclamação trabalhista pelo Reclamante.** Dessa forma, é cabível a reintegração. Precedentes. Recurso de embargos não conhecido. (E-ED-RR - 10993-22.2014.5.03.0061, Subseção I Especializada em Dissídios Individuais, Relator Ministro Alexandre Ramos, DEJT 17/12/2021 – grifo nosso)

EMBARGOS REGIDOS PELA LEI Nº 13.015/2014. REINTEGRAÇÃO. DISPENSA DISCRIMINATÓRIA. AJUIZAMENTO DE RECLAMAÇÃO TRABALHISTA. Discute-se o direito do reclamante à reintegração ao emprego, tendo em vista a dispensa discriminatória motivada pelo ajuizamento de ação trabalhista em face da reclamada. O Regional asseverou que “não pairam dúvidas de que o demandante foi dispensado por ato discriminatório do demandado, diante da propositura de ação trabalhista, em claro abuso de direito”, mas entendeu ser indevida a reintegração, por falta de previsão legal e porque, diante da ausência de período definido de estabilidade ou de garantia no emprego, não seria “possível precisar o momento em que o empregador poderá rescindir, imotivadamente, o contrato de trabalho”. A Turma manteve a decisão regional, ao fundamento de que a conduta praticada pela reclamada não está descrita no rol elencado no artigo 1º da Lei n.º 9.029/95. Com efeito, em sua redação original, o artigo 1º da Lei nº 9.029/95

proibia "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. 7º da Constituição Federal" (grifou-se). Embora o texto legal elencasse apenas determinadas modalidades de práticas discriminatórias, o entendimento desta Corte vinha sendo o de que o rol enumerado não era taxativo, permitindo sua extensão para outras formas de discriminação, a serem constatadas nos casos concretos examinados, inclusive porque a primeira parte do dispositivo, expressamente, referia-se a "qualquer prática discriminatória", permitindo, assim, a adoção de interpretação ampliada, à luz do ordenamento jurídico brasileiro e dos princípios da proteção ao trabalhador. Ademais, com amparo nos princípios da dignidade da pessoa humana e dos valores sociais do trabalho (artigo 1º, incisos III e IV, da Constituição Federal), a jurisprudência majoritária sempre entendeu que o direito potestativo do empregador não é absoluto e, em casos como o destes autos, de dispensa do empregado quando ajuizada reclamatória trabalhista contra o patrão, muitas vezes esse direito é invocado para mascarar o real motivo da dispensa. A retaliação perpetrada pelo empregador nesses casos constitui não apenas uma forma de punir o empregado, mas, também, de impedir o exercício do direito de ação e evitar um julgamento que lhe seja favorável e, portanto, impõe a nulidade da dispensa. Assim, mesmo na égide da redação anterior do artigo 1º da Lei nº 9.029/95, esta Corte já reconhecia a conduta discriminatória do empregador em casos de dispensa do empregado após a propositura de ação trabalhista, ao fundamento de que a enumeração constante desse dispositivo não era taxativa. Esse entendimento jurisprudencial foi consolidado com o advento da Lei nº 13.146/2015 (Estatuto da Pessoa Com Deficiência), publicada no Diário Oficial da União em 7/7/2015, que alterou o artigo 1º da Lei nº 9.029/95 para incluir a expressão "entre outros", após a enumeração de alguns tipos de práticas discriminatórias, nos seguintes termos: É proibida a adoção de qualquer prática discriminatória e limitativa para efeito de acesso à relação de trabalho, ou de sua manutenção, por motivo de sexo, origem, raça, cor, estado civil, situação familiar, deficiência, reabilitação profissional, idade, entre outros, ressalvadas, nesse caso, as hipóteses de proteção à criança e ao adolescente previstas no inciso XXXIII do art. 7º da Constituição Federal." (grifou-se). Assim, não subsiste a tese de ausência de previsão legal para a nulidade da dispensa do empregado baseada em conduta retaliatória praticada pelo empregador, sendo exemplificativo o rol elencado no artigo 1º da Lei nº 9.029/95. **Inquestionável, portanto, que a dispensa do reclamante, em razão do ajuizamento de ação trabalhista contra a reclamada, configura abuso do direito potestativo e constitui dispensa discriminatória, nos termos da lei.** Quanto ao pedido de reintegração, a nova redação da Lei nº 9.029/95 estabelece ser facultade do empregado optar entre a reintegração, "com ressarcimento integral de todo o período de afastamento, mediante pagamento das remunerações devidas, corrigidas monetariamente e acrescidas de juros legais", e "a percepção, em dobro, da remuneração do período de afastamento, corrigida monetariamente e acrescida dos juros legais". Logo, a reintegração do empregado está expressamente assegurada pela lei, devendo ser restabelecida a sentença no aspecto. Embargos conhecidos e providos (E-ARR-1025619.2014.5.03.0061, Subseção I Especializada em Dissídios Individuais, Relator Ministro José Roberto Freire Pimenta, DEJT 22/11/2019 – grifo nosso).

