



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 8ª REGIÃO

Gab. Des. Ida Selene

PROCESSO nº 0000421-85.2020.5.08.0019 (ROT)

RECORRENTE: SINDICATO DOS EMPREGADOS EM ESTABELECIMENTOS BANCARIOS DO ESTADO DO PARA

Advogado: Dra. MARY LUCIA DO CARMO XAVIER COHEN

RECORRENTE: BANCO SANTANDER (BRASIL) S.A.

Advogado: Dr. LEONARDO VASCONCELOS LINS FONSECA

RECORRIDOS: OS MESMOS

REINTEGRAÇÃO - DISPENSA DURANTE A PANDEMIA - A postura do banco, ao demitir quantidade considerável de empregados, viola procedimento por ele mesmo adotado, "**Projeto NÃO DEMITA**", que sugeria a permanência dos empregos durante o período da pandemia da COVID-19, que, aliás, teve recrudescimento implacável entre nós, pois já atingiu a marca de mais de 265 mil mortes no país, o que legitima a manutenção do conteúdo ético do referido programa.

I - RELATÓRIO

V I S T O S, relatados e discutidos estes autos de recurso ordinário, provenientes da **MM. 19ª VARA DO TRABALHO DE BELÉM**, em que são partes aquelas acima identificadas.

O reclamante (**SINDICATO DOS EMPREGADOS EM ESTABELECIMENTOS BANCARIOS DO ESTADO DO PARA**), insatisfeito com a sentença (ID c8b7820) que julgou improcedente a ação, recorre ordinariamente postulando a sua reforma (ID e569661).

O banco reclamado (**BANCO SANTANDER (BRASIL) S.A.**) apresentou contraminuta (ID f79c074), bem como interpôs recurso adesivo (ID 5ff6e6e) pugnando pelo acolhimento da preliminar de ilegitimidade do sindicato autor e, caso ultrapassada, desde que provido o apelo ordinário do sindicato, que seja reconhecida a aplicação da decisão à base territorial Belém. Acrescentou, ainda no recurso adesivo, o pedido de acolhimento da preliminar de nulidade do processo, por cerceamento do seu direito de defesa e que seria impossível deferir os benefícios da justiça gratuita para o autor.

O Sindicato reclamante não apresentou contraminuta ao recurso adesivo do reclamado.

Os autos não foram encaminhados ao Ministério Público do Trabalho.

É O RELATÓRIO,

II - FUNDAMENTAÇÃO

1. - Conhecimento

Conheço dos recursos ordinários do reclamante e do adesivo do reclamado, pois, em ambos, observados todos os pressupostos de admissibilidade.

Contrarrazões em ordem

2 - Mérito

a) RECURSO ADESIVO DO RECLAMADO

Início o exame dos apelos pelo adesivo do banco reclamado, pois todo ele voltado para aspectos formais do processo.

a.1) ilegitimidade do sindicato autor

Renova a preliminar de ilegitimidade do sindicato autor, haja vista que não se estaria, ao contrário do defendido na peça de ingresso, diante de direito coletivo a merecer a atuação do mencionado sindicato, todavia entendo estar correta a decisão recorrida quando afastou a preliminar.

É que mesmo a decisão tendo reconhecido não existir prova da alegada despedida em massa, que, caso provada, mereceria a atuação do sindicato, não se desnaturou o objeto da ação, a pretensão de defender direito individual homogêneo da categoria, o de não ser despedido coletivamente sem a participação sindical.

Nem mesmo a quantidade de empregados atingida pela alegada despedida em massa inviabilizaria a atuação sindical, pois esse elemento, se a despedida teria sido em massa ou não, estaria relacionado com o mérito da causa.

Nego provimento ao apelo, no particular.

a.2) nulidade do processo

Aqui o reclamado discute a existência de nulidade quando o juiz resolveu dispensar a produção de prova oral, no que, novamente, não tem razão.

Primeiro, observo, por oportuno, que a dispensa da prova oral foi impugnada pelo reclamado na primeira oportunidade que teve para falar nos autos, aquando do oferecimento de razões finais, o que afasta qualquer hipótese de preclusão.

Segundo, a dispensa da produção da prova oral pode, e deve, ser feita pelo juízo de 1º grau quando, essa prova, se mostrar desnecessária, o que me pareceu ter sido o caso dos autos, pois a despedida em massa, como alegada pelo sindicato, poderia/deveria ter sido confirmada por outro elemento de prova que não a prova oral.

