



Tribunal Regional do Trabalho da 8ª Região
Tribunal Regional do Trabalho da 8ª Região

O documento a seguir foi juntado aos autos do processo de número 0000999-82.2019.5.08.0019 em 28/11/2019 10:42:02 - b115b8d e assinado eletronicamente por:

- MARY LUCIA DO CARMO XAVIER COHEN



Consulte este documento em:
<https://pje.trt8.jus.br/primeirograu/Processo/ConsultaDocumento/listView.seam>
usando o código: **19112810382594700000023520915**

**EXCELENTÍSSIMO SENHOR DOUTOR JUIZ FEDERAL DO TRABALHO
DA MM. VARA DO TRABALHO DE BELÉM – PA**
(a quem couber por distribuição)

PEDIDO DE TUTELA DE URGÊNCIA SOB PENA DE PERECIMENTO DO DIREITO

SINDICATO DOS EMPREGADOS EM ESTABELECIMENTOS BANCÁRIOS DO ESTADO DO PARÁ, entidade sindical de primeiro grau, legalmente constituída e em regular funcionamento, inscrita no CNPJ/MF sob o n. 04.985.164/0001-76, com sede na Rua 28 de Setembro, nº 1.210, Bairro: Reduto, Belém-PA, CEP 66.053-350, neste ato representado seu presidente **GILMAR JOSÉ DOS SANTOS**, que pode ser encontrado na sede do sindicato indicado ao norte, através de sua advogada ao fim assinada, com escritório situado no endereço impresso no rodapé, onde recebe as notificações deste Juízo, vem, respeitosamente, perante Vossa Excelência, apresentar:

AÇÃO CIVIL PÚBLICA COM PEDIDO DE LIMINAR

em face do **BANCO DO ESTADO DO PARÁ S/A**, sociedade de economia mista integrante da Administração Pública Estadual indireta, inscrita no CNPJ/MF sob o nº 04.913.711/0001-08, com endereço nesta cidade, na Av. Presidente Vargas, Nº 251, Bairro: Campina, CEP 66.010-000, pelos fundamentos de fato e de direito passa a expor:

I – PRELIMINARES

1.1 - DA AÇÃO CIVIL PÚBLICA TRABALHISTA - LEGITIMIDADE ATIVA - DOS INTERESSES A SEREM TUTELADOS

A Constituição Federal, base normativa de todo o ordenamento jurídico pátrio, por meio de seu art. 8º, inciso III¹, outorgou às entidades sindicais o dever/prerrogativa de defender direitos e interesses (coletivos ou individuais) da categoria que representa, tanto no âmbito administrativo quanto no judicial, inclusive como substituto processual.

Não podendo ser diferente, o próprio Supremo Tribunal Federal, guardião maior da Constituição, dando a melhor interpretação ao dispositivo acima referido, tem deixado claro que a atuação em juízo da entidade sindical **é ampla e autoaplicável**, não dependendo de regulamentação ou autorização de seus integrantes. Oportuno referir os seguintes arestos:

“Esta Corte firmou o entendimento segundo o qual o sindicato tem legitimidade para atuar como substituto processual na defesa de direitos e interesses coletivos ou individuais homogêneos da categoria que representa. (...) Quanto à violação ao art. 5º, LXX e XXI, da Carta Magna, esta Corte firmou entendimento de que é desnecessária a expressa autorização dos sindicalizados para a substituição processual.”

(RE 555.720-AgR, voto do Rel. Min. Gilmar Mendes, julgamento em 30-9-2008, Segunda Turma, DJE de 21-11-2008.) No mesmo sentido: RE 217.566-AgR, Rel. Min. Marco Aurélio, julgamento em 8-2-2011, Primeira Turma, DJE de 3-3-2011.

“O art. 8º, III, da CF estabelece a legitimidade extraordinária dos sindicatos para defender em juízo os direitos e interesses coletivos ou individuais dos integrantes da categoria que representam. Essa legitimidade extraordinária é ampla, abrangendo a liquidação e a execução dos créditos reconhecidos aos trabalhadores. Por se tratar de típica

¹ Art. 8º[...]

III - ao sindicato cabe a defesa dos direitos e interesses coletivos ou individuais da categoria, inclusive em questões judiciais ou administrativas;

hipótese de substituição processual, é desnecessária qualquer autorização dos substituídos.

(RE 210.029, Rel. p/ o ac. Min. Joaquim Barbosa, julgamento em 12-6-2006, Plenário, DJ de 17-8-2007.) No mesmo sentido: AI 844.039, Rel. Min. Dias Toffoli, decisão monocrática, julgamento em 13-3-2012, DJE de 19-3-2012; RE 217.566-AgR, Rel. Min. Marco Aurélio, julgamento em 8-2-2011, Primeira Turma, DJE de 3-3-2011; RE 193.503, RE 193.579, RE 208.983, RE 211.874, RE 213.111, Rel. p/ o ac. Min. Joaquim Barbosa, julgamento em 12-6-2006, Plenário, DJ de 24-8-2007.

Dos excertos acima se extrai que o STF reconhece como **ampla** a legitimidade ativa das entidades sindicais, sendo esta legitimidade **incondicionada** (desnecessidade de autorização) e **irrestrita** (o sindicato atua na defesa de toda a categoria **independente de filiação**), abrangendo, inclusive, a liquidação e a execução dos créditos reconhecidos aos trabalhadores.

Desta forma mostra-se impossível não reconhecer que a Constituição Federal atribuiu às entidades sindicais legitimidade ativa *ad causam* **mais ampla** do que a atribuída às demais entidades associativas, as quais, nos termos do inciso XXI do art. 5º da CF, dependem de expressa autorização para atuar judicial e extrajudicialmente.

Há de ser feito o registro de que a própria CLT, por meio da **alínea “a” do art. 513²**, prevê a atuação do sindicato perante as autoridades judiciárias e administrativas na defesa de interesses da categoria.

