



Poder Judiciário
Justiça do Trabalho
Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região

RECURSO ORDINÁRIO TRABALHISTA ROT 0101019-19.2020.5.01.0059

[PARA ACESSAR O SUMÁRIO, CLIQUE AQUI](#)

Relator: JORGE ORLANDO SERENO RAMOS

Processo Judicial Eletrônico

Data da Autuação: 07/06/2021

Valor da causa: R\$ 42.194,83

Partes:

RECORRENTE: LUCAS SARAIVA DE SOUZA - CPF: 134.498.037-60

ADVOGADO: Luiz Eduardo Prezidio Peixoto - OAB: RJ0073692

ADVOGADO: FERNANDO QUEIROZ SILVEIRA DA ROCHA - OAB: RJ0082101

ADVOGADO: CRISTINA SUEMI KAWAY STAMATO - OAB: RJ0123502

ADVOGADO: LUIZ LEONARDO DE SABOYA ALFONSO - OAB: RJ0092101

ADVOGADO: AMANDA SILVA DOS SANTOS - OAB: RJ0087783

RECORRENTE: BANCO BRADESCO S.A.

- CNPJ: 60.746.948/0001-12

ADVOGADO: ARMANDO CANALI FILHO

- OAB: PR0068339

ADVOGADO: TIAGO DE OLIVEIRA FROES - OAB: RJ0180203

RECORRIDO: BANCO BRADESCO S.A.

- CNPJ: 60.746.948/0001-12

ADVOGADO: ARMANDO CANALI FILHO

- OAB: PR0068339

ADVOGADO: TIAGO DE OLIVEIRA FROES - OAB: RJ0180203

RECORRIDO: LUCAS SARAIVA DE SOUZA - CPF: 134.498.037-60

ADVOGADO: Luiz Eduardo Prezidio Peixoto - OAB: RJ0073692

ADVOGADO: FERNANDO QUEIROZ SILVEIRA DA ROCHA - OAB: RJ0082101

ADVOGADO: CRISTINA SUEMI KAWAY STAMATO - OAB: RJ0123502

ADVOGADO: LUIZ LEONARDO DE SABOYA ALFONSO - OAB: RJ0092101

ADVOGADO: AMANDA SILVA DOS SANTOS - OAB: RJ0087783



Documento assinado pelo Shodo



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 1ª REGIÃO

Acórdão
5ª Turma

Processo nº 0101019-19.2020.5.01.0059 (ROT)
(Recurso Ordinário Trabalhista)

RECURSO ORDINÁRIO. DANO MORAL. ATO ILÍCITO. COMPROVAÇÃO. INDENIZAÇÃO DEVIDA. O reconhecimento da existência de dano moral, na Justiça do Trabalho, possui como pressuposto o ato ilícito, cabalmente comprovado, decorrente da relação de emprego que cause dano à honra subjetiva do empregado vinculado ao agir do empregador. Assim, restando demonstrado que a reclamada praticou ato ilícito contra o patrimônio moral da parte autora, impõe-se a condenação da ré ao pagamento de indenização por dano moral.

Vistos, relatados e discutidos os presentes autos de **Recurso Ordinário** e m que são partes: **LUCAS SARAIVA DE SOUZA** e **BANCO BRADESCO S.A.**, como recorrentes e recorridos.

Inconformado com a r. sentença de Id db675a8, proferida pela Excelentíssima Juíza Débora Blaichman Bassan, do MM. Juízo da 59ª Vara do Trabalho do Rio de Janeiro, que julgou parcialmente procedentes os pedidos da inicial, recorre ordinariamente o reclamante e, adesivamente, o reclamado conforme razões de Id 3ef1c31 e Id 196176d, respectivamente.

Pretende o autor a reforma da sentença quanto às seguintes matérias: reintegração; dano moral; gratuidade; correção monetária.

Requer o reclamado a reforma do julgado quanto aos seguintes aspectos: multas dos artigos 467 e 477 da CLT; honorários advocatícios;

Contrarrazões apresentadas pelo reclamante (Id b13efbb) e pelo reclamado (Id 8650ccc).





Não houve remessa dos autos ao Douto Ministério Público do Trabalho, por não se vislumbrar quaisquer das hipóteses previstas no anexo ao Ofício nº 737/2018, de 05/11/2018.

É o relatório.

VOTO

1. CONHECIMENTO

Recurso ordinário interposto pelo reclamante conforme Id 3ef1c31 e, em 28/04/2021, sendo tempestivo, visto que a notificação para ciência da decisão foi publicada em 20/04/2021, apresentado por parte legítima, com a devida representação nos autos, conforme procuração de Id 758b55a e substabelecimento de Id 022cf64.

Recurso adesivo interposto pelo reclamado conforme Id 196176d, em 17/05/2021, sendo tempestivo, visto que a notificação para ciência da decisão foi publicada em 05/05/2021, apresentado por parte legítima, com a devida representação nos autos, conforme procuração de Id 94fa185a. Depósito recursal e custas conforme Id 286fdea e Id 74a1a54, corretamente recolhidas pelo réu em 06/05/2021.

Pelo exposto, presentes os pressupostos legais de admissibilidade, conheço dos recursos.

2. MÉRITO

RECURSO DO RECLAMANTE

DA REINTEGRAÇÃO

Alega o autor, na exordial, ter sido contratado em 07/08/2014 para exercer a função de Caixa, sendo dispensado sem justa causa em 14/10/2020.





Aduz que "foi dispensado em 14/10/2020, em meio à pandemia do covid-19, a despeito do réu, seguindo iniciativa tomada pelo Itaú Unibanco e pelo Banco Santander (Brasil) S.A (<https://economia.uol.com.br/noticias/redacao/2020/03/25/itau-e-santandersuspendem-demissoes-durante-pandemia-do-novo-coronavirus.htm>), em reunião realizada entre o Comando Nacional dos Bancários e a Fenaban (Federação Nacional dos Bancos), atendendo a um anseio da categoria, ter se comprometido a suspender as demissões que estavam em andamento e a não demitir enquanto a mesma perdurasse, no país (<https://bancariose.com.br/conteudo/22018/bradesco-informa-que-nao-irademitir-durante-a-pandemia-do-coronavirus-covid>). (...) Este compromisso, é importante registrar, foi renovado no relatório "Capital Humano 2º Trimestre" (doc. anexo) da Organização Bradesco, que em sua página 66 consigna: "Também aderimos ao movimento #NãoDemita, um pacto firmado entre empresas para preservar empregos e evitar a demissão de milhares de pessoas." (Id 68556e49 - Págs. 2/3).

Assevera que "de todos os setores da economia que foram massacrados com a pandemia, os bancos não sentiram nenhum prejuízo. Ao contrário, receberam mais de um trilhão de recursos. Há consumidores desesperados para adquirir estes empréstimos e há trabalho de sobra. Como consequência não há crise para o setor bancário. Por tais motivos é que o descumprimento do compromisso assumido foi veementemente repudiado pelas entidades Sindicais (<https://www.bancariosrio.org.br/index.php/bradesco/item/5362-sindicato-repudiademissoes-em-massa-no-bradesco>), pois vai de encontro a todo o esforço envidado pela sociedade e pelos órgãos públicos, de um modo geral, em amenizar os efeitos da crise provocada pela pandemia, e ainda no curso da mesma, compromisso este que se reveste de verdadeira natureza obrigacional. Este compromisso, como dito, foi renovado no relatório Capital Humano 2º Trimestre, em sua página 66 ("Também aderimos ao movimento #NãoDemita, um pacto firmado entre empresas para preservar empregos e evitar a demissão de milhares de pessoas.) A dispensa do autor se deu em meio à epidemia do novo coronavírus, em uma atitude que, mais do que violar o princípio da isonomia, constitui ato discriminatório, na medida em que inúmeros empregados se beneficiaram da decisão do réu, de suspender as demissões, quando ainda em curso as políticas de isolamento/quarentena implementadas em todos os níveis de administração governamental (federal, estadual e municipal - <https://saude.estadao.com.br/noticias/geral,governo-do-rio-publica-decreto-commedidas-contrao-coronavirus,70003229577>)." (Id 68556e49 - Págs. 5/6).

