



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 9ª REGIÃO

PROCESSO nº 0001723-05.2012.5.09.0084 (ROT)

V I S T O S, relatados e discutidos estes autos de **RECURSO ORDINÁRIO**, provenientes da **22ª VARA DO TRABALHO DE CURITIBA**, sendo recorrente, **BANCO SANTANDER (BRASIL) S.A.**, e recorrido, **MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO**.

RELATÓRIO

Proferido o acórdão de fls. 847/866, foram opostos recursos de revistas pelos interessados e pelo autor (fls. 893/913 e 1119/1145).

O c. TST, às fls. 1431/1459, reconheceu a legitimidade ativa do d. Ministério Público do Trabalho, determinando o retorno dos autos para prosseguimento na análise do recurso ordinário, como entender de direito.

FUNDAMENTAÇÃO

ADMISSIBILIDADE

Analisada no acórdão de fls. 847/866.

As intimações ao réu já estão dirigidas à pessoa do i. advogado Germano de Sordi (OAB/PR 39.201).

MÉRITO

NULIDADES PROCESSUAIS

Requer o réu sejam reconhecidas nulidades processuais.

Alega que houve julgamento "extra petita", "Isso porque a causa de pedir que foi narrada na inicial e que constituiria a conduta irregular/ilegal do Banco seria a aludida dispensa coletiva, sem prévia negociação (argumento principal) e que teria abrangido empregados com mais idade e maior tempo de serviço (...) No entanto, a sentença, em manifesta afronta aos limites fixados pela causa de pedir, rejeitou a tese de que houve dispensa coletiva no âmbito do Banco, porém, concluiu, ao final, que houve dispensa discriminatória dos 18 ex-empregados demitidos em dezembro de 2012".

Argumenta, ainda, que houve outro julgamento "extra petita",

"consistente no deferimento de indenização pelo período de afastamento dos ex-empregados demitidos, EM DOBRO, quando assim não foi requerido na inicial", bem como, "porque a sentença defere obrigação ao Banco que nem de longe foi pedida/suscitada na inicial, consistente em se abster de demitir os empregados indicados nos termos rescisórios de fls. 238-239, 240-241 e 296-297 (e nominados acima) que optem por retornar ao trabalho, sem antes intimar a entidade sindical que os representa em Curitiba e, com isso, negociaram os atos demissionais, inclusive com a possibilidade de demonstrar que a demissão decorre de reestruturação empresarial, sem conotação discriminatória, ou ainda, nas hipóteses de justa causa previstas em lei, fixando-se, desde logo, multa diária de R\$ 25.000,00 (vinte e cinco mil reais), por empregado demitido sem a observância desse procedimento, nos termos da lei (CPC, artigo 461, § 5º)".

Pretende, assim, o retorno dos autos à origem para novo julgamento ou, sucessivamente, "o corte necessário quanto à alusão à dispensa discriminatória, visto que em dissonância com a inicial, sob pena de se ratificar a violação aos artigos 5º, LIV, LV, da CF, 128 e 460 do CPC", bem como, "que no mérito seja extirpada da condenação a verba que não foi incluída no rol da inicial".

Ademais, sustenta que há nulidade acerca da r. decisão de embargos declaratórios, que imprimiu efeito modificativo ao julgado, sem a intimação para manifestação prévia. Alega que "o Juízo a quo definiu que a obrigação de readmissão é imediata e não após o trânsito em julgado, como havia constado anteriormente. Portanto, houve claramente a modificação da decisão para determinar a reintegração imediata, como também para estabelecer parâmetros do que seria devido até tal providência. Entretanto, consoante se vislumbra pela análise dos autos, não foi possibilitado ao Banco recorrente a manifestação sobre os embargos de declaração opostos pelo recorrido, em manifesta violação ao contraditório e à ampla defesa".

Postula, assim, "a decretação da nulidade a r. sentença de embargos de declaração, com a concessão de oportunidade para que o reclamado se manifeste sobre o pretendido efeito modificativo, restabelecendo-se assim, o contraditório e a ampla defesa".

Afirma, outrossim, que houve negativa de prestação jurisdicional na r. decisão de embargos declaratórios, que não analisou diversas obscuridades, omissões e contradições invocadas, devendo os autos retornarem ao primeiro grau para novo julgamento.

Aduz que "houve invocação de erro material ou, ao menos,

obscuridade, que comprometia verificar a exata compreensão de questão trazida aos autos na defesa, visto que o Banco comprovou que firmou Acordos Coletivos com os Sindicatos de Curitiba e Londrina, entre outras entidades, contendo previsão do pagamento de indenização aos empregados com menos de 10 anos de contrato - e não com mais de dez anos, como se fez constar na decisão"; que "houve obscuridade, visto que, embora a inicial tenha trazido fatos e fundamentos voltados à alegação de dispensa coletiva e discriminatória, ou seja, claramente vinculava um fato ao outro, a sentença, a despeito de reconhecer que a demissão não foi coletiva, aceitou a tese de discriminação, obliterando claramente quanto à natureza indissociável das alegações, trazida na própria inicial"; que "Também se requereu o saneamento de omissão quanto ao caráter individual presente na dispensa de 18 empregados, bem assim quanto à peculiaridade a que se deve pautar eventual declaração de dispensa discriminatória, impassível assim de análise em demanda coletiva";