Rejeito a preliminar.

a.3) justiça gratuita para o reclamante

O que o reclamado pretende, na verdade, é que o sindicato autor seja obrigado a pagar as custas do processo e, em consequência, caso ainda vencido no objeto da causa, honorários de sucumbência, o que, a rigor, não se confunde com o benefício da justiça gratuita, tanto que a decisão de 1º grau indeferiu a concessão do benefício, mas assegurou o direito, diga-se corretamente, do autor de não pagar custas e honorários.

É que a lei 7347/85, mais especificamente o previsto pelo art. 18, dispensa a parte autora, o sindicato, de pagar essas despesas, pelo que, uma vez reconhecida a pertinência da causa, a proteção de direitos individuais homogêneos, espécie do direito coletivo, correta, repito, a sentença.

Nego provimento.

a.4) base territorial

Aqui o reclamado pretende seja declarada, em caso de sucesso do sindicato no seu apelo, que a base territorial atingida fosse, apenas, a de Belém, todavia, observando o contido na peça de ingresso, confirmo que a pretensão de nulidade dos atos de despedir, bem como o restabelecimento dos contratos de emprego e a proibição de não mais despedir está firmada com os empregados do banco dentro da base territorial do sindicato autor, por isso não haveria como, ao meu sentir, ir além do que limitou a peça de ingresso.

b) RECURSO ORDINÁRIO DO RECLAMANTE

O que o sindicato pretende é que seja reconhecida a conduta ilícita do banco reclamado pela despedida em massa de empregados da categoria durante os meses de abril e maio de 2020, período que o país foi duramente atingido pelos efeitos da pandemia da COVID-19.

Argumenta, ao contrário do que entendeu o juízo de origem, que não teria como provar a despedida em massa dos empregados do banco reclamado, sobretudo diante da alteração da legislação quando excluiu a necessidade do próprio sindicato homologar as rescisões de contrato de emprego superior a 1 ano, nada obstante tenha trazido uma série de reportagens mostrando a conduta do banco de despedir, nas agências espalhadas pelo país, uma quantidade considerável de empregados, sem, contudo, ter negociado com o sindicato da categoria.

Análise:

Entendo ter o sindicato razão quando postula a reforma da sentença, senão vejamos.

Primeiro, absolutamente importante destacar, ao meu sentir, ao contrário do que entendeu a sentença, a quantidade de empregados despedidos dentro da base territorial do sindicato autor, 4 ou 5 empregados, não desqualifica essas despedidas como sendo de massa/coletiva, pois há de se investigar a conduta do banco de uma maneira nacional e não regional, portanto, mais ampla e não apenas setORIZADA.

O banco, pelo que percebi desde a apresentação da peça de defesa, não nega a conduta noticiada pelo sindicato autor, até porque fartamente confirmada por várias reportagens extraídas da rede mundial de computadores, de ter despedido quantidade considerável de empregados a partir de junho/2020, período em que, ainda, todo o país se ressentia, como ainda se ressentente, dos efeitos terríveis causados pela pandemia da COVID-19.

Apenas para melhor contextualizar, as reportagens falam que o banco reclamado despediu 20 empregados por dia útil no mês de junho/2020.

Uma segunda menciona ter o banco despedido 2045 empregados e com fechamento de 91 agências no país.

Até, reconheço, que seria explicável, do ponto de vista do

empregador ordinário, essa conduta em casos quando a necessidade de despedir decorresse da existência de prejuízo considerável, todavia não foi isso que aconteceu com o banco reclamado no exercício de 2020.

Reportagens, ainda extraídas da rede mundial de computadores, mostram ter o banco reclamado lucrado cerca de 13,5 bilhões de reais em 2020 (notícia extraída do site www.g1.globo.com/economia em 3/2/2021).

Ora, não há como entender/reconhecer a conduta do banco aqui, repito na base territorial do sindicato autor, de maneira isolada, pois ela faz parte de uma "estratégia" nacional, de redução do quadro de seus empregados.