Por todo o acima exposto, forçoso reconhecer a legitimidade ativa da entidade sindical para atuar em juízo na defesa de direitos e interesses da categoria que representa.

Quanto à legitimidade da entidade sindical para propor **Ação Civil Pública**, os incisos do Art. 5º da Lei 7.347/85 estabelecem a competência concorrente do Ministério Público, dos entes da administração pública, direta e indireta, e ainda das associações, para proporem a ação civil pública.

2

As associações devem ter, pelo menos, um ano de constituição e, dentre suas finalidades, dever estar a defesa do bem lesado, segundo a leitura ampliativa dada pelo inciso III do art. 129 da Constituição.

O sindicato-autor, como bem demonstram os documentos anexos, é detentor da prerrogativa constitucional de representar os direitos e interesses, individuais e coletivos da sua categoria profissional, inexistindo motivo para não reconhecer como legítima a sua atuação em sede de Ação Civil Pública.

O caso que se traz à apreciação desta Especializada trata-se de lesão a interesses e direitos individuais homogêneos, assim entendidos os decorrentes de origem comum, na conceituação de interesses ou direitos individuais homogêneos estabelecidos pelo inciso III do art. 81, da Lei 8.078/90 (Código do Consumidor), aplicada aqui subsidiariamente, inclusive quanto à legitimidade do requerente, conforme se pode extrair do seu art. 82, IV.

Para esse fim, o requerente age em nome dos membros da categoria que representa: **bancários funcionários da empresa requerida que têm sido expostos à jornadas exaustivas em ambientes de trabalho não saudáveis, em franca violação ao disposto no Art. 59 da CLT.**

1.2 - DA JUSTIÇA GRATUITA E HONORÁRIOS ADVOCATÍCIOS.

Com fulcro no art. 5º, LXXIV, da Constituição Federal, no art. 98 do Novo Código de Processo Civil Brasileiro, no art. 14, caput, da lei n. 5.584/1970, e no art. 1º da Lei 7.115/1983, o Sindicato autor requer a Vossa Excelência a concessão dos benefícios da **JUSTIÇA GRATUITA** com a isenção do pagamento de custas e despesas processuais, eis que, **declara expressamente não ter condições de arcar com o pagamento das custas processuais sem o prejuízo de sua situação econômica, e da manutenção regular de suas atividades.**

Ademais, **o sindicato autor declara de forma expressa que os empregados substituídos por meio da presente demanda coletiva não têm condições de demandar sem prejuízo de seu sustento e de seus familiares.** Oportuno referir os seguintes arestos:

RECURSO DE REVISTA. SINDICATO. SUBSTITUTO PROCESSUAL. JUSTIÇA GRATUITA. ISENÇÃO DE CUSTAS.

Conforme o art. 790-A, caput, da CLT, são isentos do pagamento de custas os beneficiários da justiça gratuita, cuja concessão depende de simples declaração de pobreza. O fato de o benefício estar sendo requerido pelo sindicato, na qualidade de substituto processual, não lhe retira o direito. No caso, consta da petição inicial a declaração de que os empregados substituídos não têm condições de demandar sem prejuízo de seu sustento e de seus familiares.

Recurso de revista a que se dá provimento.

(RR 28471720115180081 2847-17.2011.5.18.0081. Relator(a): Kátia Magalhães Arruda. Julgamento: 06/02/2013. Órgão Julgador: 6ª Turma. Publicação: DEJT 15/02/2013)

SINDICATO. SUBSTITUTO PROCESSUAL. JUSTIÇA GRATUITA. ISENÇÃO DE CUSTAS.

A jurisprudência desta Corte firmou-se no sentido de que, ao atuar na condição de substituto processual, é suficiente que o sindicato demonstre a hipossuficiência dos substituídos - o que pode ser feito por meio de simples declaração daquele, a fim de que fique suprida a comprovação da condição de miserabilidade e, assim, tenha direito à Justiça gratuita e conseqüente isenção das custas processuais; contudo, no caso em tela, o sindicato não apresenta mencionada declaração. Recurso de revista de que se conhece parcialmente e a que se dá provimento" (TST-RR-63440-83.2008.5.24.0005, 8/2/2012, Rel. Min. Pedro Paulo Manus, 7ª Turma, DEJT 24/2/2012).

Importantíssimo citar que a própria **Lei da Ação Civil Pública** prevê a isenção de custas e despesas processuais para as entidades que possuem legitimidade ativa para sua propositura. Abaixo o art. 18 da Lei 7.347/85:

Art. 18. Nas ações de que trata esta lei, não haverá adiantamento de custas, emolumentos, honorários periciais e quaisquer outras despesas, nem condenação da associação autora, salvo

comprovada má-fé, em honorários de advogado, custas e despesas processuais.

Assim sendo, nos exatos termos da LACP, não existindo má-fé da associação autora, não haverá condenação da mesma em honorários, custas e demais despesas processuais.

Cite-se ainda que o sindicato autor, por não ter finalidade lucrativa, é desobrigado do pagamento de impostos, incluindo o de renda, conforme o Art. 150, da Constituição Federal:

“Art. 150. Sem prejuízo de outras garantias asseguradas ao contribuinte, é vedado à União, aos Estados, ao Distrito Federal e aos Municípios:

[...]

VI - instituir impostos sobre:

[...]

c) patrimônio, renda ou serviços dos partidos políticos, inclusive suas fundações, das entidades sindicais dos trabalhadores, das instituições de educação e de assistência social, sem fins lucrativos, atendidos os requisitos da lei;”

Logo, perfeitamente cabível a isenção ao pagamento das custas judiciais, uma vez que o autor é uma entidade sindical legalmente constituída. Ademais, reitera-se a declaração expressa de que o sindicato-autor não pode arcar com as despesas processuais sem comprometimento de sua manutenção.