Além disso, assevera que "a decisão que analisa e entende discriminatória a dispensa dos 18 ex-empregados, pautadas em critérios de idade, salário ou tempo de empresa, necessariamente deveria consignar, em cada caso, o elemento discriminador alusivo, como também o conceito que baseou cada elemento"; que "na mesma decisão se aventou: (i) que não seria mais possível a readmissão imediata; (ii) que os ex-empregados deveriam ser imediatamente readmitidos; (iii) que os ex-empregados deveriam ser questionados quanto às opções de reintegração ou indenização e (iv) que a obrigação de readmissão deveria ser cumprida após o trânsito em julgado"; que "não houve pedido de indenização em dobro pelo MPT, mas a verba foi assim deferida pela sentença"; que "houve grave violação do direito do recorrente de ter a completude da prestação jurisdicional, consistente em ver apreciado o pedido de devolução de verbas rescisórias e compensação dos pacotes pagos aos ex-empregados demitidos, embora se tenha aventado os altos valores pagos pelo Banco no ato da demissão"; que "O último item dos embargos foi a respeito da omissão quanto à análise de requerimento cautelar voltado às astreintes, requerimento este que constou na defesa e deveria, portanto, ser devidamente analisado, até porque a multa foi arbitrada em decorrência das obrigações fixadas, em sede de tutela antecipada" (fls. 677/699).

Pois bem.

a) julgamento "extra petita"

O julgamento "ultra petita" e o "extra petita" não desafia a nulidade da sentença e/ou cerceamento de defesa, podendo, em tais casos, a instância recursal eliminar o excesso na análise do mérito, reformando o decisório naquela parte para adequá-lo aos limites da lide (artigos 128 e 460, do CPC).

Portanto, **rejeito**.

b) negativa de prestação jurisdicional

As questões sobre as quais a parte entende não ter se pronunciado convenientemente o MM. juízo de origem, mesmo após veiculados os embargos de declaração, rejeitados (fls. 648/650), são devolvidas a este e.Regional, nos termos do parágrafo 1º, do artigo 1.013, do CPC, por força do recurso ordinário oposto, oportunizando-se a reapreciação integral da matéria impugnada.

Portanto, não se há falar em negativa de prestação jurisdicional, não se cogitando de nulidade processual.

Rejeito.

c) intimação para manifestação prévia acerca de embargos declaratórios

Na r. sentença constou:

"Desta feita, em razão de todas as considerações dispostas acima, acolho em parte o pedido da inicial para:

[1º] reconhecer o caráter discriminatório das demissões ocorridas no mês de dezembro de 2012, apenas em relação aos empregados mencionados nos termos rescisórios de fls. 238239, 240241 e 296297 (e listados acima), que deverão ser imediatamente readmitidos no emprego, em princípio, com ressarcimento integral de todo o período de afastamento, mediante pagamento das remunerações devidas, corrigidas monetariamente, acrescidas dos juros legais;

[2º] permitir aos empregados demitidos que estejam trabalhando em outro lugar e não tenham interesse de retornar ao antigo emprego, possam exercer a opção da lei, declarando nos autos tal fato, caso em que apenas terão direito a percepção, em dobro, da remuneração do período de afastamento, corrigida monetariamente e acrescida dos juros legais;

[3º] determinar que a Secretaria da Vara, desde logo, intime cada um dos trabalhadores indicados nos termos rescisórios de fls. 238239, 240241 e 296297 (e listados acima), para que informem se têm interesse na readmissão ou apenas o recebimento em dobro, da remuneração do período de afastamento, corrigida monetariamente e acrescida dos juros legais;

[4º] determinar que uma vez transitada em julgado esta decisão, o banco demandado, depois de devidamente intimado, providencie a imediata readmissão dos empregados, no prazo de 30 dias, fixando-se, desde logo, multa diária de R\$ 25.000,00 (vinte e cinco mil reais), por empregado não readmitido, nos termos da lei (CPC, artigo 461, § 5º); e, por fim,

[5º] condenar a instituição bancária demandada para que se abstenha de demitir os empregados indicados nos termos rescisórios de fls. 238239, 240241 e 296297 (e nominados acima) que optem por retornar ao trabalho, sem antes intimar a entidade sindical que os representa em Curitiba e, com isso, negociaram os atos demissionais, inclusive com a possibilidade de demonstrar que a demissão decorre de reestruturação empresarial, sem conotação discriminatória, ou ainda, nas hipóteses de justa causa previstas em lei, fixando-

se, desde logo, multa diária de R\$ 25.000,00 (vinte e cinco mil reais), por empregado demitido sem a observância desse procedimento, nos termos da lei (CPC, artigo 461, § 5º)" (fl. 624, destaques acrescidos).

O MM. Juízo de origem, acolhendo parcialmente os embargos de declaração opostos pelo autor, sanou erro material, determinando a imediata readmissão dos empregados dispensados, tão somente observada a intimação prévia destes para indicarem se teriam interesse em retornar ao labor (fls. 639/640).

Como observado na r. decisão de embargos declaratórios (fl. 639), da leitura da r. sentença, infere-se que o trecho "uma vez transitada em julgado esta decisão", no item 4, transcrito anteriormente, consistiu em erro material, e não contradição, porque anteriormente já havia sido determinada a imediata readmissão dos empregados ao labor (item 1).

Desta forma, o *decisum*, imprimiu manifesto efeito modificativo ao julgado, não tendo sido precedido de intimação à parte contrária para manifestação.

Contudo, a ausência da intimação apontada não acarreta nulidade processual, a teor do que dispõem o art. 794, da CLT e 282, § 1º, do CPC, haja vista não implicar em manifesto prejuízo ao recorrente, eis que poderia se opor à decisão, oportunamente, por meio do recurso ordinário, como de fato o fez, em face da sua ampla devolutibilidade, conforme se extrai da Súmula 393, do c. TST, transcrita aqui, por analogia:

"RECURSO ORDINÁRIO. EFEITO DEVOLUTIVO EM PROFUNDIDADE. ART. 515, § 1º, DO CPC (conversão da Orientação Jurisprudencial nº 340 da SBDI-1) - Res. 129/2005, DJ 20, 22 e 25.04.2005. O efeito devolutivo em profundidade do recurso ordinário, que se extrai do § 1º do art. 515 do CPC, transfere automaticamente ao Tribunal a apreciação de fundamento da defesa não examinado pela sentença, ainda que não renovado em contra-razões. Não se aplica, todavia, ao caso de pedido não apreciado na sentença. (ex-OJ nº 340 da SBDI-1 - DJ 22.06.2004)"

Assim, a decretação da nulidade requer mais que a simples existência do vício, sendo necessário, ainda, o efetivo prejuízo causado ao processo ou às partes, o que inexistiu no caso sob exame, porquanto facultado ao recorrente a devolução ao Tribunal Regional da análise da questão.