Também não existe, pelo que os autos mostram, até por se tratar de fato incontroverso, que tenham as demissões sido negociadas coletivamente, o que tem entendido a jurisprudência do TST como indispensável, como mostra o aresto abaixo transcrito:

"AÇÃO CIVIL PÚBLICA. RESPONSABILIDADE CIVIL DA RECLAMADA. DANOS MORAIS COLETIVOS. DIREITOS INDIVIDUAIS HOMOGÊNEOS. DEMISSÃO EM MASSA. AUSÊNCIA DE PRÉVIA NEGOCIAÇÃO COLETIVA. Esclarece-se, inicialmente, que a hipótese se amolda ao caso de demissão coletiva, cujo conceito está ligado à dispensa por fato objetivo alheio à pessoa do empregado e que é irrelevante, para fins de conformação da hipótese à essa acepção se houve continuidade ou não da atividade empresarial. Esclarecido este ponto, a controvérsia se cinge à possibilidade de dispensa coletiva de trabalhadores sem existência de negociação sindical. Para resolver a questão, é preciso ter em mente os princípios constitucionais da dignidade da pessoa humana e da valorização do trabalho humano. Não se pode olvidar, ainda, que a despedida coletiva deve ser apreciada à luz do artigo 170, inciso III, da Constituição Federal, que consagra a função social da propriedade. Esses princípios nortearam a jurisprudência da Seção Especializada em Dissídios Coletivos, que, nos ED-RODC - 30900-12.2009.5.15.0000, da relatoria do Exmo. Ministro Mauricio Godinho Delgado, fixou "a premissa, para casos futuros, de que ' a negociação coletiva é imprescindível para a dispensa em massa de trabalhadores' , observados os fundamentos supra". O referido Órgão julgador, em decisões posteriores, firmou o entendimento de que a prévia negociação com o sindicato profissional constitui requisito para a validade da dispensa coletiva, ou seja, despedidas procedidas unilateralmente pelo empregador não possuíam eficácia. Desse modo, a SDC confirmou decisões proferidas em dissídios coletivos instaurados pelos sindicatos profissionais, que exigiam a estipulação de normas e condições para as demissões coletivas, negando provimento aos recursos ordinários interpostos pelos suscitados (empregadores). Acrescenta-se que esta Corte, em acórdãos

proferidos em ação civil pública, adotou a tese de que a despedida em massa de trabalhadores, sem negociação prévia com o sindicato dos empregados, acarreta dano moral coletivo a ser indenizado pelo empregador. Nesse contexto, é irregular a despedida em massa de trabalhadores sem negociação prévia com o sindicato profissional e a ausência desse requisito acarreta a responsabilidade civil do empregador e o pagamento de indenização compensatória. Recurso de revista conhecido e provido" (RR-201-32.2013.5.24.0005, 2ª Turma, Relator Ministro Jose Roberto Freire Pimenta, DEJT 26/02/2021).

Dessa maneira, me parece correto entender que a postura do banco, ao demitir quantidade considerável de empregados, viola procedimento por ele mesmo adotado, "**projeto NÃO DEMITA**", que sugeria a permanência dos empregos durante o período da pandemia da COVID-19, que, aliás, teve recrudescimento implacável entre nós, pois já atingiu a marca de mais de 265 mil mortes no país, o que legitima a manutenção do conteúdo ético do referido programa.

Não se está criando direito à estabilidade para empregado não portador de nenhuma garantia, mas sim a de exigir que o banco reclamado observe regra de conduta por ele próprio criada.

Some-se a isso que o governo federal, para fazer frente às dificuldades trazidas pela pandemia, editou a Medida Provisória 936/2020, depois convertida na lei 14020/20, com intuito de preservar o emprego e a renda dos trabalhadores, o que também foi desprezado pelo banco reclamado, nada obstante seguisse, ou, pelo menos, pretendesse seguir, o mesmo caminho trilhado pelo projeto NÃO DEMITA.

Comungo do mesmo entendimento adotado pelo Relator Desembargador Marcus Losada Maia, no julgamento dos processos 0001101-30.2020.5.08.0000 e 0000047-92.2021.5.08.0000, cujas razões de decidir transcrevo:

"...A decisão impugnada, ao deferir a tutela impugnada, mencionou que a reclamada, assim chamarei a impetrante, não teria observado as diretrizes traçadas pela lei 14020/2020, haja vista ter despedido os empregados sem possibilitar a concretização do que a lei propõe, preservar emprego e renda.

Ora, não existe dúvida alguma sobre as dificuldades, de todas as ordens, trazidas pelos efeitos da pandemia da COVID-19, o que incluiu a necessária intervenção do Estado para promover a preservação da vida das pessoas e, também, o emprego dos trabalhadores, até porque foi necessária, em determinado momento, paralisar a atividade econômica e sem proporcionar maiores dificuldades para empregadores e empregados.