Sustenta que "Quanto ao desemprego, o número de desempregados aumentou em 1,3 milhão, em apenas três meses, alcançando a marca de 14,1 milhões, segundo o IBGE, e as projeções mais pessimistas são de que possa, "simplesmente", dobrar, ultrapassando a barreira dos 20.000.000 (vinte milhões.) (<https://valorinveste.globo.com/mercados/brasil-epolitica/noticia/2020/03/27/desemprego-vai-explodir-n>





o-brasil-com-coronavirus-a-duvida-eo-tamanho-da-bomba.ghtml), alcançando índice de 18,7% (<https://www.dw.com/ptbr/brasil-caminha-para-maior-crise-econ%C3%B4mica-de-sua-hist%C3%B3ria/a-53488177>). (...) É nesse cenário, dentro desse contexto, que o réu, descumprindo o compromisso assumido publicamente com a Fenaban, coloca em risco a dignidade do autor, cujo direito a tratamento isonômico é flagrantemente violado, sendo privado de se beneficiar de uma garantia concedida à coletividade de empregados do Banco. Um lamentável retrato da conduta fria, desumana, impessoal do réu, bem distante do que propaga na mídia, em campanhas publicitárias que enaltecem uma preocupação social (<http://revistapress.com.br/advertising/em-nova-campanha-bradesco-reforca-quesegue-ao-lado-dos-brasileiros/>). (...) Requer, outrossim, seja declarada a nulidade de sua dispensa e determinada a sua reintegração no emprego, com o pagamento de todos os salários (Ordenado + Ajuda de Custo Especial + Gratificação Função Caixa), desde a dispensa até a data da reintegração, bem como de férias acrescidas de 1/3, 13º salários, recolhimentos de FGTS sobre as parcelas anteriores, PLR, PLR adicional, auxílio refeição (Cláusula 14 da CCT 2020/2022) e auxílio cesta alimentação (Cláusula 15 da CCT 2020/2022)." (Id 68556e49 - Págs. 17/19).

Defende-se o réu alegando que "ao contrário do alegado pelo Reclamante, a garantia de emprego decorre única e exclusivamente de previsão legal ou negociação coletiva, devidamente formalizada por meio de acordo ou convenção coletiva de trabalho. Neste sentido, é preciso esclarecer que nem o banco Reclamado e nem a FENABAN, jamais assumiram compromisso de não demitir durante a pandemia do novo coronavírus, SARS-CoV2, agente causador da COVID-19, nem mesmo perante as entidades sindicais representativas da categoria dos bancários. Deste modo, ainda que o Reclamado tenha aderido, espontaneamente, ao movimento #NãoDemita, não foi estabelecido um compromisso formal com os funcionários. Além disso, o referido movimento foi lançado em 03/04/2020, a exemplo de mais de 4.000 outras empresas, assumindo então o compromisso de não reduzir o quadro de funcionários durante um período de 60 (sessenta) dias, mais precisamente nos meses de abril e maio de 2020." (Id 3f9b9be - Pág. 9).

Afirma que "a adesão voluntária ao movimento #NãoDemita, não se adequa à ideia de promessa, compromisso ou contrato apto para impedir o direito potestativo do empregador. Para corroborar com o entendimento de que não houve compromisso firmado pela FENABAN, nem mesmo perante as entidades sindicais representativas dos bancários, o banco Reclamado requer, desde já, seja expedido ofício para a FENABAN, a fim de que a mesma informe a existência ou não de compromisso neste sentido. Desse modo, a promessa de não dispensar os empregados durante a pandemia foi de cunho temporário, cuja vigência não mais se justificava em razão da retomada das atividades econômicas no país e cujo termo final foi devidamente informado aos colaboradores, e não havendo lei ou norma coletiva que proíba a decisão do Reclamado de dispensar





sem justa causa o Reclamante, tampouco tendo ela direito a qualquer tipo de garantia provisória ao emprego, a conduta do Reclamado deve ser considerada legal. O Reclamado não tem o compromisso de manter em seus quadros funcionário que não goze de qualquer estabilidade, o que violaria frontalmente o direito constitucional do empregador, já que cabe ao mesmo discernir quem mantém nos seus quadros funcionais, pois o risco do negócio é assumido pelo mesmo. Essa adesão (ou, ainda que tivesse havido algum compromisso assumido perante entidades sindicais) não importou a renúncia ao direito potestativo de o Reclamado rescindir contratos de trabalho de seus empregados; não se equiparando a nenhuma norma coletiva ou dispositivo legal no que se refere ao seu caráter cogente; e não esteve vinculada a nenhuma penalidade ou consequência no caso de os aderentes serem obrigados em defesa da subsistência da própria empresa a demitirem alguns de seus empregados. Ora, o empregador detém o direito potestativo, assegurado pela legislação trabalhista, de rescindir de forma unilateral o contrato de trabalho, sendo que a ausência de demonstração de que existe uma garantia real de emprego, afasta a possibilidade de nulidade da dispensa." (Id 3f9b9be - Págs. 10/11).

Sustenta que "nem mesmo perante as entidades sindicais representativas dos bancários, o banco Reclamado requer, desde já, seja expedido ofício para a FENABAN, a fim de que a mesma informe a existência ou não de compromisso neste sentido. Resta por óbvio que a dispensa do Reclamante fora válida, observando todos os requisitos previstos em lei, não havendo que se falar em nulidade da dispensa. Diante do exposto, impugna-se a pretensão do Reclamante de que seja declarada nula a dispensa com a consequente reintegração ao quadro de funcionários do banco Reclamado em virtude do suposto compromisso firmado pelo Reclamado em não demitir seus funcionários no período da pandemia do Covid-19. Veja que, a dispensa do Reclamante não se mostrou um ato isolado, vez que a crise econômica que assola o país também atingiu o Reclamado, e tal fato levou ao encerramento de várias agências, bem como em diminuição dos empregados, porém, isto não caracteriza uma dispensa discriminatória ou ilegal, sendo direito do empregado dispensar seus funcionários. Diante do exposto, impugna-se a pretensão do Reclamante de que seja declarada nula a dispensa com a consequente reintegração ao quadro de funcionários do banco Reclamado, bem como impugna-se o pleito pelo pagamento de todos os salários até a data da reintegração (Ordenado + Ajuda de Custo Especial + Gratificação Função Caixa) no valor de R\$ 10.204,74 (dez mil duzentos e quatro reais e setenta e quatro centavos), bem como de férias acrescidas de 1/3 no valor de R\$ 1.133,86 (hum mil cento e trinta e três reais e oitenta e seis centavos), 13º salários no valor de R\$ 850,40 (oitocentos e cinquenta reais e quarenta centavos), recolhimentos de FGTS sobre as parcelas anteriores no valor de R\$ 975,12 (novecentos e setenta e cinco reais e doze centavos), do auxílio cesta alimentação (Cláusula 15 da CCT 2020/2022) no valor de R\$ 1.908,51 (hum mil novecentos e oito reais e cinquenta e um centavos), do auxílio refeição (Cláusula 14 CCT 2020/2022) no valor de R\$ 2.422,20 (dois mil quatrocentos e vinte e dois reais e vinte centavos), da PLR no valor de R\$ 2.500,00 (dois mil e quinhentos reais), PLR adicional





no valor de R\$ 1.100,00 (hum mil e cem reais) e parcelas vencidas e vincendas. Ademais, quanto às verbas convencionais, salienta-se que é incabível o deferimento das mesmas no período em que o Reclamante não prestou serviços, visto que tais verbas apenas são pagas a empregados ativos que se encontram em prestação de serviços. Outrossim, eventuais salários somente seriam devidos a partir do ajuizamento da reclamação, não a partir da dispensa - justamente para se evitar o abuso de direito. É o que tem entendido a jurisprudência em casos sujeitos à mesma regulamentação. Resta impugnado o pleito do obreiro por verbas vencidas e vincendas. Pela improcedência. Pelo eventual, caso seja mantido o pleito do Reclamante pela reintegração, requer sejam restituídos/compensados os valores pagos a título de rescisão, pois se a mesma for declarada nula, conseqüentemente o obreiro deixará de ter direito a referidas verbas, sob pena de causar o enriquecimento ilícito do Reclamante." (Id 3f9b9be - Págs. 13/14).

O MM. Juízo de primeiro grau, ao dirimir a controvérsia, assim se pronunciou:

"DA VALIDADE DA RESCISÃO CONTRATUAL

O autor alega, em suma, que o banco réu teria assumido o compromisso público de não efetuar demissões durante a pandemia, mas que foi dispensado imotivadamente, constituindo ato discriminatório.

Requer a declaração de nulidade da sua demissão, com reintegração no emprego e restabelecimento dos benefícios daí decorrentes, e indenização por danos morais.

O banco réu rechaça as pretensões sustentando a legalidade da rescisão contratual, destacando que "ao contrário do alegado pelo Reclamante, a garantia de emprego decorre única e exclusivamente de previsão legal ou negociação coletiva, devidamente formalizada por meio de acordo ou convenção coletiva de trabalho. Neste sentido, é preciso esclarecer que nem o banco Reclamado e nem a FENABAN, jamais assumiram compromisso de não demitir durante a pandemia do novo coronavírus, SARS-CoV2, agente causador da COVID-19, nem mesmo perante as entidades sindicais representativas da categoria dos bancários. Deste modo, ainda que o Reclamado tenha aderido, espontaneamente, ao movimento #NãoDemita, não foi estabelecido um compromisso formal com os funcionários."(id 3f9b9be - Pág. 9).

Conforme exposto na decisão do id 1e009ed, a adesão do banco ao movimento , ou notícias veiculadas #NãoDemita na imprensa

ou em sites não têm o condão de vincular o réu a alguma obrigação, da mesma forma que não criam algum direito a estabilidade provisória capaz de ensejar a nulidade da rescisão contratual ou fazer presumir alguma discriminação ou tratamento não isonômico contra o reclamante.