RECURSO DE REVISTA. ACÓRDÃO RECORRIDO PUBLICADO APÓS A LEI Nº 13.015/2014, MAS ANTES DA LEI Nº 13.105/15. REINTEGRAÇÃO - DISPENSA DISCRIMINATÓRIA - RETALIAÇÃO DA EMPRESA EM VIRTUDE DE AJUIZAMENTO DE AÇÃO TRABALHISTA PELO EMPREGADO. A jurisprudência desta Corte Superior se consolidou no sentido de que a dispensa discriminatória do empregado, em virtude de retaliação do empregador, diante da propositura de ação trabalhista, acarreta o direito à reintegração no emprego, nos termos da Lei nº 9.029/95. Precedentes. Recurso de revista conhecido e provido. [...] (RR-10352-97.2015.5.03.0061, 7ª Turma, Relator Ministro Renato de Lacerda Paiva, DEJT 02/09/2022).

RECURSOS DE REVISTA DAS RECLAMADAS EM FACE DE DECISÃO PUBLICADA ANTES DA VIGÊNCIA DA LEI Nº 13.015/2014. IDENTIDADE DE MATÉRIAS. ANÁLISE CONJUNTA. (-) INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS E REINTEGRAÇÃO. DISPENSA DISCRIMINATÓRIA. RETALIAÇÃO AO AJUIZAMENTO DE RECLAMAÇÃO TRABALHISTA. LIMITES DA CONDENAÇÃO. O exercício da atividade econômica, legitimado em um sistema capitalista de produção, está condicionado pelo art. 170 da Constituição Federal à observância dos princípios nele enumerados, entre os quais se incluem a valorização do trabalho humano, a existência digna, de acordo com a justiça social (caput) e a função social da propriedade (inciso III), este último perfeitamente lido como função social da empresa. Ademais, estabelece vínculo direto e indissociável com os princípios contidos no art. 1º da Constituição, que fundamentam o Estado Democrático de Direito, entre os quais se incluem os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa (inciso IV), sem se falar na dignidade da pessoa humana (inciso III). Nesse contexto, informados por princípios basilares da atual ordem constitucional pátria, mormente na centralidade da pessoa humana, que decorre da dignidade que é ostentada por todos os indivíduos, forçoso concluir que o rol de condutas discriminatórias, a que se refere o artigo 1º da Lei nº 9.029/95, é meramente exemplificativo. No caso, o Tribunal Regional considerou que o fato de o autor ter sido despedido em razão de ter ajuizado reclamação trabalhista contra a empresa, caracteriza dano moral passível de indenização, bem como o direito à reintegração. O direito potestativo do empregador, de rescindir o contrato de trabalho, não o legitima para, valendo-se do seu poder diretivo e de sua supremacia econômica, praticar ato destinado a punir o empregado que exerceu o direito constitucional de acesso ao Judiciário. Assim, a dispensa discriminatória do autor, por retaliação ao ajuizamento de reclamação trabalhista, enseja o pagamento de indenização por danos morais, bem como o direito à reintegração. Decisão regional que se mantém. Recursos de revista de que não se conhece. (-) (TST-RR - 142100-57.2012.5.17.0131, Relator Ministro: Cláudio Mascarenhas Brandão, 7ª Turma, DEJT 20/10/2017.)

(...) II - RECURSO DE REVISTA DO RECLAMANTE INTERPOSTO SOB A ÉGIDE DA LEI Nº 13.015/2014. 1. DISPENSA DISCRIMINATÓRIA. RETALIAÇÃO AO AJUIZAMENTO DE AÇÃO TRABALHISTA. DIREITO DE REINTEGRAÇÃO. O princípio da não discriminação nas relações de trabalho está positivado na Declaração da OIT sobre os Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho, nas Convenções 111 e 117, bem como na Lei nº 9.029/1995, cujo rol do art. 1º tem a hermenêutica ampliada justificada pelo art. 8º da CLT. Na hipótese dos autos, demonstrada a ilicitude da conduta, é devida a reintegração do empregado, nos termos do art. 4º da Lei nº 9.029/1995. Recurso de revista conhecido e provido. (...) (TST-ARR-11074-68.2014.5.03.0061, Relator Ministro: Alberto Luiz Bresciani de Fontan Pereira, 3ª Turma, DEJT 13/05/2016.)

AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA - GARANTIA CONTRATUAL DE EMPREGO DISPENSA ARBITRÁRIA - RETALIAÇÃO PELA PROPOSITURA DE RECLAMAÇÃO TRABALHISTA CONTRA O EMPREGADOR - INDENIDADE - NULIDADE DA DISPENSA - REINTEGRAÇÃO AO EMPREGO. A Corte regional registrou que, por meio de norma intitulada -Política de Avaliação e Desenvolvimento-, o reclamado instituiu um rigoroso sistema de avaliação dos trabalhadores, vinculando-se, por conseguinte, à adoção dos critérios ali estabelecidos para dispensa de pessoal. Nesse contexto, diante da evidência fática de que o reclamante obteve o melhor conceito nas avaliações às quais o reclamado se vinculou e, no entanto, foi dispensado arbitrariamente como forma de retaliação pelo exercício do direito constitucional de acesso ao Poder Judiciário, decidiu a Corte a quo reintegrar o trabalhador no emprego. A incorporação de condição mais benéfica estabelecida pela empresa ao contrato de trabalho decorre do princípio protetivo, que determina o caráter prospectivo do contrato de trabalho. Assim, o direito de não ser dispensado arbitrariamente se agrega ao patrimônio jurídico do trabalhador quando a empresa, por liberalidade, institui critérios para dispensa dos seus empregados. Nesse sentido, não há violação dos arts. 5º, II, da Constituição Federal e 482 da CLT na decisão regional, porquanto a controvérsia foi dirimida em razão do estatuto contratual singular verificado nos autos. E, ainda que assim não fosse, a conduta empresarial de perseguir o trabalhador em razão do exercício regular

do direito de ação também pode ser enquadrada no disposto no art. 1º da Lei nº 9.029/95, ensejando, de toda sorte, a reintegração do empregado, nos termos do art. 4º deste diploma legal. O direito do trabalhador de reclamar judicialmente contra as violações dos seus direitos laborais merece ser garantido em face de medidas de retaliação que ameacem a sua permanência no emprego, sob pena de inviabilizar a atuação do Poder Judiciário trabalhista no curso das relações de emprego. Cabe aqui a utilização do direito comparado, nos termos do art. 8º da CLT, a fim de trazer, do direito espanhol, a construção jurídica a partir da qual emergiu a garantia de indenidade, compreendida como -a imunização que previne o trabalhador contra a represália empresarial a partir de quando ele ajuíza uma ação judicial em face do seu empregador-. O art. 7º, I, da Constituição Federal não pode ser interpretado como um direito absoluto do empregador de dispensar imotivadamente, em detrimento dos demais bens jurídicos preservados pela ordem constitucional. Nesse sentido, a interpretação do art. 1º da Lei nº 9.029/95, à luz dos fundamentos da dignidade da pessoa humana e do valor social do trabalho insculpidos no art. 1º, III e IV, da Constituição Federal, bem como à luz do princípio da não discriminação contido no art. 3º, IV, da Lei Maior e amparado internacionalmente pela Convenção nº 111 da OIT, conduz à conclusão de que o rol de discriminações ali contidas não é taxativo, devendo abranger também a decorrente do exercício do direito de ação, porque o objetivo da diretriz constitucional vedatória da discriminação, num Estado Democrático de Direito, é afastar dos cidadãos toda constrição de direitos pautada em critérios ilegítimos, independentemente de quais sejam esses critérios. Agravo de instrumento desprovido (TST-AIRR - 77700-47.2009.5.04.0019, 4ª Turma, Relator Ministro Luiz Philippe Vieira de Mello Filho, DEJT 28.9.2012).

[...] DISPENSA DISCRIMINATÓRIA DECORRENTE DE AJUIZAMENTO DA AÇÃO TRABALHISTA.