Quanto aos honorários advocatícios temos que estes são devidos a teor da Súmula 219, do Colendo TST, *in verbis*:

SUM-219 HONORÁRIOS ADVOCATÍCIOS. CABIMENTO. *(alterada a redação do item I e acrescidos os itens IV a VI na sessão do Tribunal Pleno realizada em 15.3.2016) - Res. 204/2016, DEJT divulgado em 17, 18 e 21.03.2016.*

I - Na Justiça do Trabalho, a condenação ao pagamento de honorários advocatícios não decorre pura e simplesmente da sucumbência, devendo a

parte, concomitantemente: a) estar assistida por sindicato da categoria profissional; b) comprovar a percepção de salário inferior ao dobro do salário mínimo ou encontrar-se em situação econômica que não lhe permita demandar sem prejuízo do próprio sustento ou da respectiva família (art.14, § 1º, da Lei nº 5.584/1970). (ex-OJ nº 305 da SBDI-I).

II - É cabível a condenação ao pagamento de honorários advocatícios em ação rescisória no processo trabalhista.

III – São devidos os honorários advocatícios nas causas em que o ente sindical figure como substituto processual e nas lides que não derivem da relação de emprego.

IV – Na ação rescisória e nas lides que não derivem de relação de emprego, a responsabilidade pelo pagamento dos honorários advocatícios da sucumbência submete-se à disciplina do Código de Processo Civil (arts. 85, 86, 87 e 90).

V – Em caso de assistência judiciária sindical ou de substituição processual sindical, excetuados os processos em que a Fazenda Pública for parte, os honorários advocatícios são devidos entre o mínimo de dez e o máximo de vinte por cento sobre o valor da condenação, do proveito econômico obtido ou, não sendo possível mensurá-lo, sobre o valor atualizado da causa (CPC de 2015, art. 85, § 2º).

VI - Nas causas em que a Fazenda Pública for parte, aplicar-se-ão os percentuais específicos de honorários advocatícios contemplados no Código de Processo Civil.

Assim sendo Exa. pugna-se pela concessão dos benefícios da justiça gratuita e pela condenação da empresa ré ao pagamento de honorários advocatícios, vez que presentes os pressupostos para concessão dos benefícios.

1.3 – DA NECESSIDADE DE INTIMAÇÃO DO MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO PARA ATUAR COMO CUSTOS LEGIS

Nos termos do §1º do Art. 5º da Lei n. 7.347/85 (Lei da Ação Civil Pública) o Ministério Público, se não intervier no processo como parte, atuará obrigatoriamente como fiscal da lei.

Assim, mostrando-se indispensável a atuação do Ministério Público no presente feito, requer-se de forma expressa a notificação do órgão ministerial, por meio da Procuradoria Regional do Trabalho da 8ª Região, para que atue no presente feito como *Custos Legis*.

II – DOS FATOS

- DO PROGRAMA DE RENEGOCIAÇÃO DE DÍVIDAS E CONCESSÃO DE CRÉDITO ESPECIAL – DA SITUAÇÃO CAÓTICA DAS AGÊNCIAS DA EMPRESA REQUERIDA

Excelência, antes que se demonstre a situação de penúria que vem sendo experimentada por boa parte dos empregados da empresa ré, necessário se mostra fazer breves anotações sobre o programa de renegociação de dívidas e concessão de crédito especial lançado pela requerida.

Como sabido, vive-se momento de grave crise econômica com um crescente endividamento dos núcleos familiares que, naturalmente, anseiam superar o momento de dificuldade, especialmente por meio da renegociação de suas dívidas ou acesso à linhas de crédito mais baratas.

Neste contexto, no último dia 18 de novembro, houve reunião na Casa Civil com a presença do Presidente do Banco do Estado do Pará e do Governador Helder Barbalho, para tratar, sobretudo, sobre a possibilidade do banco réu iniciar extenso processo de renegociação de dívidas junto à sua clientela.

Decidiu-se na ocasião que as taxas praticadas para o “**BanparáCard**” e para o **crédito consignado** seriam reduzidas mediante processo de renegociação a partir de 19 novembro do ano corrente.

Maiores detalhes sobre o plano de renegociação de dívidas e concessão de crédito pode ser obtido em um dos canais oficiais de comunicação da Governo do

Estado, a Agência Pará, que editou a seguinte matéria (disponível na seguinte URL: <https://agenciapara.com.br/noticia/16426/>):

Ir para o conteúdo 1 Ir para o menu 2 Ir para a busca 3 Ir para o rodapé 4

Acessibilidade Alto Contraste Mapa do Site TRANSPARÊNCIA

AGÊNCIA PARA

Lista de Autoridades do Executivo Assessorias Jornalistas pa.gov.br

NOTÍCIAS PAUTAS NOTAS FOTOS VÍDEOS ÁUDIOS

Buscar... Ne

Banpará garante aos servidores públicos estaduais menor taxa e maior prazo do mercado






A partir do dia 19, servidores poderão reduzir as taxas de dívidas antigas e fazer novos empréstimos. Medida prevê a redução do endividamento

18/11/2019 14h40 - Atualizada em 21/11/2019 11h28
Por Dayane Baía (SECOM)



Foto: Pedro Guerra/Ag. Pará

Destaca-se que esta renegociação/redução de taxas faz parte da pauta geral de reivindicação dos servidores apresentada pelo fórum paraense de servidores públicos nas mesas gerais de negociação.

Esta informação serve para deixar claro, desde já, que **a entidade sindical não é contrária ao programa de redução de taxas, renegociação de dívidas ou concessão de crédito especial**, eis que o programa em si tende à beneficiar, inclusive, os próprios bancários da empresa ré.

Deste modo, o sindicato, com o ajuizamento da presente demanda, não pretende impedir ou frustrar o programa lançado pela empresa ré.

Contudo, Excelência, ao por em prática o extenso programa, a empresa ré não pode fazê-lo em detrimento da saúde e segurança de seus funcionários que, como se passa expor, tem sido submetidos à jornadas de trabalho abusivas e condições de trabalho degradantes.