E nesse sentido já decidiu o Exmo. Ministro Corregedor-Geral da Justiça do Trabalho, na data de 25.02.2021, ao fazer constar na Correção Parcial 1000136-23.2021.5.00.0000 que "tal compromisso de não-demissão tem caráter meramente social, algo como uma "carta de boas intenções", mas não possui conteúdo normative apto a amparar a tese acerca da estabilidade no emprego. Assim dizendo, o seu eventual descumprimento enseja reprovação tão somente no campo moral, sem maiores implicações jurídicas".

Diante de todo o acima exposto, se conclui que inexistente qualquer elemento capaz macular a validade da rescisão do contrato de trabalho do autor, razão pela qual desacolho os pedidos alinhavados nos itens b, c e d-repetido do rol da inicial." (Id db675a8 - Págs. 3/4).





Irresignado, insurge-se o reclamante reiterando as assertivas da inicial e alegando, em síntese, que "*O compromisso público assumido pelo réu partiu de uma livre iniciativa do banco, nos mesmos moldes que os outros bancos privados (Itaú e Santander), em reunião realizada entre o Comando Nacional dos Bancários e a Fenaban (Federação Nacional dos Bancos). (...) Tal compromisso, portanto, se reveste de natureza obrigacional, sendo certo que a dispensa da reclamante se deu em meio à epidemia do novo coronavírus, em uma atitude que, mais do que violar o princípio da isonomia, constitui ato discriminatório, na medida em que inúmeros empregados se beneficiaram da decisão do Banco, de suspender as demissões, quando ainda em curso as políticas de isolamento/quarentena implementadas em todos os níveis de administração governamental (federal, estadual e municipal* -<https://saude.estadao.com.br/noticias/geral,governo-do-rio-publica-decreto-com-medidas-contranavirius,70003229577> Nesse passo, é certo que o compromisso assumido pelo réu constitui direito entre as partes envolvidas, não sendo razoável que se reconheça esse fato e não dê ao mesmo todos seus efeitos jurídicos como sentenciado, d.v.." (Id 3efac31 - Págs. 3/6).

Assevera que "*Ouvidou a r.sentença do disposto que o código civil de 2002 positivou de forma expressa a boa-fé nas relações contratuais, ao apontar que: "Art. 422. Os contratantes são obrigados a guardar, assim na conclusão do contrato, como em sua execução, os princípios de probidade e boa-fé." Dispõe ainda o art. 421 do Código Civil, que: "Art. 421: A liberdade contratual será exercida nos limites da função social do contrato" E o artigo 423 do mesmo diploma legal: "Art. 423. Quando houver no contrato de adesão cláusulas ambíguas ou contraditórias, dever-se-á adotar a interpretação mais favorável ao aderente." Consignou, ainda, que a declaração de vontade não depende de forma específica, devendo ser interpretada à luz da boa-fé contratual: Art. 107. A validade da declaração de vontade não dependerá de forma especial, senão quando a lei expressamente a exigir. Art. 113. Os negócios jurídicos devem ser interpretados conforme a boa-fé e os usos do lugar de sua celebração. E o recorrido, como reconhecido na r.sentença, além de documento interno, expôs à toda sociedade o seu compromisso de não dispensar durante a pandemia e, nos termos do disposto no artigo 854 do Código Civil, como salientado pelo Exmo. Juiz André Amorim Franco na decisão acima citada, concedeu aos seus trabalhadores estabilidade provisória: (...) Logo, existe sim norma de caráter contratual, considerando a manifestação de vontade do recorrido, de não dispensar imotivadamente seus empregados no curso da pandemia, diferentemente do entendimento da r.sentença que não vislumbrou nos fatos o alcance do compromisso assumido quanto à manutenção do contrato de trabalho do recorrente juntamente com os demais empregados do recorrido. Assim, é certo que a atitude do réu em dispensar o recorrente durante a pandemia do novo corona vírus é ilegal e discriminatória, cabendo ao Judiciário Trabalhista equilibrar esta relação, pois o compromisso firmado pelo Banco gerou estabilidade provisória unilateralmente concedida aos empregados, aderindo ao contrato de trabalho do*





autor, nos termos do artigo 444 da CLT e súmula 51, I do C. TST e artigo 427 do CC. Por consequência deve ser provido o presente para ser deferido o pedido de reintegração, inclusive de forma liminar." (Id 3efac31 - Págs. 6/8).

Sustenta que "Dentre os dispensados, há empregados doentes, empregados de 20, 30 anos de casa, empregados que integram grupo de risco para o covid-19 - como é o caso do reclamante, que doou sua força de trabalho para o banco réu por mais de 33 anos, estava doente quando da dispensa e a menos de dois anos de se aposentar! - empregados que ao longo de todo o ano se colocaram na linha de frente, se expondo, diariamente, ao risco de contaminação, dentro das agências, um ambiente extremamente propício para isso, face a grande circulação de pessoas e manuseio de documentos e numerários. Assim, a atitude do réu é ilegal e discriminatória, cabendo ao Judiciário Trabalhista equilibrar esta relação, pois o compromisso firmado pelo Banco gerou estabilidade provisória unilateralmente concedida, aderindo ao contrato de trabalho do autor, nos termos do artigo 444 da CLT e súmula 51, I do C. TST e artigo 427 do C.C. Qualquer regra posteriormente lançada pelo mesmo é inaplicável, nos termos do que dispõe o artigo 468 da CLT, uma vez que prevalece a condição mais benéfica, restando impugnada a alegação de que o compromisso seria por apenas 60 dias.(...) A dispensa da recorrente se deu em meio à epidemia do novo coronavírus, em uma atitude que, mais do que violar o princípio da isonomia, constitui ato discriminatório, na medida em que inúmeros empregados se beneficiaram da decisão do réu, de suspender as demissões, quando ainda em curso as políticas de isolamento/quarentena implementadas em todos os níveis de administração governamental (federal, estadual e municipal - <https://saude.estadao.com.br/noticias/geral,governo-do-rio-publica-decreto-com-medidascontra-o-coronavirus,70003229577>). Logo, é possível afirmar que a dispensa efetivada viola o disposto no artigo 1º, da Lei nº 9.029/1995, constitui ato discriminatório qualquer prática que segregue o trabalhador: (...)" (Id 3efac31 - Págs. 12/18).

Analisa-se.

Conforme se observa dos documentos colacionados aos autos, dentre eles matérias publicadas em várias mídias, de amplo atingimento em todo o país, envolvendo inclusive, entrevistas concedidas por diretores do Bradesco fazendo análise da conjuntura econômica e das providências de enfrentamento levadas a efeito pelo conglomerado financeiro, das quais se destaca o compromisso público de não demitir empregados durante a pandemia do novo coronavírus, assim como o documento interno denominado relatório de Capital Humano, onde consta que "Também aderimos ao movimento #NãoDemita, um pacto firmado entre empresas para preservar empregos e evitar a demissão de milhares de pessoas". (Id 044867c - Pág. 16).

Ademais, o reclamado não nega que tenha assumido o compromisso de não demitir empregados e afirma que "*ainda que o Reclamado tenha aderido, espontaneamente, ao*





movimento #NãoDemita, não foi estabelecido um compromisso formal com os funcionários." (Id 3f9b9be - Pág. 10).

Importa acrescentar que, mesmo que o ato da dispensa do empregado pudesse estar inserido no âmbito do poder diretivo do empregador, ele encontra limites nos princípios que fundamentam o ordenamento jurídico, não podendo ser exercido de forma abusiva, necessitando ser pautado na ética, na boa-fé e no princípio da dignidade humana e da função social da empresa que devem nortear as relações de trabalho.

Cumprе consignar que, ainda que seja percebido uma maior flexibilização nas medidas restritivas de isolamento social em decorrência da pandemia do novo coronavírus, é fato notório, entretanto, que nos últimos meses os casos de contaminação e óbitos por conta da COVID-19 voltaram a registrar números alarmantes, sendo noticiado recentemente a descoberta de novas variantes do vírus mais infecciosas e mais letais, o que demonstra que a pandemia não está controlada, nem mesmo após o início do Programa Nacional de Imunização, ocorrido a partir de janeiro/2021, visto que a disponibilização de doses da vacina e as questões envolvendo a logística de distribuição e a vacinação de toda a população ainda são desafios a serem vencidos pelos órgãos responsáveis ao longo do ano, sendo certo que o estado de calamidade pública estabelecido pelo Decreto Legislativo nº 06/2020, teve efeitos até 31/12/2020, mas no âmbito do Estado do Rio de Janeiro foi prorrogado até 01/07/2021, por força do Decreto nº 47.428/2020, evidenciando a manutenção do cenário crítico de crise social, econômica e de saúde, que não se limitou, tão somente, aos meses de abril e maio de 2020.