TRANSCENDÊNCIA POLÍTICA RECONHECIDA NA DECISÃO AGRAVADA. A jurisprudência desta Corte Superior reconhece a nulidade da dispensa do empregado baseada em conduta discriminatória, notadamente em casos de ruptura do contrato de trabalho após a propositura de ação trabalhista. Na hipótese, o Tribunal Regional, não obstante tenha registrado que a ruptura do contrato de trabalho tenha ocorrido logo após o ajuizamento da reclamação trabalhista, concluiu pela ausência de elementos que indiquem a conduta de retaliação da empresa. Com a devida vênia da Corte local, verificado o curto lapso de tempo entre a dispensa e o ajuizamento da ação trabalhista, caberia ao empregador demonstrar que o término da relação de emprego decorreu de questões estranhas à propositura da reclamação trabalhista, o que não ocorreu. Assim, verificado o ato ilícito, configurase o dano in re ipsa, pela tentativa de restringir o livre acesso do empregado à Justiça. Deve ser mantida, dessa forma, a decisão recorrida, no sentido de que a dispensa discriminatória do autor, por retaliação ao ajuizamento de reclamação trabalhista, autoriza a respectiva reintegração. Agravo não provido (Ag-RRAg-10680-59.2019.5.03.0102, 5ª Turma, Relator Ministro Breno Medeiros, DEJT 24/03/2023)

AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA - GARANTIA CONTRATUAL DE EMPREGO DISPENSA ARBITRÁRIA -RETALIAÇÃO PELA PROPOSITURA DE RECLAMAÇÃO TRABALHISTA CONTRA O EMPREGADOR - INDENIDADE - NULIDADE DA DISPENSA - REINTEGRAÇÃO AO EMPREGO. A Corte regional registrou que, por meio de norma intitulada -Política de Avaliação e Desenvolvimento-, o reclamado instituiu um rigoroso sistema de avaliação dos trabalhadores, vinculando-se, por conseguinte, à adoção dos critérios ali estabelecidos para dispensa de pessoal. Nesse contexto, diante da evidência fática de que o reclamante obteve o melhor conceito nas avaliações às quais o reclamado se vinculou e, no entanto, foi dispensado arbitrariamente como forma de retaliação pelo exercício do direito constitucional de acesso ao Poder Judiciário, decidiu a Corte a quo reintegrar o trabalhador no emprego. A incorporação de condição mais benéfica estabelecida pela empresa ao contrato de trabalho decorre do princípio protetivo, que determina o caráter prospectivo do contrato de trabalho. Assim, o direito de não ser dispensado arbitrariamente se agrega ao patrimônio jurídico do trabalhador quando a empresa, por liberalidade, institui critérios para dispensa dos seus empregados. Nesse sentido, não há violação dos arts. 5º, II, da Constituição Federal e 482 da CLT na decisão regional, porquanto a controvérsia foi dirimida em razão do estatuto contratual singular verificado nos autos. E, ainda que assim não fosse, a conduta empresarial de perseguir o trabalhador em razão do exercício regular do direito de ação também pode ser enquadrada no disposto no art. 1º da Lei nº 9.029/95, ensejando, de toda sorte, a reintegração do empregado, nos termos do art. 4º deste diploma legal. O direito do trabalhador de reclamar judicialmente contra as violações dos seus direitos laborais merece ser garantido em face de medidas de retaliação que ameacem a sua permanência no emprego, sob pena de inviabilizar a atuação do Poder Judiciário trabalhista no curso das relações de emprego. Cabe aqui a utilização do direito comparado, nos termos do art. 8º da CLT, a fim de trazer, do direito espanhol, a construção jurídica a partir da qual emergiu a garantia de indenidade, compreendida como -a imunização que previne o trabalhador contra a represália empresarial a partir de quando ele ajuíza uma ação judicial em face do seu empregador-. O art. 7º, I, da Constituição Federal não pode ser interpretado como um direito absoluto do empregador de dispensar imotivadamente, em detrimento dos demais bens jurídicos preservados pela ordem constitucional. Nesse sentido, a interpretação do art. 1º da Lei nº 9.029/95, à luz dos fundamentos da dignidade da pessoa humana e do valor social do trabalho insculpidos no art. 1º, III e IV, da Constituição Federal, bem como à luz do princípio da não discriminação contido no art. 3º, IV, da Lei Maior e amparado internacionalmente pela Convenção nº 111 da OIT, conduz à conclusão de que o rol de discriminações ali contidas não é taxativo, devendo abranger também a decorrente do exercício do direito de ação, porque o objetivo da diretriz constitucional vedatória da discriminação, num Estado Democrático de Direito, é afastar dos cidadãos toda constrição de direitos pautada em critérios ilegítimos, independentemente de quais sejam esses critérios. Agravo de instrumento desprovido (TST-AIRR - 77700-47.2009.5.04.0019, 4ª Turma, Relator Ministro Luiz Philippe Vieira de Mello Filho, DEJT 28.9.2012).