E isto tem ocorrido pois a empresa ré, ao lançar o plano de renegociação, o fez de uma única vez **para todos os seus milhares de clientes**, levando às unidades de atendimento (agências) uma demanda excessiva de usuários em busca da renegociação de suas dívidas e novas concessões de crédito.

O resultado dessa procura vem acarretando uma sobrecarga de trabalho absurda em todos os empregados de unidades de atendimento que trabalham com o atendimento ao público que, de forma diária, tem sido submetidos à extrapolação da jornada em quantidade muito superior às duas horas extras diárias permitidas pelo Art. 59 da CLT.

Não raro Excelência, os empregados da empresa ré, que comumente iniciam sua jornada logo no início da manhã tem tido que trabalhar até depois das 21h para dar conta do fluxo de clientes em agência.

Como prova junta-se abaixo “fita de caixa”, documento emitido por um dos caixas lotados na Agência Castanheira que atesta o funcionamento da agência (em 26.11.2019) até, pelo menos, as 21h31min:



02700FPA ON 26NOV19 21:32 032204 023 003413	
RECEBIMENTOS	DOCTOS 7
	VALOR 37.711,61
PAGAMENTOS	DOCTOS 13
	VALOR 37.711,61
02700FCH ON 26NOV19 21:32 032204 023 003414	
-----	POSICAO DE CAIXA -----
-----	NUMERADO -----
Total de Suprimentos	36.974,91
Total de Recebimentos	736,70
Em Dinheiro	736,70
Em Cheque	0,00
Total de Pagamentos	28.069,00
Total de Alivios	9.642,61
Em Dinheiro	9.642,61
Em Cheque	0,00
Total de Sobras	0,00
Em Dinheiro	0,00
Total de Faltas	0,00
Em Dinheiro	0,00
Saldo Atual	0,00
Em Dinheiro	0,00
Em Cheque	0,00

Total de Transacoes	21
Total de Autenticacoes	20
Total de Estornos	0

Esta, Excelência, tem sido a rotina de todas as agências da Região Metropolitana de Belém que, a despeito do fechamento das portas das unidades às 16h, tem funcionado internamente até altas horas.

Registra-se Excelência que a entidade sindical, ciente da situação calamitosa que vem sendo enfrentada pelos empregados da empresa ré, enviou Ofício à requerida (OFÍCIO SEEB DIRJUR Nº 2019. 080) por meio do qual requereu uma série de providências por parte da mesma.

O Ofício citado, recebido pela requerida em 25/11/2019, não resultou em qualquer medida prática por parte da empresa ré, permanecendo seus empregados sujeitos à jornadas abusivas e a todos os riscos funcionais e de saúde delas decorrentes. O ofício segue em anexo à peça de ingresso.

Como forma de comprovar a situação de caos nas agências da empresa ré, colam-se abaixo algumas fotografias feitas por membros do sindicato na Agência Castanheira:



Foto 01



Foto 02





Fotografia 03



Fotografia 04



Fotografia 05





Fotografia 06

Excelência, das imagens acima colacionadas é fácil concluir que as agências da empresa ré vem experimentando uma superlotação que foge de qualquer razoabilidade.

Destaca-se, ainda, que as imagens comprovam que, não somente os empregados da empresa ré, mas também a própria comunidade usuária vem sendo exposta à condição degradante eis que, não raro, ao se adentrar as agências da empresa ré é possível encontrar clientes exaustos sentados no chão da agência – **o que se comprova das fotografias 03 e 04 supra.**

Fato Excelência é que não apenas agências da empresa ré não dispõe de estrutura adequada para receber essa quantidade descomunal de clientes (sequer existem assentos disponíveis para todos, banheiros, bebedouros e etc.) como, também, **as agências não encontram-se dotadas de funcionários em quantidade suficiente para fazer frente à demanda extraordinária.**

Isso porque, ano após ano, a postura das empresas bancárias tem sido de enxugamento de quadros, inclusive por meio de Planos de Demissão Voluntárias. Logo, não é de se estranhar que o quadro de déficit de empregados culmine em agências que não conseguem prestar o serviço no tempo esperado, **contribuindo a empresa ré de forma exclusiva para esta realidade.**

Para além das fotografias a parte autora, na data de protocolo da presente inicial entregará, em Secretaria mídia física (pen drive) contendo vídeos que atestam a situação das agências.

E a situação que vem sendo atualmente enfrentada pelos empregados da requerida se agravará pois, **nos dias 29 e 30 de cada mês** é realizado o pagamento dos servidores públicos estaduais o que, obviamente, leva a aumento de fluxo de clientes em agência. Além disso, aproximam-se as festas de fim de ano e o saque do 13º Salário que igualmente leva a um incremento do número de usuários em agência.

Deste modo Excelência, a situação já delicada dos empregados da empresa ré lotados em agências e demais unidades de atendimento ao público tende a piorar em breve, o que, inclusive, é um dos mais fortes argumentos para a

concessão do pedido de tutela de urgência antecipada formulado ao fim da presente exordial.

Outro ponto que merece ser citado como agravante da situação que vem sendo experimentada pelos empregados da empresa ré são as reincidentes falhas nos sistemas internos da empresa ré que, não raro, apresentam lentidão ou mesmo indisponibilidade.

Como esperado, tais entraves e lentidos levam ao descontentamento e irritação de parte da comunidade usuária que, não entendendo que o bancário não concorre para o atraso no atendimento e para as enormes filas, descarrega sobre o elo mais frágil toda sua frustração.

Tem chegado à entidade **sindical** relatos de tumultos, xingamentos e até mesmos de ameaças de agressões físicas contra empregados da empresa ré, feitos por clientes nas agências superlotadas.

Por todo o exposto Excelência, urge a intervenção desta especializada, nos termos que se requer ao fim desta peça.