Em sendo assim, me pareceu absolutamente razoável o

entendimento adotado pela autoridade apontada como coatora, pois se uma das medidas implementadas pelo Governo foi a edição de regramento destinado a preservar emprego e renda, por certo, sem sentido a estratégia de despedir quantidade considerável de trabalhadores, o que, além de não preservar o emprego e a renda dessas pessoas e de suas famílias, os destinou a situação de maior vulnerabilidade para fazer frente aos gravíssimos efeitos trazidos pela pandemia já mencionada.

Não se trata, como deu a entender a impetrante/reclamada, de exigir prévia negociação coletiva para legitimar a despedida dos trabalhadores, nem tão pouco de conferir certo tipo de estabilidade a eles, mas sim de dar concretude ao que previu a lei 14020/2020, até porque a preservação do emprego e da renda dos trabalhadores não seria de responsabilidade exclusiva dos empregadores, sobretudo porque a participação do Estado, com o aporte financeiro que fez/faz, permitirá que a reclamada viabilizasse, pelo menos ao tempo em que perdurar o estado de calamidade, a manutenção dos empregos de todos eles.

Dessa maneira, se razoável o entendimento adotado pelo juízo de 1º grau, não tenho dúvida alguma de afirmar que não existe direito líquido e certo da impetrante à medida liminar postulada, razão pela qual a indefiro."

"...A respeito do pedido de liminar, não vejo como deferi-lo e, por certo, explico a razão.

Ainda que o Decreto legislativo 6/2020 tenha definido o termo final do período de calamidade, decorrente dos efeitos da pandemia da COVID-19, para 31/12/2020, é certo, como bem mencionado pela decisão liminar do Ministro Ricardo Lewandowski no processo ADI 6625, que, à época da sua edição, não se tivesse noção da persistência e letalidade da doença, nem tão pouco, que se vislumbrasse uma segunda e/ou terceira onda de infestação, o que tem causado consequências mais gravosas para o país e/ou mundo atualmente, sobretudo a morte de mais de 232 mil pessoas, em numero atualizado.

A mesma decisão, proferida na ADI 6625, prosseguiu dizendo que a verdadeira intenção do legislador, ao comentar sobre a lei 13979/2020, que estipulou medidas sanitárias e/ou médicas para enfrentamento dos efeitos da pandemia, foi a de manter as medidas pelo tempo necessário para, pelo menos, minimizar as consequências desses efeitos, por isso prorrogou a vigência de dispositivos da mencionada lei, o que me parece ser suficiente para estender a mesma orientação para todo e qualquer regramento destinado a manter intacta a vontade do legislador, a de manter as medidas de combate, todas elas, aos gravíssimos efeitos da doença, o que incluiu, sem dúvida, as diretrizes traçadas pela lei 14020/20..."

Assim, por tudo o que aqui mencionei, reconheço ter o banco reclamado abusado do seu direito de despedir seus empregados dentro da base territorial do sindicato autor, que, segundo o próprio banco, atingiu 4 empregados, razão pela qual dou

provimento ao apelo para, reformando a sentença, condenar o banco a reintegrar esses empregados, bem como para que se abstenha de despedir outros empregados, excluída a hipótese de falta grave, observadas, depois de cumprida a ordem de reintegração, as mesmas condições existentes ao tempo do afastamento e assegurado o direito dos empregados de receberem o mesmo salário/vantagem que recebiam/receberiam, caso tivessem permanecido no emprego.

Por fim, defiro o pedido de tutela de urgência para que o banco reclamado reintegre de imediato esses empregados despedidos desde junho/2020, devendo a Secretaria expedir mandado de cumprimento de obrigação de fazer, sob pena, em caso de descumprimento, de pagar multa diária de R\$ 5.000,00.

Por fim, condeno o reclamado a pagar honorários de sucumbência, que fixo, seguindo as diretrizes fixadas pelo §2º do art. 791-A da CLT, em 15% sobre o valor atribuído para a causa (petição inicial).

Ante o exposto, conheço dos recursos ordinários do reclamante do adesivo do banco reclamado e, no mérito, nego provimento ao adesivo do banco e dou provimento ao do reclamante para, reformando a sentença, condenar o banco a reintegrar os empregados despedidos a partir de junho/2020, bem como para se abster de fazer novas demissões. Deve a Secretaria expedir mandado de reintegração. Tudo consoante os termos da fundamentação. Custas, agora, devidas pelo banco, que fixo em R\$ 200,00, calculadas sobre o valor atribuído para a causa, de R\$ 10.000,00.