Não havendo prejuízo ao réu, não se há falar em ofensa aos princípios do contraditório e ampla defesa e da inafastabilidade do controle jurisdicional, previstos no art. 5º, XXXV e LV, da Constituição da República e contrariedade à OJ 142/SDI-I do TST.

Nesse sentido, o julgamento proferido nos autos 0000062-42-2014-5-09-0012 (Ac. public. 27/03/2018), em que funcionei como relatora.

Rejeito.

INÉPCIA DA INICIAL

O MM. Juiz de origem decidiu:

"Rejeito de plano a alegação de inépcia de fls. 123/124 do caderno processual, uma vez que a peça inicial observa os termos da lei (CLT, artigo 840, § 1º), permitindo que a parte ré apresentasse sua defesa, sem qualquer tipo de cerceamento, bem como ao juízo a possibilidade de análise de todos os pedidos, no mérito" (fl. 611).

Insurge-se o réu contra a r. sentença, que não reconheceu a inépcia da inicial. Aduz que "À ação civil pública se aplicam os termos da Lei 7.347/85, a qual expressamente se remete ao CPC para a aplicação subsidiária, de modo que incidem, na espécie, as disposições dos 282 e seguintes. Portanto, é perfeitamente cabível o reconhecimento da inépcia na hipótese, mormente porque não estamos diante do exercício do jus postulandi, bem como porque a Lei 7.347/85, que regula a Ação Civil Pública é expressa ao remeter a aplicabilidade dos preceitos do CPC à referida demanda, até porque a natureza coletiva e obrigacional da ação impede que sejam deduzidas pretensões incertas ou que gerem dúvida, sob pena de comprometer a segurança jurídica"; que "a elaboração de pedidos genéricos acabou por gerar uma condenação genérica, daí porque deve ser reformada a decisão, para apreciar minuciosamente as inépcias aventadas e, ao final, para que as mesmas sejam acolhidas"; e que "O tópico destinado ao pedido afeto à antecipação de tutela, que ao final se confunde com os próprios pedidos no mérito, é manifestamente inepto, haja vista que em nenhum momento são descritas situações específicas, sendo as alegações genéricas e as situações hipotéticas, em desalinho com a previsão do artigo 286 do CPC".

Ainda. Afirma que "Quanto ao pedido de condenação do Banco a "abster-se de realizar demissão dos empregados que se pretende ver reintegrados e de quaisquer outros, sem que haja procedimento de negociação com o Sindicato", sob pena de pagamento de multa pecuniária, também, revela patente inépcia, pois a pretensão é genérica e desprovida de qualquer fundamento fático ou jurídico, na medida em que a causa de pedir limita-se a citar a negociação prévia em casa de demissão coletiva e não de qualquer demissão. Assim, além de genérica a pretensão, é certo que da narração dos fatos não decorre logicamente o pedido, sendo de rigor a declaração da inépcia do pedido feito na alínea "b" do item V da inicial" (fls. 699/701).

Pois bem.

Trata-se de ação civil pública, na qual o autor alega que o réu

realizou dispensa em massa de empregados (18 empregados), em dezembro/2012, sem observância do procedimento legal, bem como, que referidas demissões foram discriminatórias.

Requeru, em síntese, em caráter liminar, a readmissão dos empregados dispensados e a abstenção de realização de demissões destes empregados e de quaisquer outros, sem prévia negociação com o sindicato profissional e, no mérito, a abstenção do réu de realizar demissões em massa, "sem prévia comunicação à Secretaria Regional do Trabalho e Emprego e prévia negociação com o sindicato profissional".

Não se verifica, portanto, inépcia da petição inicial porquanto a mesma atende aos requisitos mínimos e legalmente exigíveis ao conhecimento da pretensão formulada (parágrafo 1º, do artigo 840, da CLT). A narrativa constante da inicial propiciou ao réu ampla possibilidade de apresentar sua contestação, não comprometendo de maneira alguma o seu direito de defesa.

Além disso, não se observa violação ao artigo 282, do CPC, porquanto os pedidos não são genéricos, mas sim determinados.

Registre-se, ainda, que o pedido de abstenção da realização de qualquer demissão, sem negociação com o sindicato, não consiste em pedido inepto, devendo ser acolhido ou rejeitado, ou seja, analisado no mérito da demanda.

Logo, **mantenho** a r. sentença.

ILEGITIMIDADE ATIVA

Insurge-se o réu contra a r. sentença, que reconheceu a legitimidade ativa do d. Ministério Público do Trabalho (fls. 611/613), alegando, em suma, que "o artigo 127, caput da Constituição, ao dispor sobre os interesses individuais passíveis de defesa pelo Ministério Público, expressamente limita a atuação daquele órgão na defesa dos interesses sociais e individuais indisponíveis, o que não é o caso" (fls. 701/706).

Pois bem.

A legitimidade ativa do d. Ministério Público do Trabalho restou reconhecida pelo c. TST, no acórdão de fls. 1431/1459.

Indefiro.