III – DO DIREITO

3.1 – DO DIREITO À MEIO AMBIENTE DE TRABALHO SAUDÁVEL – DA ILICITUDE DA IMPOSIÇÃO DE REALIZAÇÃO DE MAIS DE DUAS HORAS EXTRAS DIÁRIAS

Inicialmente Excelência deve ser dito que a conduta da empresa ré, narrada acima, expõe seus empregados à, pelo menos, duas espécies de riscos distintas:

a) Riscos Funcionais:

- São os decorrentes do volume descomunal de operações de natureza bancária que os os empregados da empresa ré vem tendo que realizar dia após dia.;

- É natural imaginar que a imposição de carga de trabalho excessiva e dissociada do razoável impõe ao trabalhador um acréscimo no risco de cometimento de erros;
- Importantíssimo o registro de que a empresa ré, eventualmente, utilizar de suas normas internas para punir seus empregados em razão de erros funcionais, o que pode variar desde uma advertência, passando por um descomissionamento, ou até culminando em uma demissão;
- Deste modo, a empresa ré, em seu afã de recuperar crédito (renegociação de dívidas) e ampliar lucros por meio da concessão de novos créditos, transfere aos seus empregados o risco do negócio.

b) Riscos de Saúde:

- Aqui Excelência temos o clássico risco de adoecimento por doenças como LER e outras mazelas de natureza física, além do agravamento dos riscos de adoecimento por fatores emocionais decorrentes da pressão exercida pela empresa ré e mesmo pela comunidade usuária que, não tendo alternativa, desconta no bancário sua frustração pela demora no atendimento;
- Registre-se que, como de amplo conhecimento, os trabalhadores de banco vem se destacando, anualmente, em rankings de adoecimento de natureza mental, exatamente por conta do **meio ambiente de trabalho contaminado pela excessiva cobrança pelo atingimento de metas.**

Feito este registro deve ser dito que o meio ambiente de trabalho pode ser conceituado, segundo José Afonso da Silva, como o “[...] complexo de bens imóveis e móveis de uma empresa e de uma sociedade, objeto de direitos subjetivos privados, e de direitos invioláveis da saúde e da integridade física dos trabalhadores que o frequentam”.

No mesmo sentido e de modo mais detalhado, importante apontar a definição trazida por Amauri Mascaro do Nascimento, que assim dispõe:

[...] o meio ambiente de trabalho é, exatamente, o complexo máquina-trabalho; as edificações, do estabelecimento, equipamentos de proteção individual, iluminação, conforto térmico, instalações elétricas, condições de salubridade ou insalubridade, de periculosidade ou não, meios de prevenção à fadiga, outras medidas de proteção ao trabalhador, jornadas de trabalho e horas extras, intervalos, descansos, férias, movimentação, armazenagem e manuseio de materiais que formam o conjunto de condições de trabalho etc.

Como direito de terceira dimensão, a preocupação em garantia de um meio ambiente saudável só teve início efetivo a partir da segunda metade do século XX, passando a ser previsto em diplomas internacionais e domésticos, inclusive no Brasil.

Nesse cenário, um marco importante na tutela do meio ambiente e sua íntima ligação com a dignidade da pessoa humana se deu a partir da Constituição de 1988 que, de forma inédita, dedicou capítulo específico para tanto, inaugurado pelo conhecido artigo 225 da Carta, prevendo o direito a meio ambiente ecologicamente equilibrado, essencial à sadia qualidade de vida, sendo dever de todos defendê-lo e preservá-lo.

Uma importante observação com relação à tutela imediata do meio ambiente do trabalho pela Constituição é o fato dela aparecer dentro uma previsão normativa que diz respeito à saúde, o que demonstra que uma das interfaces do meio ambiente do trabalho é a saúde pública.

Desta forma, a Constituição define que o meio ambiente do trabalho é formado por diversos fatores inter-relacionados, que influenciam a saúde física e mental do trabalhador, afetando sua qualidade de vida.

Além disso, reconhece a Constituição que existe um conteúdo ético no trabalho, não sendo relevante apenas o aspecto econômico, expresso em relações

monetárias ou contratuais, há a valorização do trabalho humano. O trabalho passa a atuar como base da ordem social (art. 193), como um direito social (art. 6º) e como apoio sobre o qual se deve ser construída a ordem econômica (art. 170) e que exige um meio ambiente sadio e equilibrado (art. 225).

A definição legal de meio ambiente só veio anos depois, com a Lei nº 6.938/91, que em seu artigo 3º, I, instituiu a Política Nacional do Meio Ambiente e previu que “*meio ambiente é o conjunto de condições, leis, influências e interações de ordem física, química e biológica que permite, abriga e rege a vida em todas as suas formas*”.

A análise e tutela do meio ambiente de trabalho necessitam, sob tais considerações, de aplicação e interpretação sistemática da legislação, cabendo apontar ainda o que prescrevem os artigos 7º, caput, 170, VI, da Constituição, reunindo preceitos de ordem laboral com o desenvolvimento econômico e preservação do meio ambiente, todos eles amparados, de forma basilar, pelo princípio fundamental da dignidade da pessoa humana inserto no artigo inaugural da Carta.

Além disso, o texto constitucional também insere, de forma direta, a competência do sistema único de saúde a atribuição de colaborar na proteção do meio ambiente, nele compreendido o do trabalho, segundo leitura do artigo 200, VIII.

A temática tem importância destacada, inclusive, na Constituição do Estado do Pará, que cuidou em diversos artigos sobre a necessidade de se garantir um meio ambiente de trabalho saudável.

Nesse sentido, ao tratar a respeito dos **serviços públicos**, a Constituição Estadual assim dispôs:

Constituição Estadual de 5 de Outubro de 1989 – Estado do Pará

Art. 28 [...]

§ 4º. *A pessoa física ou jurídica em débito com o fisco, com o sistema de seguridade social, que descumpra a legislação trabalhista ou normas e padrões de proteção ao meio ambiente, ou que desrespeite os direitos da mulher, notadamente os que protegem a maternidade, não poderá contratar com o Poder Público, nem dele receber benefícios ou incentivos fiscais, creditícios, administrativos ou de qualquer natureza, ficando rescindido o contrato já celebrado, sem direito a indenização, uma vez constatada a infração.*

Mais que isso, a Constituição Estadual dedicou Capítulo próprio para tratar sobre o meio ambiente, revelando a importância que o constituinte estadual reservou à matéria:

CAPÍTULO VI

DO MEIO AMBIENTE

Art. 252. A proteção e a melhoria do meio ambiente serão prioritariamente, consideradas na definição de qualquer política, programa ou projeto, público ou privado, nas áreas do Estado.