Por outro lado, as notícias divulgadas na imprensa e os números de balanços contábeis do último semestre demonstram não só o aumento pela demanda de serviços bancários, mas, também, que as instituições financeiras não sofreram grandes impactos em seus lucros com a crise causada pela pandemia do novo coronavírus, sendo de se destacar que o descumprimento do compromisso assumido seja com seus empregados, seja para com toda a sociedade, importa em contrariedade ao que se assumiu voluntariamente e se empenhou em divulgar na imprensa, caracterizando o que se denomina venire contra factum proprium, situação que afronta o princípio da boa-fé objetiva, insculpido no artigo 422 do Código Civil, assim como atenta contra os princípios da dignidade da pessoa humana e da função social da empresa, previstos na Constituição Federal de 1988 (inciso III do art. 1º e art. 170).

Por fim, ante o exposto, cabe ressaltar que há que se considerar que aguardar o trânsito em julgado da presente ação para garantir à parte autora os direitos inerentes à sua reintegração no emprego, inequivocamente, representa nítida hipótese de grave lesão aos direitos do trabalhador, mormente quando diante da fonte de sua sobrevivência e de sua família.





Esclareça-se, neste contexto, que não existe risco de irreversibilidade do provimento jurisdicional antecipado, uma vez que sendo determinada a reintegração da autora aos quadros do reclamado haverá o pagamento de verbas salariais por parte do empregador, mas, em contraprestação, caberá ao empregado fornecer sua mão de obra em proveito da atividade por ele desenvolvida.

Desta forma, impõe-se a reforma da r. sentença.

Dou provimento ao recurso, para julgar procedente os pedidos da autora e: (1) anular a dispensa sem justa causa, (2) por presentes os requisitos do artigo 300 do CPC, conceder a antecipação dos efeitos da tutela de urgência e determinar a reintegração do reclamante no mesmo cargo e condições anteriores à dispensa, no prazo de cinco dias, (3) condenar a reclamada ao pagamento de salários, férias acrescidas do terço constitucional, 13º salários, FGTS e demais vantagens previstas em normas coletivas, prêmio e benefícios normativos e decorrentes do contrato de trabalho, inclusive plano de saúde do autor e seus dependentes, desde a data da dispensa até a efetiva reintegração; (4) fixar multa diária de R\$1.000,00 para o caso de descumprimento da obrigação de fazer.

DO DANO MORAL

Alega o autor, na inicial, que "*No momento em que o reclamante mais precisava/precisa do amparo do empregador e do seu salário, o réu simplesmente o dispensou, quebrando o compromisso assumido com todos os empregados, com a sociedade, destinando-lhe, ainda, tratamento discriminatório em relação a inúmeros empregados. Isso, após o autor ter sido exposto diariamente a risco de contaminação no ambiente de trabalho, sobretudo devido às tardias e ineficazes medidas protetivas individuais e coletivas adotadas pelo empregador. Frise-se que o banco réu somente forneceu máscaras a partir de agosto de 2020, quando o art. 3º-A, III da Lei nº 13.979/2020 (de 02/07/2020) e o art. 1º, §1º da Lei Estadual nº 8.859/2020 (de 03/06/2020) já previam a obrigatoriedade do uso de máscaras em estabelecimentos comerciais, ficando evidente o descumprimento de previsão legal e, conseqüentemente, o ato ilícito. Como resultado, o reclamante foi contaminado pelo coronavírus em março, levando-o a passar por momentos de elevada tensão e medo, não so por si mas, também pelo seu pai, com quem reside e que é portador de diabetes e hipertensão. Registre-se que o réu tinha pleno conhecimento da condição de saúde do pai do autor, mas somente em 20/04/2020, dois meses após o início da pandemia no Brasil, é que o banco resolveu coloca-lo em regime de home office.*"(Id 6856e49 - Págs. 19/20).

Requer "*a condenação do reclamado em pagamento de indenização por danos morais, que além da compensação pelo dano, deve se revestir de caráter punitivo e pedagógico,*





destinada a inibir ou desencorajar, pelo efeito intimidativo do valor econômico, a reincidência do dano causado a bens tão preciosos da personalidade. Por todas as situações vivenciadas, deve o reclamado ser condenado ao pagamento de reparação pelos danos extrapatrimoniais experimentados pelo autor, no valor de R\$ 20.000,00." (Id 6856e49 - Págs. 20/21).

Em contestação, o reclamado alega que "apenas exerceu seu direito potestativo de dispensar o Reclamante, observando a legislação vigente. Ademais, o Reclamante não trouxe aos autos provas de que a dispensa fora de fato discriminatória, haja vista que o mesmo fez meras alegações sem quaisquer fundamentos ou mínimas provas que ensejem o seu direito ao dano moral por ato discriminatório, devendo, portanto ser afastado por insuficiência probatória o pedido de dano moral. Ora, o Reclamante pode ter contraído COVID-19 em qualquer lugar, não havendo provas de que o contágio se deu dentro da agência. Ademais, o Reclamado se comprometeu a garantir a saúde e bem estar de seus funcionários, trabalhando com quadro de funcionários reduzido, bem como oferecendo o suporte necessário para aqueles empregados que se submeteram ao sistema home office. De forma sucinta, o fato é que o Reclamado cumpriu com seus deveres, porém em nenhum momento se comprometeu a não demitir funcionários durante todo o período da pandemia, não havendo qualquer norma nesse sentido. Portanto, o Reclamado não agiu de forma a causar qualquer dano ao Reclamante. Logo, os fundamentos utilizados pelo Reclamante não se sustentam, cabendo a ele o ônus de comprovar supostos danos morais sofridos." (Id 3f9b9be - Págs. 16/17).

O MM. Juízo *a quo* julgou improcedente o pedido de nulidade da dispensa com reintegração ao emprego, e, como corolário, não acolheu o pedido de indenização por danos morais.

Em seu recurso ordinário, o autor alega, em síntese, que "*O pedido está inicialmente fundamentado no descaso do réu com as medidas de segurança durante a pandemia, sendo relevante tratar-se a atividade bancária como essencial, ou seja, de risco no curso da pandemia, restando demonstrado que o fornecimento de máscaras somente ocorreu a partir de agosto de 2020, inobstante a decretação da pandemia desde fevereiro de 2020, restando comprovado pelo documento de Id. 83e78fc, que o recorrente foi vitimado pelo vírus, sendo real o dano extrapatrimonial sofrido no curso da relação de trabalho de forma objetiva. O segundo aspecto, diz respeito ao desrespeito ao compromisso assumido, tal como articulado no tema principal, desligando o reclamante quando ele mais necessitava do trabalho. Enfim, são duas as atitudes ilícitas por parte do recorrido que alcançam esfera extrapatrimonial face o recorrente, devendo ser provido o presente para ser penalizado o réu por esses atos, sendo deferido o pedido do item "d" da inicial." (Id 3ef1c31 - Pág. 39).*

Analisa-se.





Registre-se, inicialmente, que os danos morais são lesões sofridas pela pessoa natural em seu patrimônio ideal. Entende-se por patrimônio ideal, em contraposição ao patrimônio material, o conjunto de tudo aquilo que não é suscetível de valor econômico.

O reconhecimento da existência de dano moral, na Justiça do Trabalho, possui como pressuposto o ato ilícito decorrente da relação de emprego que cause dano à honra subjetiva - dor, emoção, vergonha, sofrimento e injúria moral -, do empregado vinculado ao agir do empregador.

Frise-se que para que se verifique dano passível de indenização, é necessária prova de que o empregador, por culpa ou dolo, praticou ato ilícito contra o empregado. Ou seja, a condenação ao pagamento de indenização decorrente de dano moral somente se justifica nas hipóteses em que o ato imputado como causador do dano seja ilícito e importe em grave violação a direito da personalidade do indivíduo, bem assim cause ofensa à sua honra e dignidade.

In casu, conforme demonstrado no item precedente, a cujos fundamentos me reporto por brevidade e economia processual, o reclamado procedeu à dispensa indevida do autor após ter firmado compromisso no sentido de não dispensar seus empregados em meio à pandemia, contrariando o princípio da boa-fé objetiva (artigo 422 do Código Civil) e afrontando os princípios da dignidade humana e função social da empresa, insculpidos no artigo 1º, III, e 170, ambos da Constituição Federal.

Destaque-se que o art. 170, *caput* da Constituição Federal, expressamente dispõe que a ordem econômica, baseada na valorização do trabalho e da livre iniciativa, tem como objetivo garantir a todos uma existência digna, consoante os ditames da justiça social, sendo que a existência digna somente é alcançada se respeitados os direitos fundamentais.

A atitude do réu indubitavelmente caracteriza abuso, porquanto configura exercício de direito contra sua normal finalidade, não admitido no nosso ordenamento jurídico, constituindo-se em ato ilícito, violando os direitos do empregado e provocando evidente sofrimento, por subjugar o mais fraco e hipossuficiente, pela força econômica e pela força decorrente do poder diretivo patronal indevida e ilegalmente utilizadas.

Assim, sobressai evidente que o poder diretivo, nos moldes em que exercido pelo reclamado, revela-se abusivo. O procedimento adotado pela ré reflete inaceitável inversão de valores, na medida em que a empresa impõe a prevalência de seu interesse sobre a própria dignidade da pessoa humana.