(...) II - AGRAVO DE INSTRUMENTO - RECURSO DE REVISTA INTERPOSTO SOB A ÉGIDE DA LEI Nº 13.015/2014 - (...) DANOS MORAIS - DISPENSA DISCRIMINATÓRIA O Eg. Tribunal Regional deferiu ao Reclamante indenização por dano moral em razão de dispensa arbitrária e discriminatória, decorrente do ajuizamento de Reclamação Trabalhista contra a empresa. Em casos semelhantes aos dos autos, este Tribunal Superior tem entendido que a dispensa de empregado como forma de retaliação ao exercício regular de um direito, configura abuso do direito potestativo do empregador. Precedentes. Nestes termos, verifica-se que o abuso de direito equipara-se à prática de ato ilícito, previsto no artigo 187 do Código Civil, ensejando, portanto, a reparação por danos morais disposta no art. 927 do mesmo Código. Agravo de Instrumento a que se nega provimento. (TST-ARR - 142100-87.2012.5.17.0121, Relatora Ministra: Maria Cristina Irigoyen Peduzzi, 8ª Turma, DEJT 25/11/2016.)

No caso em testilha, o Tribunal Regional entendera estar comprovado o cunho discriminatório da rescisão contratual dos reclamantes em razão de terem figurado no rol de substituídos em ação ajuizada contra o Banco reclamado.

Sendo assim, a par da discussão acerca da necessidade de motivação da dispensa bem como da necessidade de procedimento administrativo prévio segundo a norma interna da reclamada, certo é que, no caso presente, **a rescisão contratual se deu como forma de retaliação ao exercício regular de um direito, o que configurou abuso do direito potestativo do empregador e caracterizou a dispensa como discriminatória, nos termos da lei.**

Portanto, ao manter a ordem de reintegração dos autores, o Tribunal Regional

decidiu em conformidade com o art. 4º da Lei 9.029/95 e com a jurisprudência desta Corte Superior, razão pela qual incidem o art. 896, § 7º, da CLT e a Súmula nº 333 do TST, como óbices ao conhecimento do recurso de revista.

Vale ressaltar, ainda, que a parte reclamada, não impugna nas suas razões recursais, o fundamento adotado pelo Tribunal Regional de que a demissão dos reclamantes foi discriminatória ou retaliação, limitando-se a asseverar que *“A título de argumentação, ainda que conclua pela caracterização de ato discriminatório por parte do recorrente, o que não se admite, não seria o caso de impor à sociedade de economia mista a obrigação de reintegrar os empregados”*.

Mencione-se, por fim, que, estando a controvérsia circunscrita ao caráter discriminatório da dispensa e suas consequências, o caso concreto não se amolda à hipótese tratada no Tema 1022 da Tabela de Repercussão Geral do STF.

Ante o exposto, **não conheço** do recurso de revista.

1.4. MULTA PREVISTA NO ART. 538, PARÁGRAFO ÚNICO, DO CPC DE 1973

A parte reclamada sustenta que no exame dos segundos embargos de declaração, no tocante ao tema *“valoração da prova testemunhal”* o Tribunal Regional prestou esclarecimentos no sentido de que *“foi desconsiderada em detrimento de outra, em face de aparente fragilidade e contraposição ao contexto processual”* e que, por isso, não é cabível a imposição de multa por embargos de declaração protelatórios.

Ao apreciar os primeiros embargos de declaração, o Tribunal Regional assim consignou:

Em quarto, o banco reclamado embargante suscita que este Tribunal se manifeste sobre as provas produzidas nos autos declarações de fls. 802/803, fundamentando a sua desconsideração em detrimento ao depoimento testemunhal, requerendo, ainda, manifestação expressa sobre a função ocupada pela testemunha no momento em que supostamente recebeu informação sobre o motivo da dispensa dos reclamantes, bem como sobre o local em que ocorreu tal fato. Pede manifestação sobre ofensas ao artigo 7º, XIX da Lei nº 8.906/94, bem como artigo 54 do Código Penal.

Com efeito, aquilo que chama de omissão, na verdade, são os motivos pelos quais entende injusta ou equivocada a decisão no que atine à valoração da prova testemunhal, requerendo nova e diversa manifestação a despeito, o que não viabiliza a oposição de embargos de declaração. Se o propósito da parte embargante se resume a obter a revisão ou reforma do julgado objeto dos embargos de declaração, deve fazer uso de meio recursal que comporte conteúdo revisional, não sendo adequada a via processual de que ora se trata. (fls. 2560 – Visualização Todos PDF).

No exame dos segundos embargos de declaração, o Tribunal Regional assim consignou:

Ocorre que a referida prova não deixou de ser analisada. Ao contrário, foi desconsiderada em detrimento de outra, em face de aparente fragilidade e contraposição ao contexto processual.