Mais à frente, ao tratar sobre o sistema de saúde estadual, também foi reservado dispositivo específico sobre o tema, assim prevendo:

Art. 270. Ao sistema estadual de saúde compete, além de outras atribuições, nos termos da lei:

[...]

XIV - colaborar na proteção do meio ambiente, nele compreendido o do trabalho.

Vislumbra-se, portanto, que a garantia de um meio ambiente de trabalho saudável tem íntima relação com a dignidade da pessoa humana do trabalhador, devendo este dispor de local seguro, salubre, livre de riscos à sua integridade física e psicológica.

Não resta dúvida, portanto, que houve integração do conceito do meio ambiente do trabalho ao ordenamento jurídico brasileiro.

O meio ambiente do trabalho encontra resguardo também, desde 1976, pela Organização Internacional do Trabalho – OIT. É relevante considerar que a primeira grande manifestação de preocupação e de busca de melhoria e proteção ao meio ambiente se deu em 1972 com a Conferência de Estocolmo. O fato de a OIT ter procurado tratar da matéria, passados apenas quatro anos, demonstra a importância da questão para a seara trabalhista.

Em 1976, houve o lançamento pela OIT do Programa Internacional para a Melhoria das Condições e Meio Ambiente do Trabalho – PIACT, em que se destacavam a preocupação com a segurança e medicina no trabalho; a proteção contra efeitos físicos, químicos e biológicos desfavoráveis no local de trabalho e no ambiente imediato; prevenção da tensão mental resultante da duração excessiva, do ritmo, do conteúdo ou da monotonia do trabalho; promoção de melhores condições de trabalho, visando à distribuição adequada de tempo e do bem-estar dos trabalhadores e adaptação das instalações e locais de trabalho à capacidade mental e física dos trabalhadores.

A **Convenção de nº 155, ratificada pelo Brasil por meio do Decreto 1254 de 1994**, é uma materialização dos estudos feitos pelo PIACT e dispõe que a formulação, execução e reexame periódico da política nacional de higiene e segurança dos trabalhadores e meio ambiente do trabalho deverão ser efetuados mediante consulta às organizações mais representativas dos empregadores e trabalhadores, levando-se em conta, para tanto, as condições e práticas nacionais. A recomendação nº 164 de 1981 enfatizou “a necessidade de se estabelecer uma política, a nível nacional, relativa à segurança e saúde dos trabalhadores.

A referida Convenção, em seu artigo 16, expressamente prevê que

IV. AÇÃO EM NÍVEL DE EMPRESA

Artigo 16

1. Deverá ser exigido dos empregadores que, na medida que for razoável e possível, garantam que os locais de trabalho, o

maquinário, os equipamentos e as operações e processos que estiverem sob seu controle são seguros e não envolvem risco algum para a segurança e a saúde dos trabalhadores.

A **Convenção nº 161 da OIT**, de 1985, ratificada pelo Brasil por meio do Decreto nº 127 de 1991, determina que se deve adotar medidas preventivas para obter e conservar o meio ambiente do trabalho seguro e são e adaptar o trabalho à capacidade física e mental do trabalhador.

O artigo 1º da Convenção nº 161 assevera que

ARTIGO 1

Para os fins da presente Convenção:

a) a expressão "Serviços de Saúde no Trabalho" designa um serviço investido de funções essencialmente preventivas e encarregado de aconselhar o empregador, os trabalhadores e seus representantes na empresa em apreço, sobre:

i) os requisitos necessários para estabelecer e manter um ambiente de trabalho seguro e salubre, de molde a favorecer uma saúde física e mental ótima em relação com o trabalho;

ii) a adaptação do trabalho às capacidades dos trabalhadores, levando em conta seu estado de sanidade física e mental;

O artigo 5º da mesma Convenção prevê:

ARTIGO 5

Sem prejuízo da responsabilidade de cada empregador a respeito da saúde e da segurança dos trabalhadores que emprega, e tendo na devida conta a necessidade de participação dos trabalhadores em matéria de segurança e saúde no trabalho, **os serviços de saúde no trabalho devem assegurar as funções, dentre as seguintes, que sejam**

adequadas e ajustadas aos riscos da empresa com relação à saúde no trabalho:

[...]

c) prestar assessoria quanto ao planejamento e à organização do trabalho, inclusive sobre a concepção dos locais de trabalho, a escolha, a manutenção e o estado das máquinas e dos equipamentos, bem como, sobre o material utilizado no trabalho;

Evidente, portanto, que a efetivação de um meio de ambiente de trabalho saudável aos empregados perpassa por adequado planejamento e organização, o que, no presente caso, resta negligenciado pelo Banco do Estado do Pará, conforme relatado na exposição fática.

Existem ainda várias outras convenções que tratam sobre medicina e segurança no trabalho, casos de acidentes e doenças ocupacionais, ergonomia, entre outros aspectos do meio ambiente do trabalho. Há, portanto, vasta produção da OIT que visa regular e proteger o meio ambiente do trabalho. São, no entanto, variadas as formas como essas orientações e convenções são ratificadas e passam a integrar os ordenamentos nacionais.

Pode-se falar, tranquilamente, então, em um **direito fundamental ao meio ambiente de trabalho saudável**, permitindo ao trabalhador que desenvolva suas atividades e contribua com o crescimento nacional com a observância cogente do valor social deste, sendo assegurado seu bem-estar.