Cumprе ressaltar que na hipótese, por se tratar de violação de direitos da personalidade, não se faz necessária a prova do dano, eis que decorre simplesmente da violação do bem





jurídico tutelado. Ou seja, provada a ofensa, configurado está o dano moral, sobretudo no caso dos autos em que se revela inequívoco.

Dito isto, cabe registrar que embora seja o dano moral aquele que atinge os direitos da personalidade, sem valor econômico, caracterizando-se, na relação de emprego, entre outros, por abusos cometidos por empregador com repercussão na vida privada e na intimidade do empregado ofendido, a condenação a indenizá-lo tem, além do intuito compensatório ao ofendido, o caráter pedagógico e preventivo.

A finalidade da reparação pelo dano moral aponta para duas forças convergentes; uma, de caráter compensatório, que representa a atenuação da dor; a outra, que possui matiz punitivo. É o que a doutrina denomina caráter preventivo-pedagógico da indenização por dano moral.

No que se refere ao *quantum* indenizatório, cumpre registrar que a indenização deve a um só tempo minimizar os prejuízos morais sofridos pela vítima, e servir de instrumento apto ao desencorajamento à reiteração do ilícito por parte do infrator. Neste aspecto, importa salientar que as disposições da Lei nº 13.467/2017 trataram de estabelecer parâmetros para a indenização, conforme art. 223-G, da CLT.

Desta forma, por tudo o que exsurge dos autos e, em observância ao disposto no artigo 223-G, da CLT, impõe-se a condenação do reclamado ao pagamento de indenização por danos morais no valor de R\$ 15.000,00 (quinze mil reais), valor que atende plenamente o princípio da razoabilidade, bem como o critério de proporcionalidade entre a gravidade da culpa e o dano sofrido, estabelecido no parágrafo único do art. 944 do Código Civil, não sendo tão alto que enseje o enriquecimento ilícito, nem tão módico a ponto de não atingir o escopo do instituto.

Atualização monetária devida a partir da data da decisão de arbitramento ou de alteração do valor, nos termos da Súmula nº 439 do TST. Juros desde o ajuizamento da ação, nos termos do art. 883 da CLT.

Dou parcial provimento para condenar o reclamado ao pagamento de indenização por danos morais no valor de R\$15.000,00 (quinze mil reais).

DA GRATUIDADE DE JUSTIÇA

O MM. Juízo de origem indeferiu o pedido de gratuidade de justiça, nos seguintes termos:





"DA GRATUIDADE DE JUSTIÇA

Levando-se em conta a remuneração superior ao marco de 40% do limite máximo do RGPS, a gratuidade indefiro de justiça à parte autora, nos termos da nova redação do artigo 790, §§ 3º e 4º, da CLT." (Id db675a8 - Pág. 6).

Em face desta decisão recorre o autor alegando, em síntese, que *"a declaração de hipossuficiência feita na inicial tem presunção de veracidade, sendo tal afirmação o suficiente para garantir seu direito à concessão do benefício da justiça gratuita. No mesmo sentido, a Súmula n. 463 do C. TST, in verbis: (...) Assim é que a declaração pessoal de pobreza feita na inicial tem presunção de veracidade, sendo tal afirmação o suficiente para garantir seu direito à concessão do benefício da justiça gratuita, de modo que não merece prosperar o fundamento apresentado na r.sentença para a negativa da pretensão, até mesmo porque, caso confirmada a decisão, o autor estará desempregado... De mais a mais, é importante lembrar que os princípios que regem a justiça do trabalho, tais quais os princípios da razoabilidade, instrumentalidade e finalidade dos atos processuais, impedem o excesso de rigor e formalismo para a pratica do ato processual. Ademais, a gratuidade do acesso à Justiça deve ser interpretada com a amplitude que lhe garante o princípio esculpido no art. 5º, inciso LXXIV, da Constituição da República, cujo espírito parece ter sido captado pelo artigo 98 do Código de Processo Civil."* (Id 3ef1c31 - Págs. 39/40).

Analisa-se.

Registre-se, inicialmente, que o benefício da justiça gratuita pode ser concedido por qualquer juiz ou qualquer instância, de ofício ou a requerimento da parte interessada, a qualquer trabalhador que litigue na Justiça do Trabalho, independentemente de estar sendo patrocinado por advogado ou sindicato, desde que perceba salário igual ou inferior a 40% (quarenta por cento) do limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social, bem como à parte que comprovar insuficiência de recursos para o pagamento das custas do processo.

Assim, o paradigma para a concessão é o pressuposto de miserabilidade da parte, consoante a redação do art. 790, §§ 3º e 4º, da CLT, aplicável na hipótese.

Neste sentido o entendimento Súmula nº 463 do C. TST, in verbis:

"ASSISTÊNCIA JUDICIÁRIA GRATUITA. COMPROVAÇÃO (conversão da Orientação Jurisprudencial nº 304 da SBDI-1, com alterações decorrentes do CPC de 2015) - Res. 219/2017, DEJT divulgado em 28, 29 e 30.06.2017 - republicada - DEJT divulgado em 12, 13 e 14.07.2017

I - A partir de 26.06.2017, para a concessão da assistência judiciária gratuita à pessoa natural, basta a declaração de hipossuficiência econômica firmada pela parte ou por seu advogado, desde que munido de procuração com poderes específicos para esse fim (art. 105 do CPC de 2015);

II - No caso de pessoa jurídica, não basta a mera declaração: é necessária a demonstração cabal de impossibilidade de a parte arcar com as despesas do processo."





No caso vertente, há declaração do estado de hipossuficiência econômica na inicial (Id 6856e49 - Pág. 23), cabendo ressaltar que o procurador que a subscreve possui poderes específicos para tanto (Id 758b55a), em consonância com o disposto na Súmula nº 463 do C. TST, reiterada por meio de declaração firmada pelo próprio autor quando da interposição do recurso ordinário (Id 0552935).

Cumprе ressaltar que, não se verifica, nos autos, qualquer indício de situação econômica e financeira do reclamante que evidencie a falsidade da declaração de hipossuficiência econômica.

Ademais, há que se considerar que a comprovação da hipossuficiência econômica a que se refere o § 4º do art. 790 da CLT pode ser feita mediante a simples declaração da parte, de modo que restará viabilizado o pleno acesso do trabalhador ao Poder Judiciário, em harmonia com o disposto no art. 5º, XXXV e LXXIV da CF/88, porquanto não se pode imputar ao trabalhador que postula, junto a esta Especializada, uma condição menos favorável àquela destinada aos cidadãos comuns que litigam na justiça comum, sob pena de violação do princípio da isonomia, previsto no caput do art. 5º da CF/88.

Neste sentido, relevante a transcrição da seguinte ementa de julgamento proferido pelo C. TST, *in verbis*:

"(...) II - RECURSO DE REVISTA. ASSISTÊNCIA JUDICIÁRIA GRATUITA. DECLARAÇÃO DE HIPOSSUFICIÊNCIA. RECLAMAÇÃO TRABALHISTA AJUIZADA NA VIGÊNCIA DA LEI Nº 13.467/2017. NECESSIDADE DE COMPROVAÇÃO DO ESTADO DE MISERABILIDADE. Cinge-se a controvérsia a se saber se é necessária a comprovação do estado de miserabilidade no processo do trabalho para fins de concessão dos benefícios da assistência judiciária gratuita. A Lei nº 1.060/50, que estabelecia as normas para a concessão de assistência judiciária gratuita aos necessitados, previa no parágrafo único do art. 2º que "Considera-se necessitado, para os fins legais, todo aquele cuja situação econômica não lhe permita pagar as custas do processo e os honorários de advogado, sem prejuízo do sustento próprio ou da família."; Por sua vez, o art. 4º estabelecia como requisito para concessão da gratuidade de justiça que "A parte gozará dos benefícios da assistência judiciária, mediante simples afirmação, na própria petição inicial, de que não está em condições de pagar as custas do processo e os honorários de advogado, sem prejuízo próprio ou de sua família". Dessa disposição, as partes começaram a apresentar nos autos a declaração de hipossuficiência. O art. 5º da referida lei dispunha expressamente que "O juiz, se não tiver fundadas razões para indeferir o pedido, deverá julgá-lo de plano, motivando ou não o deferimento dentro do prazo de setenta e duas horas." Portanto, surgiu para as partes requerentes do benefício da gratuidade da justiça a presunção de veracidade da declaração de hipossuficiência. A jurisprudência do TST havia se consolidado no sentido de que, para a concessão da assistência judiciária gratuita à pessoa natural, bastava a declaração de hipossuficiência econômica firmada pela parte ou por seu advogado. Na mesma linha, o art. 99 do CPC/2015, revogando as disposições da Lei nº 1.060/50 sobre gratuidade de justiça, trouxe em seu § 3º que "Presume-se verdadeira a alegação de insuficiência deduzida exclusivamente por pessoa natural". Nesse sentido, após a entrada em vigor do Código de Processo Civil de 2015, o TST converteu a Orientação Jurisprudencial nº 304 da SBDI-1 na Súmula nº 463. Logo, para a pessoa natural requerer os benefícios da justiça gratuita bastava a juntada de declaração de hipossuficiência, sendo ônus da parte adversa comprovar que o requerente não se enquadrava em nenhuma das situações de miserabilidade. No caso de pedido formulado pelo advogado da parte, este deveria ter