INTERESSE PROCESSUAL

O MM. Magistrado de origem decidiu:

"Novamente (fls. 121/122 e 124), a defesa da ré incorre em equivocada análise da matéria, aduzindo questões de mérito como se fossem preliminares (cita depoimentos colhidos no inquérito civil que subsidiou o ajuizamento desta ACP ou a existência de norma coletiva "validando" as demissões realizadas neste estado) para justificar a carência da ação.

Data vênia, não é possível defender que o MPT não tem interesse de agir na demanda ora analisada, porque: [1º] partindo da abstrata observância das alegações da inicial - existência de demissão em massa motivada por razões ilegais (discriminatórias), com afronta a direitos sociais de toda a coletividade de trabalhadores -, parece-me um pouco mais do que óbvio que o provimento jurisdicional pleiteado (condenação em obrigação de não fazer, reintegração imediata dos trabalhadores demitidos, pagamento das verbas trabalhistas do período de afastamento e indenização por danos morais coletivos) se revela útil e necessário, o que configura autêntico e inegável interesse de agir; e, [2º] se há uma norma coletiva "legitimando" as demissões havidas na empresa ré ou se os depoimentos colhidos no inquérito civil não provam as alegações da inicial, tais questões são de mérito e devem ser analisadas no momento processual adequado.

Rejeito" (fl. 613).

Rebela-se o réu contra a r. decisão primeira, que não reconheceu a falta de interesse processual.

Afirma que "a falta de interesse de agir, in casu, está justamente na falta de interesse coletivo, difuso ou individual homogêneo a defender, não se vislumbrando hipótese que legitime veiculação da matéria em sede de Ação Civil Pública. Não há como acolher a assertiva genérica de que o provimento é necessário e útil, pois, de fato, as situações aventadas pelo MPT tratam de matéria a ser discutida em ações individuais a serem promovidas pelos respectivos empregados supostamente prejudicados, mormente porque a discriminação aludida - por motivos de idade, salário e tempo de serviço - não prescindem da análise caso a caso" e que "a conclusão adequada é de que a ação civil pública em epígrafe não é necessária, útil e adequada, frente aos fins a que se destina, notadamente, não se encontra em consonância com as disposições contidas nas Leis 7.347/85 e 8.078/90, havendo ainda patente inadequação da demanda ao disposto no artigo 81, parágrafo único, incisos I a III, da Lei 8.078/90".

Alega, ademais, que "restou efetivamente demonstrado que as pretensões deduzidas firam prejudicadas pela existência de acordo coletivo, negociado entre o Banco e a Entidade Sindical da região, na qual se disciplinou condições especiais para as rescisões que o MPT ora questiona na presente ação, matéria que não se confunde com o mérito" (fls. 706/708).

Pois bem.

O c. TST, ao decidir pela legitimidade ativa do d. Ministério Público do Trabalho, afirmou que a presente demanda trata de interesses individuais homogêneos, nos

termos do inciso III, do artigo 81, da Lei 8.078/90, porquanto possuem origem comum (fls. 1452/1458). Logo, há interesse processual do d. Ministério Público do Trabalho para postular a presente demanda, no particular, diversamente do alegado pelo réu.

Além disso, como observado na origem, a existência de acordo coletivo prévia às dispensas ora invocadas na presente demanda é questão afeta ao mérito, devendo ser analisado consoante as razões recursais aventadas no mérito do presente recurso.

Rejeito.

DISPENSAS DISCRIMINATÓRIAS

O MM. Juiz de origem entendeu que o presente caso não se trata de demissão em massa, porquanto, em síntese, foram dispensados 18 empregados, em um universo de aproximadamente 1.231 empregados.

Não obstante, decidiu que referidas dispensas foram discriminatórias, afirmando que "a maioria desses trabalhadores (excetuados aqueles mencionados acima) têm em comum um desses três requisitos - salários elevados (alguns recebiam mais de R\$ 10.000,00), mais de dez anos de empresa ou uma idade avançada (em média 40 ou 50 anos)". Assim, decidiu:

[1º] reconhecer o caráter discriminatório das demissões ocorridas no mês de dezembro de 2012, apenas em relação aos empregados mencionados nos termos rescisórios de fls. 238239, 240241 e 296297 (e listados acima), que deverão ser imediatamente readmitidos no emprego, em princípio, com ressarcimento integral de todo o período de afastamento, mediante pagamento das remunerações devidas, corrigidas monetariamente, acrescidas dos juros legais;

[2º] permitir aos empregados demitidos que estejam trabalhando em outro lugar e não tenham interesse de retornar ao antigo emprego, possam exercer a opção da lei, declarando nos autos tal fato, caso em que apenas terão direito a percepção, em dobro, da remuneração do período de afastamento, corrigida monetariamente e acrescida dos juros legais;

[3º] determinar que a Secretaria da Vara, desde logo, intime cada um dos trabalhadores indicados nos termos rescisórios de fls. 238239, 240241 e 296297 (e listados acima), para que informem se têm interesse na readmissão ou apenas o recebimento em dobro, da remuneração do período de afastamento, corrigida monetariamente e acrescida dos juros legais;

[4º] determinar que uma vez transitada em julgado esta decisão, o banco demandado, depois de devidamente intimado, providencie a imediata readmissão dos empregados, no prazo de 30 dias, fixando-se desde logo, multa diária de R\$ 25.000,00 (vinte e cinco mil reais) , por empregado não readmitido, nos termos da lei (CPC, artigo 461, § 5º); e, por fim,

[5º] condenar a instituição bancária demandada para que se abstenha de demitir os empregados indicados nos termos rescisórios de fls. 238239, 240241 e 296297 (e nominados acima) que optem por retornar ao trabalho, sem antes intimar a entidade sindical que os representa em Curitiba e, com isso,

negociaram os atos demissionais, inclusive com a possibilidade de demonstrar que a demissão decorre de reestruturação empresarial, sem conotação discriminatória, ou ainda, nas hipóteses de justa causa previstas em lei, fixando-se, desde logo, multa diária de R\$ 25.000,00 (vinte e cinco mil reais), por empregado demitido sem a observância desse procedimento, nos termos da lei (CPC, artigo 461, § 5º)" (fls. 614/624).