O juízo não olvidou em observar o elemento probandi trazido e ora mencionado pela parte. Apenas entendeu-o não prevalente em função da análise do processo como um todo. O remédio processual, destarte, continua inadequado.

Na verdade, o reclamado, a pretexto de necessidade de sanar omissão, bem como de prequestionamento, pretende rediscutir a matéria tratada no Acórdão embargado, meio para o qual não se prestam os embargos declaratórios.

(fls. 2604 – Visualização Todos PDF).

Não obstante, a decisão proferida no julgamento dos segundos embargos de declaração, o Tribunal Regional não sanou qualquer omissão tampouco acresceu fundamentos à decisão embargada, tendo tão somente repisado os fundamentos já expostos de maneira mais explícita.

Nesse contexto, não tendo a parte recorrente demonstrado haver omissão no julgado, o Tribunal Regional verificou que a postulação da parte recorrente desvirtuou a finalidade dos embargos de declaração, razão por que concluiu ser manifestamente protelatória.

De fato, a parte recorrente não logrou demonstrar em que aspecto a decisão embargada restou omissa. Não demonstrada, portanto, a indicada ofensa ao art. 538, parágrafo único, do CPC de 1973.

Não conheço.

1.5. REINTEGRAÇÃO NO CARGO ANTERIORMENTE OCUPADO. LEI Nº 9.029/1995

A parte reclamada, no particular, defende a reversão dos empregados reintegrados ao “posto efetivo”, nos termos do art. 468, § 1º, da CLT.

Aduz que *“os empregados não gozam de qualquer estabilidade no emprego nem na função, pelo que requereu o acolhimento do recurso com base no artigo 468, parágrafo único da CLT”*.

Aponta violação do art. 468, § 1º, da CLT. Transcreve aresto para demonstração de divergência jurisprudencial.

O Tribunal Regional manteve a sentença em que se julgou “*procedente o pedido*

quanto à reintegração no emprego, nas mesmas funções e com todas as vantagens que detinham antes de seu afastamento, sendo, com isso, também procedente a pretensão quanto aos salários e demais vantagens desde o afastamento, inclusive férias, 13º salário e FGTS, cujo quantum deve ser apurado em liquidação a partir dos salários pagos à época do afastamento e deduzidos os valores já pagos desde então”. Constatou do acórdão regional:

2.3. Validade do ato de dispensa.

Afirma, o banco reclamado, ser pacífica a ausência da estabilidade prevista no artigo 41 da Constituição Federal, bem como o seu direito potestativo de dispensar seus empregados, sem justa causa. Explicita que o artigo 173, §1º, II da Constituição Federal alberga esta tese e reafirma que a Súmula nº 390 e a Orientação Jurisprudencial nº 247 da SBDI-1, do C. TST, consagram o direito da dispensa ao empregador.

Acrescenta que entender de forma diversa implica em ofensa aos artigos 7º, I e 10, I e II, do ADCT, 173, §º 1º, da Constituição Federal, além do princípio constitucional da isonomia (artigo 5º, caput) mediante a concessão de estabilidade não estendida aos demais empregados do Banco do Brasil) e o princípio da legalidade (artigo 5º, II), por ocorrer a concessão de estabilidade, não prevista em lei.

Argumenta ser desnecessário o prévio inquérito administrativo para dispensa sem justa causa e que não houve prova, por parte dos reclamantes, de que exista norma interna prevendo a necessidade de instauração de inquérito para a dispensa sem justa causa ou no interesse do serviço e assevera que, nos documentos de fls. 589/593, está evidenciada previsão para dispensa de empregados, sem justa causa ou no interesse do serviço, sem exigência de procedimento prévio.

Consignou, o d. Julgador, que as entidades de direito privado da administração indireta estão sujeitas à observância dos princípios administrativos, o que implica a motivação dos atos da dispensa, embora não lhe seja retirado o direito de rescindir unilateral e imotivadamente os contratos de trabalho, pois a motivação se destina à observância da transparência dos atos de gestão e, portanto, por faltar requisito de validade do ato, ele padecia de nulidade.

Esse entendimento tem relevância social e se conforma ao Estado atual. Há muito tempo e em maior extensão, sustento que, mesmo na sociedade de economia mista, por se tratar de órgão de atuação do Estado em prol da sociedade, sobreleva a natureza da função do Administrador da coisa pública, que não tem liberdade de agir segundo sua vontade, prevalecendo o dever de agir segundo uma finalidade.