procuração com poderes específicos para este fim. No entanto, em 11/11/2017, entrou em vigor a Lei nº 13.467/2017 (Reforma Trabalhista), que inseriu o parágrafo 4º ao art. 790 da CLT. Dessa forma, as ações ajuizadas a partir da entrada em vigor da reforma trabalhista estão submetidas ao que dispõe o § 4º do art. 790 da CLT, que exige a comprovação, pela parte requerente, da insuficiência de recursos para a concessão dos benefícios da justiça gratuita. Sem dúvida, o referido dispositivo inaugurou uma condição menos favorável à pessoa natural do que aquela prevista no Código de Processo Civil. No entanto, em se tratando de norma específica que rege o Processo do Trabalho, não há espaço, a priori, para se utilizar somente as disposições do CPC. Logo, o referido dispositivo implicaria, no ponto de vista do trabalhador, um retrocesso social, dificultando o acesso deste ao Poder Judiciário. Assim, a par da questão da constitucionalidade ou não do § 4º do art. 790 da CLT, a aplicação do referido dispositivo não pode ocorrer isoladamente, mas sim deve ser interpretado sistematicamente com as demais normas, quer aquelas constantes na própria CLT, quer aquelas previstas na Constituição Federal e no Código de Processo Civil. Dessa forma, à luz do que dispõe o próprio § 3º do art. 790 da CLT c/c com os arts. 15 e 99, § 3º, do CPC, entende-se que a comprovação a que alude o § 4º do art. 790 da CLT pode ser feita mediante a simples declaração da parte, a fim de viabilizar o pleno acesso do trabalhador ao Poder Judiciário, dando, assim, cumprimento ao art. 5º, XXXV e LXXIV da Constituição Federal. Isso porque não se pode atribuir ao trabalhador que postula, junto a esta Especializada, uma condição menos favorável àquela destinada aos cidadãos comuns que litigam na justiça comum, sob pena de afronta ao princípio da isonomia, previsto no caput do art. 5º da CF. Não conceder à autora, no caso dos autos, os benefícios da gratuidade de justiça, é o mesmo que impedir o amplo acesso ao Poder Judiciário (art. 5º, XXXV, da CF) e discriminar o trabalhador em relação às pessoas naturais que litigam na justiça comum (art. 5º, caput, da CF). Recurso de revista conhecido por violação dos arts. 5º, XXXV da CF 99, § 3º, do CPC e provido. (RR - 1000683-69.2018.5.02.0014 , Relator Ministro: Alexandre de Souza Agra Belmonte, Data de Julgamento: 09/10/2019, 3ª Turma, Data de Publicação: DEJT 11/10/2019).

Em face do exposto, conclui-se que faz jus o autor, ora recorrente, ao benefício da gratuidade de justiça.

Dou provimento para deferir ao reclamante o benefício da gratuidade de justiça.

DA CORREÇÃO MONETÁRIA

No que tange à atualização monetária, o MM. Juízo de primeiro grau assim decidiu:

"DA LIQUIDAÇÃO

Liquidação por simples cálculos.

A correção monetária adotará o IPCA-E na fase prejudicial e, a partir do ajuizamento da ação, será utilizada a taxa SELIC (art. 406 do Código Civil), nos termos das decisões proferidas pelo STF nas ADCs 58 e 59, e nas ADIs 5867 e 6021, que conferiram interpretação conforme a Constituição aos artigos 879, § 7º, e 899, § 4º, ambos da CLT, na redação dada pela Lei 13.467/2017.

Ademais, levando em conta que a taxa SELIC engloba os juros de mora, não será aplicada a regra prevista no artigo 39 da Lei 8.177/1991." (Id db675a8 - Págs. 5/6).

Desta decisão recorre o autor alegando, em síntese, que "*Com o julgamento da ADC 58, o STF entendeu que para que a correção monetária deve se dar pelo IPCA-E no*





período pretérito ao ajuizamento da ação (leia-se: até o dia que antecede a citação) e pela Selic a partir da citação. Contudo, a Taxa Selic não recompõe a perda inflacionária, razão pela qual o prejuízo sofrido pelo reclamante será enorme se a correção for baseada somente neste índice a partir da citação. Na verdade, sendo elaborado o cálculo integralmente pelo IPCA-e e separadamente IPCA-e + Selic, estaremos diante de uma grande diferença em desfavor do reclamante, pois o primeiro é mais vantajoso enquanto que o segundo não (isso considerando apenas a condenação imposta até o momento ao recorrido). Logo, a Selic não será suficiente para cobrir, ao menos, a inflação do período, violando, assim, o princípio da isonomia, na medida em que o crédito trabalhista é privilegiado em relação aos créditos civis e até mesmo aos tributários, conforme se extrai do art. 83 da Lei 11.101/2005 (Lei de Recuperação Judicial e Falência), de forma que a nivelamento dos juros moratórios trabalhistas deveria ser feita com os juros aplicáveis aos créditos tributários, atualmente na base de 1% ao mês (CTN, artigo 161, §1º), devendo ser determinado, desde já, a aplicação supletiva do disposto no parágrafo único do art. 404 do CCB: (...) Assim, desde já, deve ser alterada a r. sentença no particular para que seja explicitado na condenação a apuração da indenização suplementar, seja no nivelamento dos juros como articulado, seja na apuração de prejuízos pela falta de capacidade da Taxa Selic de repor o valor da moeda, protegendo-se o direito de propriedade do recorrente." (Id 3ef1c31 - Págs. 41/42).

Analisa-se.

Registre-se que a despeito de toda a discussão e decisões proferidas pelo C. TST e pelo E. STF, nos últimos anos, sobre o índice de correção monetária aplicável aos débitos trabalhistas, tem-se que a referida questão foi objeto das ADC's 58 e 59, por meio de qual se buscou a declaração de constitucionalidade dos artigos 879, §7º e 899, §4º, da Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT), com redação dada pela Lei nº 13.467/17, bem como do art. 39, caput e §1º, da Lei nº 8.177/91.

Neste sentido, em 27 de junho de 2020, o Relator das aludidas ações, Ministro Gilmar Mendes concedeu medida cautelar para determinar a suspensão do julgamento de todos os processos em curso no âmbito da Justiça do Trabalho que envolviam a aplicação dos artigos arts. 879, §7º, e 899, § 4º, da CLT, com a redação dada pela Lei nº 13.467/2017, e o art. 39, caput e § 1º, da Lei nº 8.177/91. Posteriormente, em 1º de julho de 2020, ao apreciar medida cautelar no Agravo Regimental, o Ministro Relator esclareceu que a suspensão nacional determinada não impedia o regular andamento de processos judiciais, tampouco a produção de atos de execução, adjudicação e transferência patrimonial no que diz respeito à parcela do valor das condenações que se afigura incontroversa pela aplicação de qualquer dos dois índices de correção.

Por sua vez, o Pleno do E. STF em sessão realizada no dia 18/12/2020, por maioria, julgou parcialmente procedentes as ações, para conferir interpretação conforme à Constituição ao art. 879, § 7º, e ao art. 899, § 4º, da CLT, na redação dada pela Lei nº 13.467 de 2017, no sentido de





considerar que à atualização dos créditos decorrentes de condenação judicial e à correção dos depósitos recursais em contas judiciais na Justiça do Trabalho deverão ser aplicados, até que sobrevenha solução legislativa, os mesmos índices de correção monetária e de juros vigentes para as condenações cíveis em geral, quais sejam a incidência do IPCA-E na fase pré-judicial e, a partir da citação, a incidência da taxa SELIC (art. 406 do Código Civil).

Assim, mostra-se relevante a transcrição da ementa do acórdão publicado em 07/04/2021, relativo ao julgamento da ADC 58, pelo E. STF, in verbis:

"EMENTA: DIREITO CONSTITUCIONAL. DIREITO DO TRABALHO. AÇÕES DIRETAS DE INCONSTITUCIONALIDADE E AÇÕES DECLARATÓRIAS DE CONSTITUCIONALIDADE. ÍNDICES DE CORREÇÃO DOS DEPÓSITOS RECURSAIS E DOS DÉBITOS JUDICIAIS NA JUSTIÇA DO TRABALHO. ART. 879, § 7º, E ART. 899, § 4º, DA CLT, NA REDAÇÃO DADA PELA LEI 13.467, DE 2017. ART. 39, CAPUT E § 1º, DA LEI 8.177 DE 1991. POLÍTICA DE CORREÇÃO MONETÁRIA E TABELAMENTO DE JUROS. INSTITUCIONALIZAÇÃO DA TAXA REFERENCIAL (TR) COMO POLÍTICA DE DESINDEXAÇÃO DA ECONOMIA. TR COMO ÍNDICE DE CORREÇÃO MONETÁRIA. INCONSTITUCIONALIDADE. PRECEDENTES DO STF. APELO AO LEGISLADOR. AÇÕES DIRETAS DE INCONSTITUCIONALIDADE E AÇÕES DECLARATÓRIAS DE CONSTITUCIONALIDADE JULGADAS PARCIALMENTE PROCEDENTES, PARA CONFERIR INTERPRETAÇÃO CONFORME À CONSTITUIÇÃO AO ART. 879, § 7º, E AO ART. 899, § 4º, DA CLT, NA REDAÇÃO DADA PELA LEI 13.467, DE 2017. MODULAÇÃO DE EFEITOS.