Insurge-se o réu contra a r. sentença, alegando que "inexiste direito difuso ou coletivo envolvido a demandar a intervenção coletiva. A questão discutida nos presentes autos envolve um número perfeitamente determinado de empregados, quais sejam, apenas aqueles que FORAM DEDITIDOS NO MÊS DE DEZEMBRO DE 2012 e que se sentiram prejudicados, o que denota que a situação invocada somente comporta discussão em sede individual, por aquele que se entender prejudicado por conduta atribuída à empresa".

Quanto às alegadas dispensas discriminatórias, assevera que "o Acordo Coletivo firmado com os sindicato da base do Paraná, de fato, beneficiou os empregados com menos de dez anos de Banco, visto que - fato obliterado na decisão - os empregados com mais de dez anos de Banco receberam pacote remuneratório espontaneamente pago pelo Banco"; que "a r. sentença não abordou, uma a uma as dispensas ocorridas em dezembro de 2012 para atribuir o alegado elemento discriminatório por motivo de idade, salário elevado ou de muito tempo de serviço, o que compromete a efetiva impugnação, mormente por ausente a fundamentação de cada critério utilizado"; que "as testemunhas WILSON DA COSTA E SOUZA e CARLOS ALBERTO GOBETTI são dois dos 18 empregados que foram beneficiados diretamente pela decisão em apreço, configurando clara falta de isenção de ânimo para depor em sentido contrário de seus interesses".

Afirma, ademais, que "o depoimento da testemunha do MPT, Sr. Wilson da Costa, aponta inconsistências com a prova documental e oral produzida nos autos", pois "as fichas de registro colacionadas à defesa demonstram que os empregados desligados contavam com as mais diversas idades e cargos"; e que "As demissões ocorreram em razão de reestruturação do reclamando e avaliação de produtividade".

Outrossim, sustenta que "não há respaldo legal para determinar-se a reintegração dos ex-empregados pelos motivos expostos, visto que, sendo incontroverso que todos foram desligados com o pagamento das verbas legalmente previstas, inclusive a multa de 40%, falta respaldo legal para a obrigação, aliás, a obrigação fere o preceito do artigo 7º, I, da CF. Vale reiterar que a obrigação não encontra amparo na Lei 9.029/95, visto que incorreram, na espécie, quaisquer das condutas tipificadas no artigo 4º da mesma norma. Da mesma forma se conclui pela improcedência ao se verificar que a Lei supra não criou nenhum tipo de estabilidade, de modo que a obrigação determinada para reintegração dos empregados, de fato, não se amolda ao ordenamento jurídico vigente. Cumpre também invocar a inexistência de

previsão legal para o ressarcimento do período de afastamento, mormente se levarmos em consideração que a dispensa discriminatória foi pronunciada em sentença e é incontroverso que os ex-empregados usufruíram dos benefícios legais decorrentes da dispensa imotivada"

Requer, assim, a improcedência da ação. Sucessivamente, postula a conversão da reintegração em indenização entre o período da dispensa e a prolação da sentença, de forma simples, "pois o retorno ao trabalho dos ex-empregados demitidos não se afigura recomendável", bem como, "seja expungida da condenação a indenização do período de afastamento, haja vista que a nulidade da dispensa somente teve efeito a partir da decisão, não se afigurando cabível determinar-se a reintegração cumulativa à referida indenização".

Afirma, ademais, que "a sentença conferiu a opção aos empregados de readmissão ou indenização, esta determinada em dobro, segundo o entendimento do MM. Juízo a quo, segundo a Lei 9.029/95. Contudo, reitera-se a preliminar de julgamento extra petita, pois não houve pedido de indenização dobrada no presente feito, havendo clara violação ao disposto nos artigos 128 e 460 do CPC".

Postula, ainda, sucessivamente, "a devolução ou a dedução/compensação das verbas pagas na rescisão, sob pena de evidente enriquecimento sem causa, vedado pelo artigo 884 do CC".

Argumenta, além disso, que "convém invocar a absoluta ausência de amparo legal para a obrigação de intimar o Sindicato para legitimar a dispensa dos empregados reintegrados pela decisão. A decisão ofende o disposto nos artigos 5º, II e 7º, I, da CF, além de conflitar com os dispositivos que atribuem o poder de direção ao empregador, a quem cabe decidir ou não pela dispensa. Houve indevida ingerência do Poder Judiciário na relação contratual entre o Banco e seus empregados, o que não se pode manter. Não há plausibilidade para que se determine que o Banco comprove, perante o Sindicato, que a medida de dispensa está pautada em critério de reestruturação, sem conotação discriminatória, até porque a abordagem dos motivos da rescisão é despicienda na dispensa em justa causa".

Requer, ainda, a reforma da decisão que antecipou os efeitos da tutela, afirmando não haver prova inequívoca de discriminação, bem como, receio de dano irreparável. Pretende, ainda, a exclusão da multa diária, "considerando que a legislação supostamente vulnerada já traz em seu bojo a repreensão penal aplicável (Lei 7.102/83), por meio de fiscalização, autorizar, in casu, a incidência de multa diária pelo alegado descumprimento da lei representará, sem qualquer dúvida, penalizar duplamente a mesma conduta e, por conseguinte, consagrar manifesto bis in idem". Argumenta, ademais, que a

multa aplicada é excessiva, devendo ser reduzida a aplicada somente após o trânsito em julgado da decisão, bem como, que devem ser excluídos os juros incidentes nas multas (fls. 709/742 e 754/755).