A atividade administrativa não pode ser informada pelo interesse individual, porque, sendo exercício de função, está voltada ao cumprimento de uma finalidade que é o interesse público. Na lição, sempre festejada de Celso Antônio Bandeira de Mello, não se pode admitir que o ato admissional fosse vinculado e o demissional fosse meramente discricionário.

A matéria está, hoje, versada na Orientação Jurisprudencial nº 247 da SBDI-1, recentemente alterada para excepcionar somente a Empresa Brasileira de Correios e Telégrafos da possibilidade de despedida imotivada de servidores celetistas.

No caso sub examine, há, contudo, uma distinção, porque o d. Julgador considerou que a dispensa imotivada agride o princípio da transparência. Ademais, deve ser observada a peculiaridade de a dispensa dos empregados denotar discriminação pelo fato de os reclamantes terem figurado em lista de substituídos, em reclamações trabalhistas propostas contra o banco.

Sob esse prisma, a discussão não residiu em saber se a dispensa poderia ocorrer sem a necessidade de abertura de inquérito formal, porque os reclamantes não estão investidos em cargo público e não detêm a estabilidade prevista no art. 41 da Constituição Federal.

Rememore-se que a pretensão à reintegração está deduzida, na inicial, sob fundamento de discriminação, abuso de poder, com afronta a direitos e garantias fundamentais como a ampla defesa, o contraditório, direito à informação, o que vem a ser sintetizado na ausência de motivação para o ato, o que o tornou uma manifestação absolutista de poder. Nessa medida, os documentos de fls. 589/593 (trechos de Livro de Instruções Codificadas), passam ao largo dos fundamentos da sentença, pois têm em vista a situação de empregado detentor de estabilidade provisória, o que não está em debate, embora se surpreenda, no trecho relativo à dispensa na vigência do contrato de experiência, também constante da norma juntada pelo banco que há uma sistemática que envolve instâncias, compostas pelo Comitê de administração da dependência, Superintendência e Gepes Regional e previsão de avaliação regulamentar, com observância da incapacidade e inadaptação ao trabalho e às normas regulamentares.

A questão, todavia, não está delimitada pela possibilidade de dispensa imotivada de empregados, mas, pela invalidade dos atos, despidos de motivação, no âmbito da administração pública. Com efeito, o direito exercido sem nenhum critério descamba para o arbítrio e logo, apesar do seu direito potestativo, incumbia ao banco apontar as razões pelas quais os reclamantes não mais permaneceriam a seu serviço. Note-se que, se há um procedimento específico para empregados em contrato de experiência, a lógica denota que procedimento mais vigoroso e consistente é de ser adotado para empregados que contam mais de vinte anos de serviço ao Banco.

Devida, portanto, a reintegração dos reclamantes, por ser inválido o ato de dispensa.

2.2. Invalidade das dispensas.

Argumentam os reclamantes que deve ser declarada a nulidade da dispensa por vários motivos e não só aquele registrado na sentença e que corresponde à declaração de invalidade por ausência de transparência da dispensa, o que, por certo, envolve o aspecto do abuso de poder e

violação do direito de informação.

Trazem, assim, à análise, as demais alegações deduzidas em torno das dispensas.

Neste aspecto argumentam os reclamantes que as rescisões dos contratos de trabalho são inválidas, também, porque houve discriminação, em face de eles terem figurado como substituídos em reclamações trabalhista propostas contra o banco; pela inobservância de normas administrativas que determinam a necessidade de processo administrativo, a convocar a diretriz expressa na Súmula nº 77/TST; e porque não lhes foi assegurado o direito ao procedimento adequado o que implica em violação do princípio segundo o qual ninguém pode ser privado de seus bens sem o devido processo legal e a observância da ampla defesa e do contraditório.

O questionamento que aflora é sobre a existência de discriminação contra os reclamantes, por eles terem figurado como substituídos em reclamações trabalhistas propostas contra o banco.

Da leitura dos depoimentos colhidos em Juízo, dentre eles o prestado pela testemunha Satírio Carvalho indica que seis advogados foram dispensados de suas funções porque seus nomes figuraram na ação proposta pelo sindicato. Ora, outros advogados, até com menos tempo de trabalho, não foram dispensados e, e curiosamente, não figuravam no rol de autores da ação contra o Banco; exige cautela, ainda, a cópia à fl. 916, de petição protocolada perante a 2ª Vara do Trabalho de Natal, em que advogado do banco renuncia, em referência ao processo nº 01415-2004-002-21-000, “ao direito sobre o se funda a presente ação, requerendo seja, com este fundamento, a ação extinta em relação ao ora requerente.”