1. A exigência quanto à configuração de controvérsia judicial ou de controvérsia jurídica para conhecimento das Ações Declaratórias de Constitucionalidade (ADC) associa-se não só à ameaça ao princípio da presunção de constitucionalidade - esta independe de um número quantitativamente relevante de decisões de um e de outro lado -, mas também, e sobretudo, à invalidação prévia de uma decisão tomada por segmentos expressivos do modelo representativo.

2. O Supremo Tribunal Federal declarou a inconstitucionalidade do art. 1º-F da Lei 9.494/1997, com a redação dada pela Lei 11.960/2009, decidindo que a TR seria insuficiente para a atualização monetária das dívidas do Poder Público, pois sua utilização violaria o direito de propriedade. Em relação aos débitos de natureza tributária, a quantificação dos juros moratórios segundo o índice de remuneração da caderneta de poupança foi reputada ofensiva à isonomia, pela discriminação em detrimento da parte processual privada (ADI 4.357, ADI 4.425, ADI 5.348 e RE 870.947-RG - tema 810).

3. A indevida utilização do IPCA-E pela jurisprudência do Tribunal Superior do Trabalho (TST) tornou-se confusa ao ponto de se imaginar que, diante da inaplicabilidade da TR, o uso daquele índice seria a única consequência possível. A solução da Corte Superior Trabalhista, todavia, lastreia-se em uma indevida equiparação da natureza do crédito trabalhista com o crédito assumido em face da Fazenda Pública, o qual está submetido a regime jurídico próprio da Lei 9.494/1997, com as alterações promovidas pela Lei 11.960/2009.

4. A aplicação da TR na Justiça do Trabalho demanda análise específica, a partir das normas em vigor para a relação trabalhista. A partir da análise das repercussões econômicas da aplicação da lei, verifica-se que a TR se mostra inadequada, pelo menos no contexto da Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT), como índice de atualização dos débitos trabalhistas.

5. Confere-se interpretação conforme à Constituição ao art. 879, § 7º, e ao art. 899, § 4º, da CLT, na redação dada pela Lei 13.467, de 2017, definindo-se que, até que sobrevenha solução legislativa, deverão ser aplicados à atualização dos créditos decorrentes de condenação judicial e à correção dos depósitos recursais em contas judiciais na Justiça do Trabalho os mesmos índices de correção monetária e de juros vigentes para as hipóteses de condenações cíveis em geral (art. 406 do Código Civil), à exceção das dívidas da





Fazenda Pública que possui regramento específico (art. 1º-F da Lei 9.494/1997, com a redação dada pela Lei 11.960/2009), com a exegese conferida por esta Corte na ADI 4.357, ADI 4.425, ADI 5.348 e no RE 870.947-RG (tema 810).

6. Em relação à fase extrajudicial, ou seja, a que antecede o ajuizamento das ações trabalhistas, deverá ser utilizado como indexador o IPCA-E acumulado no período de janeiro a dezembro de 2000. A partir de janeiro de 2001, deverá ser utilizado o IPCA-E mensal (IPCA-15/IBGE), em razão da extinção da UFIR como indexador, nos termos do art. 29, § 3º, da MP 1.973-67/2000. Além da indexação, serão aplicados os juros legais (art. 39, caput, da Lei 8.177, de 1991).

7. Em relação à fase judicial, a atualização dos débitos judiciais deve ser efetuada pela taxa referencial do Sistema Especial de Liquidação e Custódia - SELIC, considerando que ela incide como juros moratórios dos tributos federais (arts. 13 da Lei 9.065/95; 84 da Lei 8.981/95; 39, § 4º, da Lei 9.250/95; 61, § 3º, da Lei 9.430/96; e 30 da Lei 10.522/02). A incidência de juros moratórios com base na variação da taxa SELIC não pode ser cumulada com a aplicação de outros índices de atualização monetária, cumulação que representaria bis in idem.

8. A fim de garantir segurança jurídica e isonomia na aplicação do novo entendimento, fixam-se os seguintes marcos para modulação dos efeitos da decisão: (i) são reputados válidos e não ensejarão qualquer rediscussão, em ação em curso ou em nova demanda, incluindo ação rescisória, todos os pagamentos realizados utilizando a TR (IPCA-E ou qualquer outro índice), no tempo e modo oportunos (de forma extrajudicial ou judicial, inclusive depósitos judiciais) e os juros de mora de 1% ao mês, assim como devem ser mantidas e executadas as sentenças transitadas em julgado que expressamente adotaram, na sua fundamentação ou no dispositivo, a TR (ou o IPCA-E) e os juros de mora de 1% ao mês; (ii) os processos em curso que estejam sobrestados na fase de conhecimento, independentemente de estarem com ou sem sentença, inclusive na fase recursal, devem ter aplicação, de forma retroativa, da taxa Selic (juros e correção monetária), sob pena de alegação futura de inexigibilidade de título judicial fundado em interpretação contrária ao posicionamento do STF (art. 525, §§ 12 e 14, ou art. 535, §§ 5º e 7º, do CPC).

9. Os parâmetros fixados neste julgamento aplicam-se aos processos, ainda que transitados em julgado, em que a sentença não tenha consignado manifestação expressa quanto aos índices de correção monetária e taxa de juros (omissão expressa ou simples consideração de seguir os critérios legais).

10. Ação Declaratória de Constitucionalidade e Ações Diretas de Inconstitucionalidade julgadas parcialmente procedentes."

Neste diapasão, cumpre esclarecer que se aplica de imediato o inteiro teor da tese estabelecida no julgamento das ADC's 58 e 59 proferido pela Corte Suprema, uma vez que a jurisprudência do E. STF tem sido no sentido de reconhecer a aplicação imediata das decisões, não sendo necessário aguardar o trânsito em julgado ou até mesmo a sua publicação: "A existência de precedente firmado pelo Plenário do STF autoriza o imediato julgamento dos processos com o mesmo objeto, independentemente da publicação ou do trânsito em julgado do paradigma."(RE 1.006.958 AgR-ED-ED, Segunda Turma, Rel. Min. Dias Toffoli. DJe 18.09.2017).

Por sua vez, impõe-se destacar que, considerando que taxa SELIC tem natureza mista, ou seja, inclui tanto os juros reais quanto a inflação do período considerado, tem-se que a aplicação da referida taxa aos débitos trabalhistas impede a aplicação de quaisquer outros índices de juros de mora, sob pena de bis in idem. Esse entendimento restou expressamente consignado na tese fixada no





julgamento da ADC-58 pelo E. STF "(...) A incidência de juros moratórios com base na variação da taxa SELIC não pode ser cumulada com a aplicação de outros índices de atualização monetária, cumulação que representaria bis in idem."

No caso, verifica-se que o título executivo judicial não estabeleceu a aplicação de nenhum índice específico para a correção dos débitos trabalhistas apurados no presente processo, de modo que na atualização dos débitos trabalhistas oriundos desta ação deverá haver a incidência do IPCA-E na fase pré-judicial e, a partir da citação, a incidência da taxa SELIC (art. 406 do Código Civil), sendo indevidos os juros moratórios previstos no § 1º do artigo 39 da Lei nº 8.177/91 a partir da citação, que deverão ser expurgados dos cálculos de liquidação homologados.

Do mesmo modo, não se cogita aplicar o disposto no art. 404 do Código Civil, porquanto importaria em majorar o critério de atualização dos débitos trabalhistas por via oblíqua, em desacordo com o que restou decidido pelo E. STF.

Saliente, por oportuno, que ao acórdão formalizado pelo Supremo sobre a questão dever-se-á aplicar eficácia erga omnes e efeito vinculante, consoante § 2º do artigo 102 da Constituição Federal, parágrafo único do artigo 28 da Lei nº 9.898/99 e artigo 927, inciso I, do CPC, atingindo-se aqueles feitos já transitados em julgado desde que sem qualquer manifestação expressa quanto aos índices de correção monetária e taxa de juros (omissão expressa ou simples consideração de seguir os critérios legais), tal como ocorre com o presente feito, sendo certo que se tratando de matéria de ordem pública e de efeito vinculante não existe qualquer óbice para que seja decidida ou revista de ofício a qualquer tempo, não havendo que se cogitar a ocorrência de *reformatio in pejus*.