Pois bem.

Em exordial, o autor alegou que, em dezembro/2012, o réu teria realizado a dispensa em massa de 18 empregados no Estado do Paraná, sem respeitar o devido procedimento legal, bem como, que referidas dispensas teriam ocorrido de forma discriminatória, pois atingiu "uma determinada camada de empregados com mais de 10 anos de contrato de trabalho e/ou empregados oriundos de entidades bancárias incorporadas pela requerida e/ou nítido caráter obstativo do direito à aquisição da estabilidade pré-aposentadoria" (fls. 5/6).

O MM. Juízo de origem entendeu não ter havido demissão coletiva, não tendo havido recurso do autor, no particular. Logo, a matéria será analisada considerando tão somente a reconhecida dispensa discriminatória.

Em que pese à dispensa sem justa causa seja desnecessária a motivação do ato, esta não pode ocorrer de forma discriminatória, incumbindo ao autor (inc. I, do art. 818, da CLT) comprovar esta atitude do réu em relação às dispensas dos empregados.

A dispensa discriminatória está prevista na Lei nº 9.029/1995, dispondo seu artigo 1º, ser "... 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 artigo 7º, da Constituição Federal".

Em defesa, o réu argumentou que, em dezembro/2012, realizou a dispensa de 22 empregados na região, bem como, que as dispensas "não foram motivadas por causa única, justificando-se por razões diversas inerentes à dinâmica dos negócios, de forma descentralizada, no âmbito de cada agência ou departamento do réu", negando as alegações de dispensa discriminatória (fls. 128/145).

Em manifestação posterior, esclareceu que, em Curitiba, 20 empregados foram dispensados sem justa causa (fl. 237), juntando os TRCTs e fichas de registros correspondentes (fls. 240/533).

O réu, após o ajuizamento da ação, noticiou que estava em

negociação com o sindicato profissional, juntando, posteriormente, o ACT 2012/2013, que, dentre algumas providências, estabeleceu que seriam reintegrados os empregados dispensados sem justa causa em dezembro/2012, que estariam em gozo de estabilidade legal ou convencional; que comprovassem o diagnóstico positivo de câncer, HIV e Lúpus; e que estavam nos 6 meses anteriores à aquisição do direito pré-estabilitário à aposentadoria e, concomitantemente, percebiam salários de até R\$ 10.000,00 (dez mil reais). Além disso, restou estabelecido que, para os empregados dispensados sem justa causa, no mencionado mês, com menos de 10 anos de serviço, seria adimplida indenização (fls. 92/94).

O preposto, ao ser interrogado, afirmou que nenhum dos empregados dispensados em Curitiba foram reintegrados, porque não se enquadravam no acordo coletivo; que não houve dispensas discriminatórias, sendo estas em razão de produção; que os empregados que eram do Banco Real não foram rebaixados de função com a aquisição pelo Banco Santander; e que, dentre os demitidos, não foram somente empregados do Banco Real, citando, exemplificativamente, o empregado Eduardo Saraiva, mas a maioria era do Banco Real (sistema Fidelis).

A primeira testemunha indicada pelo autor, Wilson da Costa e Souza, disse que é um dos empregados que foi dispensado em dezembro/2012; que iniciou como empregado do Banco Real em 01/06/1977; que todos os empregados dispensados tinham bastante tempo de trabalho no banco e possuíam mais de 40 anos; que o depoente era avaliado anualmente e suas avaliações eram boas; que, quando houve a migração do banco, o depoente não teve rebaixamento funcional; que todos os demitidos que conhece era do Banco Real, sendo um empregado apenas do Santander; que, na transição, houve algumas "acomodações" nas funções; que o depoente trabalhava anteriormente com setor público e depois passou a tratar com clientes inadimplentes; que o depoente não viu nenhum empregado dispensado recolocado no mercado; que o depoente se aposentou em junho/2012; que recebeu um valor por ano trabalhado na rescisão; que conhece Josemar da Silva Araújo; e que, pelo que escutou, ele abriu um negócio (sistema Fidelis).

A segunda testemunha apresentada pelo autor, Luiz Carlos Moreira Filho, relatou que foi dispensado em novembro/2012; que era empregado do antigo Banco Real; que tinha 26 anos de trabalho no banco; que o depoente passava por avaliações; que, na época, 90% das agências do Santander não estavam batendo as metas de produção; que não lhe falaram o motivo da demissão, somente que eram "números", mas empregados com produção idêntica à do depoente não foram dispensados; que, em conversas com outros colegas, perceberam que os dispensados tinham o mesmo perfil, qual seja, de empregados

mais antigos e com mais idade, sendo a maioria oriunda do Banco Real; que não houve rebaixamento nas funções quando da migração do banco; que, após a dispensa, o depoente está trabalhando como assessor de empresas; que, dos empregados dispensados, conhece um empregado que não era do Banco Real, citando o Saraiva, mas não sabe se ele era ex-empregado da Sudaméris ou do Santander; que conhece Josemar e ficou sabendo que ele abriu um posto de gasolina; e que, dos empregados dispensados, citou o empregado Nelson que acredita ter menos de 40 anos (sistema Fidelis).

A terceira testemunha ouvida a pedido do autor, Carlos Alberto Gobetti, afirmou que é um dos empregados demitidos no final de 2012; que era empregado do Banco Real; que o depoente passava por avaliações, com resultados bons; que a produção não estava baixa; que, na dispensa, disseram-lhe que o seu salário era muito alto, porque era oriundo do Banco Real, não estando compatível com o que o banco pagava; que todos os colegas que foram dispensados eram do Banco Real, com muito tempo de casa; que, durante a migração do banco, não teve rebaixamento funcional ou de salário; que o depoente está aposentado, sem trabalho atual; que o depoente tem interesse em retornar ao banco; que não conhece algum empregado dispensado não era do Banco Real; e que não tem conhecimento de empregado com menos de 40 anos dispensado (sistema Fidelis).