Na prática, tal preocupação normativa concretiza-se por meio de algumas obrigações dirigidas ao empregador, como é o caso da instituição da Comissão Interna de Prevenção de Acidentes (CIPA), o Serviço Especializado em Engenharia de Segurança e em Medicina do Trabalho (SESMT), o Programa de Prevenção de Riscos Ambientais (PPRA), o Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional (PCMSO), os equipamentos de proteção individual (EPIs), bem como obrigações legais de acréscimo na remuneração do trabalhador que exerce suas atividades em ambiente insalubre ou perigoso.

Tais ferramentas legais visam, além de acautelar o princípio da dignidade da pessoa humana, também efetivar os princípios da prevenção e precaução, tão caros às matérias relacionadas ao meio ambiente, e aqui instrumentalizadas de forma específica ao meio ambiente laboral.

Nesse panorama, necessário atentar que atualmente a atividade bancária é uma das que mais expõe o trabalhador a risco de vida, sendo recorrentes os assaltos, sequestros, arrombamentos e explosões de agências e postos bancários por todo o país, principalmente em localidades mais afastadas dos centros populacionais, além do estresse frequente e acentuado a que estão submetidos os bancários.

Ilustra bem tal fato a constatação de que no Rio Grande do Sul, no ano de 2015, segundo dados obtidos pelo Sindicato dos Bancários de Porto Alegre e Região, foi registrado um ataque a banco a cada 36 horas nos primeiros 131 dias do ano.

No Estado do Pará a realidade não é diferente, no ano de 2014, por exemplo, foram registrados nada menos que 33 assaltos e 21 tentativas contra agências e postos bancários, com maior incidência dos crimes na modalidade “sapatinho” e arrombamento. Ainda no Estado, são disparados os registros de tais ocorrências no interior, respondendo por mais de setenta por cento do total, em 2014.

Em âmbito nacional, a CONTRASP (Confederação Nacional dos Trabalhadores de Segurança Privada) apurou que no ano de 2016 ocorreram nada menos que 2082 ataques a bancos, abrangendo assaltos, explosões e arrombamentos, e também contabilizou 65 ataques a carros fortes no mesmo período. Lidera o ranking de ocorrências o Estado de São Paulo, com 305 ataques a bancos.

Fator que merece ser ressaltado diz respeito às consequências diretas e indiretas da exposição de tais riscos no ambiente de trabalho, uma vez que a ocorrência de sinistros (como assaltos e sequestros), além da contínua exposição à jornada exaustiva e estressante, tem como resultado a ocorrência de transtornos de ordem psicológica nos trabalhadores, tendo de recorrer à percepção de

benefícios previdenciários e ficando afastados de suas atividades, comprometendo não somente sua saúde física e psíquica, mas também onerando o sistema da seguridade social – saúde e previdência social –, provocando déficit no atendimento à população que demanda os serviços bancários, dentre outros aspectos, que poderiam ser evitados se observadas com mais rigor as exigências de segurança do meio ambiente de trabalho.

Evidenciado, portanto, Excelência, o caráter fundamental do direito ao meio ambiente de trabalho saudável, devendo os atores sociais unir esforços para sua efetivação, resguardando a saúde física e mental dos trabalhadores.

Em tal cenário, a rotina à qual os empregados do BANPARÁ vêm sendo submetidos revela-se flagrantemente avessa às diretrizes de tutela do meio ambiente de trabalho, obrigando os bancários a cumprirem jornadas excessivas muito superiores à jornada legalmente prevista e às permissões legais para realização de jornada extraordinária.

Relevante a menção ao disposto na Consolidação das Leis do Trabalho nesse sentido:

DA JORNADA DE TRABALHO

Art. 59. A duração diária do trabalho poderá ser acrescida de horas extras, em número não excedente de duas, por acordo individual, convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho.

Como restou relatado na exposição fática e atestam os documentos carreados aos autos – **além do que será provado em sede de instrução processual**, em decorrência da conduta do banco réu, os empregados têm enfrentando longas e extenuantes jornadas de trabalho, com incremento de demanda fora dos padrões de normalidade, com cumprimento de jornadas superiores a 10 horas diárias, sem o devido apoio material/estrutural por parte do banco.

Diante de tal cenário, necessária a intervenção e correção por parte desta Especializada das irregularidades apontadas ao norte, tutelando e resguardando o direito de inúmeros trabalhadores afetados.

3.2 – DA NECESSIDADE DE CONCESSÃO DE TUTELA DE URGÊNCIA ANTECIPADA

Dispõe o art. 300 do NCPC: “Art. 300. A tutela de urgência será concedida quando houver elementos que evidenciem a probabilidade do direito e o perigo de dano ou o risco ao resultado útil do processo”. Ademais, de acordo com o § 3º do mesmo dispositivo, “A tutela de urgência de natureza antecipada não será concedida quando houver perigo de irreversibilidade dos efeitos da decisão”.

Destarte, verifica-se que são três os pré-requisitos autorizadores da concessão da tutela de urgência, a saber: (i) a probabilidade do direito; (ii) perigo de dano; e (iii) a reversibilidade do provimento antecipatório.

- (i) Probabilidade do direito: toda a argumentação antecedente já o revela, eis que adequadamente expostas as **ilegalidades** contidas nas condutas da empresa ré que, de forma declarada, vem descumprindo o Art. 59 da CLT. Militam a favor da probabilidade do direito os documentos que acompanham a peça de ingresso;
- (ii) Perigo de dano: o dano é iminente eis que, **em 29/11/2019**, inicia o pagamento dos servidores públicos do estado – **sendo óbvios que a já caótica situação das agências da empresa ré poderá progredir para uma situação ainda mais insustentável, expondo os empregados da empresa ré à riscos funcionais e de saúde, como o adoecimento decorrente do prologamento das jornadas exaustivas e abusivas;**
- (iii) Reversibilidade: mostra-se claro que na hipótese de concessão da liminar ora requerida, e sua posterior revogação, bastaria à empresa ré realizar retomar o *status quo ante*, não havendo que se falar em irreversibilidade da tutela de urgência.