III - CONCLUSÃO

ISTO POSTO,

DECIDEM OS DESEMBARGADORES DO TRABALHO INTEGRANTES DA EGRÉGIA 1ª TURMA DO TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 8ª REGIÃO CONHECER, UNANIMEMENTE, DOS RECURSOS ORDINÁRIOS DO RECLAMANTE E DO ADESIVO DO RECLAMADO E, NO MÉRITO, POR MAIORIA, VENCIDO O EXMO. DESEMBARGADOR FRANCISCO SERGIO SILVA ROCHA NEGAR PROVIMENTO

AO ADESIVO DO BANCO RECLAMADO E DAR PROVIMENTO AO DO RECLAMANTE PARA, REFORMANDO A SENTENÇA, CONDENAR O BANCO A REINTEGRAR OS EMPREGADOS DESPEDIDOS A PARTIR DE JUNHO/2020, SOB PENA DE MULTA DIÁRIA DE R\$-5.000,00, BEM COMO PARA SE ABSTER DE FAZER NOVAS DEMISSÕES. DEVE A SECRETARIA EXPEDIR MANDADO DE REINTEGRAÇÃO. TUDO CONSOANTE OS TERMOS DA FUNDAMENTAÇÃO. CUSTAS, PELO RECLAMADO, DE R\$ 200,00.

Sala de Sessões da Egrégia 1ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 8ª Região. Belém, 11 de março de 2021..

Relator

Voto do(a) Des(a). FRANCISCO SERGIO SILVA ROCHA / Gab. Des. Sérgio Rocha

Vou manter a decisão acompanhando o parecer do Ministério Público, como a seguir:

"O Sindicato autor não acostou aos autos provas das dispensas realizadas. Nesse sentido, as dispensas que são alegadas, em possível número de 5, não são suficientes para caracterizar a dispensa em massa, não havendo nos autos nenhuma prova de quando tais dispensas ocorreram. No universo de empregados que o Banco Santander possui e mesmo no Estado do Pará, cinco dispensas, sem se comprovar em que período estas se deram, não há como opinar pela ocorrência de uma dispensa em massa. Tal improcedência de prova foi constada em cognição sumária na decisão de indeferimento, nos termos já transcritos nesse parecer, mas que merecem ser repetidos, nos seguintes termos:"A antecipação dos efeitos da tutela requerida na exordial se sujeita à existência da probabilidade do direito vindicado (artigo 300, caput, Código de Processo Civil), a qual, a meu ver, não pode ser extraída dos elementos dos autos, pois inexistente comprovação mínima da alegada lesão coletiva. Inobstante referir em sua exor-dial suposta demissão em massa, na base territorial do sindicato autor, esse cita supostas 5 rescisões contratuais, as quais, além de não demonstradas minimamente, não seriam bastantes, à primeira vista, para configurar demissão coletiva". Grifos postos.O Ministério Público do Trabalho até tentou diligenciar no sentido de verificar nos bancos de dados do CAGED tal situação, mas pela implantação do e-social, tais movimentações oriundas admissões e dispensas de trabalhadores não mais são atualizados, desde de 2019, o que restou prejudicado.Com efeito, como a improcedência por insuficiência de provas não impede uma nova propositura de ACP, por qualquer dos legitimados, O

Ministério Público do Trabalho manifesta-se pela improcedência do pedido da caracterização da dispensa em massa por insuficiência de provas com base no princípio do microsistema da tutela coletiva e na lógica dos incisos do artigo 103 do CDC e art. 16 da Lei 7.347/85, ressaltando-se a possibilidade de reajuizamento de ação diante de eventual apresentação de novo conjunto probatório ou por descumprimento das obrigações relativas as dispensas dos trabalhadores, de modo que a eventual coisa julgada não pode impedir outra ação com fundamentos fáticos distintos, visto que altera a causa de pedir"

Não existem efetivamente provas da alegada dispensa coletiva, pelo que mantenho a decisão.



Assinado eletronicamente por: [IDA SELENE
DUARTE SIROTHEAU CORREA BRAGA]
- fb6c184
<https://pje.trt8.jus.br/segundograu/Processo/ConsultaDocumento/listView.seam>