Verifica-se que houve tratamento diferenciado pelo Banco quanto à avaliação dos fatos, e, portanto, a discriminação quanto aos reclamantes; isto é, houve “dois pesos e duas medidas” na dispensa dita por “conveniência administrativa”.

Patenteia a existência de ato discriminatório o ofício nº 2006/006, expedido pelo JIJURCOJUR/CONTE (DF), datado de 04 de setembro de 2006, em que são requisitadas informações sobre ações propostas por advogados e ex-

advogados do Banco do Brasil, ainda que como substituídos em ações propostas por sindicato, “com vistas à adoção de procedimentos internos”. (cópia à fl. 788). Nesse sentido, ressoam as declarações da testemunha de que houvera a apuração e arquivamento em 2006, ocorrendo o desarquivamento no primeiro semestre de 2008, por solicitação da Diretoria Jurídica do Banco.

Como se sabe, a discriminação não se dá às escâncaras, mas à sorrelfa e se percebe que o destino de quem ousou vindicar direitos contra o banco, como ocorreu com os reclamantes, foi a dispensa sumária, sob o mascarado argumento de conveniência administrativa.

Assim, configura-se a prática de ato viciado por abuso de direito, congregada à caracterização de ato discriminatório. Sobre a invalidade decorrente da falta de motivação e transparência, tem-se o ato irregular, por abuso de poder, com a ocultação de motivação correspondente aos fatos e determinantes da dispensa, sob o pretexto amplo do exercício do poder potestativo. Dessa forma, também foi desconsiderado pelo Banco que ele se auto-limitara para a dispensa de seus empregados, com a adoção de normas internas para os procedimentos de dispensa, em que é prevista a análise da dispensa em diferentes instâncias, faltando, pois, ao dever que criara e à justa expectativa causada aos reclamantes, mormente por terem longos anos de serviço ao banco e, como tal, serem suficientemente conhecedores das normas internas, esperando vê-las aplicadas a si. A discriminação está denotada quanto aos reclamantes porque, como se verificou das normas do banco, até em relação aos que estão sob contrato de experiência, elas são aplicáveis, quanto mais a quem conta dezenas de anos de trabalho.

(fls. 2492/2495 e 2504/2512 – Visualização Todos PDF).

Como se verifica, o Tribunal Regional manteve a ordem de reintegração em face da constatação de conduta discriminatória que se caracterizou pela dispensa retaliatória, em razão do ajuizamento de reclamação trabalhista contra o reclamado pelos autores. Nesse contexto, é impertinente a indicação de ofensa ao art. 468, § 1º, da CLT que trata de reversão ao cargo efetivo de empregado ocupante de cargo de confiança, matéria estranha à discussão dos autos, que trata de reintegração decorrente de dispensa discriminatória.

Dessa forma, é cabível a reintegração, nos termos da Lei nº 9.029/1995, no mesmo cargo ocupado antes da demissão.

Incólume, portanto, o art. 468, § 1º, da CLT e, pelas mesmas razões, afigura-se inespecífico o aresto colacionado a fl. 2656, que não alcança a situação fática dos autos (Súmula nº 296, I, do TST).

Não conheço.

2. MÉRITO

2.1. MULTA DO ART. 475-J DO CPC. INAPLICABILIDADE AO PROCESSO DO TRABALHO.

Conhecido o recurso de revista por ofensa ao art. 5º, LIV, da Constituição da República, a consequência é o seu provimento para excluir a possibilidade de aplicação do art. 475-J do CPC ao processo do trabalho.

Dou provimento ao recurso de revista para excluir da condenação a possibilidade de aplicação, em execução ou liquidação de sentença, do art. 475-J do CPC.

ISTO POSTO

ACORDAM os Ministros da Sétima Turma do Tribunal Superior do Trabalho, à unanimidade, **(a) não conhecer** do recurso de revista quanto aos temas “Negativa de prestação jurisdicional”, “Demissão sem justa causa. Retaliação. Discriminação”, “Multa prevista no art. 538, parágrafo único, do CPC de 1973”, “Reintegração no cargo anteriormente ocupado. Lei nº 9.029/1995”; **(b) conhecer** do recurso de revista no tocante ao tema “Multa do art. 475-J do CPC. Inaplicabilidade ao processo do trabalho”, por violação do art. 769 da CLT, e, **no mérito**, dar-lhe provimento para excluir da condenação a possibilidade de aplicação, em execução ou liquidação de sentença, do art. 475-J do CPC.

Custas processuais inalteradas. Brasília, 23 de abril de 2025.

Firmado por assinatura digital (MP 2.200-2/2001)

EVANDRO VALADÃO
Ministro Relator