Ademais, a própria demora em obter a materialização da coisa julgada almejada por esta demanda — que envolve possível tramitação por 4 (quatro) instâncias jurisdicionais — já determina o segundo requisito mencionado.

Deste modo, aguardar todo o trâmite da Ação Civil Pública para, somente então, deferir provimento jurisdicional para impedir o dano que é atual e extraordinário, significa o mesmo que negar ao processo o seu resultado útil, sendo certo que o dano a ser suportado pelos empregados transferidos é claro e evidente.

Destaca-se Excelência que, nos autos de ação civil pública a possibilidade de antecipação de tutela ganha relevo na medida em que, por esta via, visa-se a tutela de interesses difusos, coletivos e individuais homogêneos, sendo, portanto, bens de uma coletividade de indivíduos, como no presente caso. Neste sentido, tem-se pronunciado a doutrina de Nelson Nery Júnior e Rosa Maria Andrade Nery, em seu extraordinário Código de Processo Civil Comentado:

“3. Antecipação da tutela. Pelo CPC 273 e 461, § 3º, com a redação dada pela L 8952/94, aplicáveis à ACP (LACP 19), o juiz pode conceder a antecipação da tutela de mérito, de cunho satisfativo, sempre que presentes os pressupostos legais. A tutela antecipatória pode ser concedida quer nas ações de conhecimento, cautelares e de execução, inclusive de obrigação de fazer. V. coment. CPC 273, 461, § 3º e CDC 84, § 3º.” (3ª edição, revista e ampliada, Revista dos Tribunais, 1997, p. 1.149) (g.n.)³²

A própria Lei da Ação Civil Pública, Lei n. 7.347/85, prevê de forma expressa a possibilidade de concessão de medida liminar, em ser art. 12 que assim prevê:

Art. 12. Poderá o juiz conceder mandado liminar, com ou sem justificação prévia, em decisão sujeita a agravo.

Essencial, portanto, a antecipação dos efeitos da tutela no presente caso, pois a tutela dos interesses dos Substituídos, em face à irrefragável ilegalidade e abusividade perpetrada pelo Reclamado, não pode esperar pelo resultado final da ação processada pela via ordinária.

Pelo que se expôs, no caso em tela, há razões fundadas para o deferimento da tutela de urgência antecipada, visando evitar potenciais e iminentes efeitos danosos que advirão da postura ilícita do banco acionado.

IV – DOS PEDIDOS

Ante todo o acima exposto, o sindicato autor, com base nos fundamentos fáticos e jurídicos constantes desta peça, requer a concessão de **TUTELA DE URGÊNCIA ANTECIPADA** para que:

1- Seja imposto à empresa requerida obrigação de fazer consistente em suspender, temporariamente, o programa de renegociação de dívidas/oferta de concessão de crédito até que a mesma elabore calendário ou cronograma de atendimento que evite a superlotação das agências e, conseqüentemente, que a mesma seja obrigada a respeitar o Art. 59 da CLT, não podendo exigir mais de duas horas extras diárias de seus empregados;

2- Uma vez concedido o pedido de tutela de urgência antecipada, requer seja a empresa requerida intimada para o imediato cumprimento sob pena de multa diária no importe de R\$ 50.000,00 por empregado, a ser revertida ao Sindicato-Autor;

No Mérito, requer-se, a Vossa Excelência, a confirmação da tutela antecipada eventualmente deferida ou a **reapreciação/concessão** da antecipação de tutela por ocasião da r. Sentença de mérito, e ainda a procedência da presente Ação Civil Pública para:

- a) **Determinar a notificação do Ministério Público do Trabalho para que este atue como fiscal da lei no presente feito desde o primeiro grau, nos termos do art. 5º, § 1º da Lei 7.347/65;**
- b) Condenar a requerida na obrigação de observar e obedecer a disciplina do Art. 59 da CLT, não podendo exigir mais de duas horas extras diárias de seus empregados, determinando-se ainda a suspensão do programa de **renegociação de dívidas/concessão de crédito** até que a

mesma elabore calendário ou cronograma de atendimento que evite a superlotação das agências com a consequente violação da legislação vigente;

- c) Que a empresa ré seja condenada ao pagamento de Honorários Advocatícios a serem fixados no importe de 20%, sobre o valor da causa, conforme a Súmula 219 do C. TST;
- d) Que sejam concedidos os benefícios da justiça gratuita, com fulcro em todos os dispositivos legais apontados ao norte, especialmente o art. 18 da Lei 7.347/85 (Lei da Ação Civil Pública);

Requer ainda a notificação da requerida, para que compareça à audiência de instrução e julgamento a ser designada, para, querendo, contestar os termos da presente Ação Civil Pública, sob pena de revelia e confissão quanto à matéria de fato, julgando ao final totalmente procedente o mérito dos pedidos, condenando a requerida ao seu total cumprimento.

Protesta provar o alegado, por todos os meios de prova em direito admitidos, especialmente prova documental que acompanha a inicial, depoimento pessoal dos requerentes e da requerida.

REQUER-SE, POR FIM, QUE SE DIGNE VOSSA EXCELÊNCIA EM DETERMINAR QUE SEJAM ANOTADOS NA CAPA DOS AUTOS OS DADOS E O ENDEREÇO DA ADVOGADA MARY LÚCIA XAVIER COHEN, OAB/PA 5623, CONSOANTE OS DADOS CONSTANTES DA PROCURAÇÃO, ASSIM COMO QUE AS INTIMAÇÕES/NOTIFICAÇÕES SEJAM DESTINADAS EXCLUSIVAMENTE À MESMA, NOS TERMOS DA SÚMULA 427 DO C. TST, SOB PENA DE NULIDADE DA INTIMAÇÃO/NOTIFICAÇÃO.

Dá-se à causa o valor de R\$ 5.000,00 (cinco mil reais), para efeitos meramente fiscais.

Termos em que,

Pede Deferimento.

Belém-PA, 28 de novembro de 2019.

MARY COHEN – ADVOGADA

OAB/PA 5623