A testemunha ouvida a convite do réu, Viviane de Lima Borges, disse que trabalha no banco réu, no RH; que, na época das dispensas, fazia cerca de 2 semanas que tinha sido promovida para esse setor; que, na época, houve uma reestruturação, com extinção de uma área do banco (atendimento); que algumas demissões não tiveram relação com essa extinção, mas foram em razão de resultado; que não soube de nenhuma motivação discriminatória, citando que atualmente há empregados com bastante tempo de banco; que não houve direcionamento de dispensa aos empregados oriundos do Banco Real; que alguns empregados foram reenquadrados em outras funções; que a dispensa passa por um comitê, que tem a decisão final sobre esta; que houve esse procedimento com todos os dispensados, mas explicou que, em razão da reestruturação, alguns empregados não poderiam ser readequados, exemplificando que eles tinham salários muito altos, porque não poderia haver mais que um "down grade" (rebaixamento) na função; que há avaliações de desempenho dos empregados, semestralmente; que o empregado se autoavalia e depois o gestor o avalia, havendo posteriormente feedback; que tem conhecimento que dois empregados abriram posto de combustível; que, na época da reestruturação, houve empregados realocados de função; que não houve rebaixamento de função na transição dos bancos; e que, na dispensa em comento, também teve empregados oriundos do Santander (sistema Fidelis).

As partes acordaram, ainda, a adoção, como prova emprestada, da prova oral produzida nos autos 0001010-82.2013.5.02.0086, na qual a testemunha Martha Caldeira Santos, indicada pelo réu, disse que: "os gestores informaram que as dispensas se deram em razão de performance" (fl. 566). Todavia, suas declarações referem-se às dispensas ocorridas em outro Estado da Federação.

No caso, embora as testemunhas indicadas pelo autor, Wilson, Luiz Carlos e Carlos tenham dito, em suma, que os empregados dispensados no final de 2012 possuíam muitos anos de labor no banco e idade mais elevada, além de a maioria ser oriunda do antigo Banco Real, encontram-se dentre os empregados dispensados à época, de modo que suas declarações devem ser analisadas com ressalvas, porquanto possuem interesse na decisão do litígio.

Por outro lado, a testemunha ouvida a pedido do réu, que trabalhava na área de Recursos Humanos, afirmou que, à época, houve reestruturação de uma área no banco, havendo dispensas em razão disto, porquanto não foi possível realocar todos os empregados, eis que não poderia haver rebaixamento funcional, bem como, que outras dispensas ocorreram em razão de resultados. Ela, inclusive, foi categórica em afirmar que não houve nenhuma motivação discriminatória para as dispensas e que não houve direcionamento aos empregados oriundos do Banco Real.

Mencione-se, ainda, que houve menção nos depoimentos que, dentre os empregados dispensados, também se encontrava um trabalhador oriundo do próprio Banco Santander.

Além disso, a testemunha Luiz Carlos relatou que, na época, 90% das agências do Santander não estavam batendo as metas de produção, corroborando a afirmação da testemunha Viviane de que alguns empregados foram dispensados em razão de resultados.

Ainda. Compulsando os TRCTs, observam-se empregados dispensados com menos de 40 anos de idade (30 anos - Danielle Maria Ferreira Diniz - data de nascimento 12/08/1982 - fl. 246; 35 anos - Felipe Antonio Soares Cergol - data de nascimento 29/04/1977 - fl. 252; 36 anos - Juliana de Camargo Festa - data de nascimento 21/08/1976 - fl. 267,...).

Indicando, ainda, a ausência de caráter discriminatório nas dispensas, infere-se a rescisão contratual da empregada Cleonice Garcia Duarte, que possuía 27 anos de idade e 4 anos de trabalho na empresa (fl. 271).

Destarte, tratando-se de ato ilícito imputado ao réu, competia ao autor a robusta comprovação do fato, o que, *in casu*, não ocorreu, não bastando a suposta presunção.

Portanto, uma vez que não há prova robusta de atitude ilícita por parte do réu, e assim não demonstrou o autor por outros meios, conclui-se que não houve discriminação nas rescisões contratuais operadas, resultando na validade das dispensas sem justa causa e, conseqüentemente, na improcedência dos pedidos formulados na inicial.

Nesse sentido, os julgamentos proferidos por algumas Turmas deste e. Tribunal, em demandas individuais ajuizadas por alguns dos empregados dispensados à época, nos quais também não houve o reconhecimento de dispensa discriminatória (autos nº 0001148-48.2013.5.09.0088 - 5ª Turma - Exmo. Des. Rel. Sergio Guimarães Sampaio - fls. 1705/1774; autos nº 0000593-31.2013.5.09.0088 - 6ª Turma - Exma. Des. Rel. Sueli Gil El Rafihi - fls. 1776/1794; e autos nº 0001162-81.2013.5.09.0007 - 7ª Turma - Exma. Des. Rel. Rosemarie Diedrichs Pimpao - fls. 1823/1875).

Diante do exposto, **reforma** a r. sentença, para excluir da condenação: a) a readmissão no emprego dos empregados dispensados no mês de dezembro/2012, bem como, o ressarcimento do período de afastamento ou a indenização, em dobro, do período de afastamento, inclusive astreintes e a antecipação de tutela respectiva e b) a determinação de abstenção de dispensa destes mesmos empregados, inclusive astreintes.

DANO MORAL COLETIVO

O MM. Juiz de origem, por entender que houve dispensas discriminatórias, condenou o réu no pagamento de indenização por dano moral coletivo, no importe de R\$ 2.000.000,00 (dois milhões de reais), a ser revertida em favor do FAT - Fundo de Amparo ao Trabalhador (fls. 625/631).

Pretende o réu a exclusão da indenização por dano moral coletivo ou, sucessivamente, a redução do valor arbitrado. Requer, ainda, a incidência de juros após o trânsito em julgado da ação.

Argumenta que "o fim precípua da Ação Civil Pública é o de obter tutela jurisdicional que determine ao réu uma obrigação de fazer ou não fazer, não se admitindo que a referida ação, no âmbito da Justiça do Trabalho, possua intuito reparatório cumulativo"; que "ainda que a r. sentença tenha entendido por aplicar indenização pela lesão aos direitos coletivos, não se pode olvidar que embora o art. 3º da Lei nº 7.347/85 admita como objeto da ação civil pública a condenação em dinheiro, certo é que pedido dessa natureza não é factível

em sede de ação civil pública trabalhista. Assim sendo, o pedido de condenação em dinheiro somente é possível na hipótese de não cumprimento da obrigação, como cláusula penal"; que é "flagrante inexistência de prova do dano à coletividade por conduta supostamente ilícita do recorrente" (fls. 742/754).

Pois bem.

Certo que o artigo 1º, da Lei n. 7.347/1985, prevê expressamente a possibilidade de apuração de danos morais e patrimoniais em sede de ação civil pública, de aplicação analógica, sendo de se mencionar que essa modalidade de dano pode transcender a esfera individual e atingir o âmbito coletivo. Torna-se necessária a existência de mecanismos destinados à sua efetiva reparação, a fim de prevenir que condutas antijurídicas sejam reiteradas, e, em última instância, garantir a proteção moral da coletividade.

Não obstante, ao reconhecimento do direito à indenização por dano moral, necessária a congruência de três elementos: o dano, onexo causal e a conduta ilícita do empregador, caracterizada pelo dolo ou culpa, não verificados na hipótese, em que as dispensas decorreram do poder potestativo de resilir injustificadamente os contratos de trabalho, legalmente atribuído ao réu, não se havendo cogitar de lesão ou ofensa aos denominados bens não-materiais (incs. V e X, do art. 5º, da CRFB).

Logo, **reforma** a r. sentença, para excluir da condenação a indenização por dano moral coletivo.

LIQUIDAÇÃO POR ARTIGOS

O MM. Magistrado "a quo" decidiu: "A liquidação se processará por cálculos, mas a forma ora estipulada meramente indicativa e pode ser alterada a critério do juízo da execução" (fl. 632).

Postula o réu que eventual execução seja processada por artigos, "se permitido a produção de prova em regular liquidação de sentença, mormente pela juntada de documentos, perícia e demais provas cabíveis, haja vista que se trata de demanda coletiva, donde não há que se falar em comprovação de situações peculiares dos empregados em fase de conhecimento. Incontroverso que a condenação envolve diversos empregados, que possuem situações peculiares e que devem ser observadas estritamente para fins de liquidação das horas extras postuladas, em especial quanto às verbas que foram pagas por altura da dispensa. Assim, indubitável a necessidade de que a liquidação seja processada nos termos do artigo 475-E do CPC, permitindo-se a produção de prova das referidas situações particulares, com a juntada de documentos e demonstração de outras situações que podem

influir na execução, tais como litispendência, coisa julgada, transação judicial/extrajudicial e etc" (fl. 756).

Pois bem.

Prejudicado o pedido recursal, no particular, porquanto a demanda restou julgada improcedente.

Indefiro.

ACÓRDÃO

Em Sessão Telepresencial realizada nesta data, sob a Presidência do Excelentíssimo Desembargador Edmilson Antonio de Lima; presente o Excelentíssimo Procurador Jose Cardoso Teixeira Junior, representante do Ministério Público do Trabalho; computados os votos dos Excelentíssimos Desembargadores Neide Alves dos Santos, Edmilson Antonio de Lima e Morgana de Almeida Richa, sustentaram oralmente o advogado Leonardo Vasconcelos Lins Fonseca, pela parte recorrente, o advogado José Affonso Dallegrave Neto, pela parte recorrida Wilson da Costa e Souza e o Procurador José Cardoso Teixeira Junior, pelo Ministério Público do Trabalho; **ACORDAM** os Desembargadores da 1ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região, por unanimidade de votos, e, atendendo à determinação do c. TST, **DAR PROVIMENTO PARCIAL AO RECURSO DO RÉU**, para, afastando o reconhecimento de dispensas discriminatórias e excluir da condenação: a) a readmissão no emprego dos trabalhadores dispensados no mês de dezembro/2012, bem como, o ressarcimento do período de afastamento ou a indenização, em dobro, deste período, inclusive astreintes e a antecipação de tutela respectiva; b) a determinação de abstenção de dispensa destes mesmos empregados, inclusive astreintes, e c) a indenização por dano moral coletivo, julgando improcedente a ação, tudo, nos termos da fundamentação.

Custas invertidas, pelo autor, no valor de R\$ 100.000,00 (cem mil reais), fixadas sobre o valor dado à causa (R\$ 5.000.000,00 - cinco milhões de reais), das quais está isento, nos termos do inciso II, do artigo 790-A, da CLT.

Intimem-se.

Curitiba, 13 de julho de 2021.

NEIDE ALVES DOS SANTOS
Desembargadora Relatora

r.m/nas



Assinado eletronicamente por: **[NEIDE
ALVES DOS SANTOS]** - 01b7bb2
<https://pje.trt9.jus.br/segundograu/Processo/ConsultaDocumento/listView.seam>