Neste sentido a jurisprudência do E. STJ, in verbis:

"PROCESSO CIVIL E ADMINISTRATIVO. AGRAVO INTERNO NO RECURSO ESPECIAL. REMESSA NECESSÁRIA. JUROS E CORREÇÃO MONETÁRIA. APLICAÇÃO DA TAXA SELIC. INOCORRÊNCIA DE REFORMATIO IN PEJUS. MATÉRIA DE ORDEM PÚBLICA. AGRAVO INTERNO DO ESTADO DO CEARÁ A QUE SE NEGA PROVIMENTO. 1. A alteração dos índices de correção monetária e juros de mora, por se tratar de consectários legais da condenação principal, possuem natureza de ordem pública, cognoscível de ofício, motivo pelo qual não prospera a alegação de ocorrência de reformatio in pejus. Precedentes: AgInt no REsp. 1.663.981/RJ, Rel. Min. GURGEL DE FARIA, DJe 17.10.2019; AgInt no REsp. 1.575.087/RS, Rel. Min. NAPOLEÃO NUNES MAIA FILHO, DJe 19.11.2018; AgInt no REsp. 1.364.982/MG, Rel. Min. BENEDITO GONÇALVES, DJe 2.3.2017; AgRg no AREsp. 643.934/PR, Rel. Min. SÉRGIO KUKINA, DJe 4.5.2015; REsp. 1.781.992/MG, Rel. Min. HERMAN BENJAMIN, DJe 23.4.2019; AgInt no AREsp. 1.060.719/MA, Rel. Min. FRANCISCO FALCÃO, DJe 21.9.2018; AgInt no REsp. 1.566.464/SP, Rel. Min. OG FERNANDES, DJe 23.8.2017. 2. Agravo Interno do ESTADO DO CEARÁ a que se nega provimento." (AgInt no REsp 1742460/CE, Rel. Ministro NAPOLEÃO NUNES MAIA FILHO, PRIMEIRA TURMA, julgado em 14/09/2020, DJe 18/09/2020)

Diante de todo o exposto, na atualização dos débitos trabalhistas oriundos da presente ação, deverá haver a incidência do IPCA-E na fase pré-judicial e, a partir da citação, a





incidência da taxa SELIC (art. 406 do Código Civil), sendo devidos os juros moratórios previstos no § 1º do artigo 39 da Lei nº 8.177/91 a partir da citação, que deverão ser expurgados dos cálculos de liquidação.

Nada a reformar.

Nego provimento.

RECURSO DO RECLAMADO

DA MULTA DO ARTIGO 477 DA CLT

O MM. Juízo de primeiro grau condenou o réu ao pagamento da multa do artigo 477 da CLT, nos seguintes termos:

"DA MULTA DO ARTIGO 477 DA CLT

O autor alega que foi dispensado em 14.10.2020, mas que "a homologação da rescisão foi efetivada em 06/11/2020, data em que foi entregue a documentação atinente à dispensa, ou seja, 23 dias após o distrato, o que desobedece a regra imposta no art. 477, 6º da CLT" (id 6856e49 - Pág. 22 / fl. 23), requerendo, em caráter sucessivo ao pedido principal, o pagamento da multa do artigo 477, da CLT.

O banco réu alegou apenas que o atraso na homologação não enseja o pagamento da multa vindicada, já que as verbas rescisórias teriam sido quitadas tempestivamente, conforme TRCT (id 3f9b9be - Pág. 22 / fl. 616).

O TRCT juntado pelo banco indica aviso prévio indenizado, com afastamento em 14.10.2020, mas com quitação apenas em 06.11.2020 (id b7c5ca4 - Pág. 2), inexistindo na defesa eventual alegação de depósito do valor em conta bancária em data anterior.

Não bastasse, tampouco houve comprovação da entrega das guias para saque do FGTS e para habilitação no seguro-desemprego no prazo de dez dias previsto na nova redação do artigo 477, §6º, da CLT, fato que enseja a incidência da multa do §8º do mesmo dispositivo legal. Nesse sentido:

VERBAS RESCISÓRIAS. PAGAMENTO TEMPESTIVO. ATRASO NA ENTREGA DA CHAVE DO FGTS E DAS GUIAS DO SEGURO DESEMPREGO. MULTA DO ART. 477 DA CLT. INCIDÊNCIA. A teor do disposto na atual redação do art. 477 da CLT, a multa prevista em seu §8º é devida não só em caso de atraso no pagamento das verbas rescisórias, mas também na hipótese de atraso na entrega das guias para saque do FGTS e habilitação no seguro-desemprego. In casu, a despeito de as verbas rescisórias devidas à parte autora terem sido pagas dentro do prazo legal, as guias foram fornecidas em atraso, revelando-se acertada r. sentença quanto ao deferimento da referida multa. (TRT-10ª Região. RO 0000617-26.2019.5.10.0022. Publicação: 27/02/2020).

Nos termos acima, acolho o pedido do item d do rol." (Id db675a8 - Págs. 4/5).

Desta decisão recorre o reclamado alegando, em síntese, que *"Não há que se falar da aplicação da multa prevista no artigo 477, §8º da CLT, eis que todas as verbas devidas ao Recorrido foram devidamente quitadas dentro do prazo legal, conforme pode-se observar pelo próprio*





TRCT. Aliás, pela eventualidade, na hipótese dos Nobres Julgadores entenderem diferente, ressalta-se que o simples atraso na homologação da extinção do contrato de trabalho não enseja a condenação da multa prevista. (...) Deste modo, se mostra indevido o pleito de pagamento da multa do art. 477 §8º, da CLT, eis que as verbas rescisórias foram quitadas dentro do prazo previsto." (Id 196176d - Págs. 3/4).

Analisa-se.

Considerando a reforma da sentença com a determinação de reintegração do autor, bem como que na própria exordial o pedido relativo à multa do artigo 477 da CLT foi formulado de forma sucessiva ao pedido de reintegração, não há que se falar em condenação do réu ao pagamento da mencionada multa.

Impõe-se, portanto, a reforma da sentença.

Dou provimento para excluir da condenação o pagamento da multa do artigo 477 da CLT.

DOS HONORÁRIOS ADVOCATÍCIOS

O MM. Juízo de primeiro grau, quanto aos honorários advocatícios, assim se pronunciou:

"DOS HONORÁRIOS ADVOCATÍCIOS

Uma vez que a ação trabalhista foi distribuída a partir da vigência da Lei n. 13.467/17, ou seja, dia 11.11.2017, a fase postulatória já era regida pela nova legislação, tornando plenamente aplicável a sistemática dos honorários advocatícios, inclusive o critério de sucumbência recíproca, previsto no art. 791- A, §3º, da CLT.

Assim, considerando os critérios previstos no art. 791-A, § 2º, da CLT, arbitro os honorários advocatícios em 10% sobre o valor de liquidação da sentença (honorários advocatícios da parte Reclamante) e 10% dos valores dos pedidos rejeitados, devidamente atualizados (honorários advocatícios da parte Reclamada." (Id db675a8 - Pág. 6).

Em face desta decisão recorre o reclamado alegando que "Conforme já demonstrado no presente recurso, merece reforma os pedidos julgados procedentes, desse modo, sendo reformada a r. sentença, conseqüentemente, sua condenação em honorários sucumbenciais, pois a parte sucumbente fora somente o Recorrido, devendo este arcar com as custas. Uma vez que todos os pleitos condenatórios merecem reforma, o Recorrido deve ser condenado integralmente ao pagamento de honorários advocatícios sucumbenciais. Assim, descabe falar em condenação do Recorrente no pagamento dos honorários advocatícios sucumbenciais."

Razão não lhe assiste.





Tendo em vista a reforma da sentença quanto ao pedido de reintegração e danos morais, mantém-se a sucumbência do reclamado e, como corolário a sua condenação ao pagamento de honorários advocatícios.

Nada a reformar.

Nego provimento.

DO PREQUESTIONAMENTO

Tendo este relator adotado tese explícita sobre o *thema decidendum* e, considerando-se que não está o Juiz obrigado a refutar todos os argumentos sustentados pelas partes, desde que fundamente o julgado (artigos 371 e 489, II, do CPC, artigo 832 da CLT, artigo 93, IX da CF/88 e artigo 15 da Instrução Normativa nº 39/2016 do C. TST), tem-se por prequestionados os dispositivos constitucionais e legais invocados pelo recorrente, na forma da Súmula nº 297, I, do C. TST.

ISTO POSTO, conheço dos recursos e, no mérito, dou parcial provimento ao recurso do autor, para: (1) anular a dispensa sem justa causa, (2) por presentes os requisitos do artigo 300 do CPC, conceder a antecipação dos efeitos da tutela de urgência e determinar a reintegração do reclamante no mesmo cargo e condições anteriores à dispensa, no prazo de cinco dias, (3) condenar a reclamada ao pagamento de salários, férias acrescidas do terço constitucional, 13º salários, FGTS e demais vantagens previstas em normas coletivas, prêmio e benefícios normativos e decorrentes do contrato de trabalho, inclusive plano de saúde do autor e seus dependentes, desde a data da dispensa até a efetiva reintegração; (4) fixar multa diária de R\$1.000,00, para o caso de descumprimento da obrigação de fazer; (5) condenar o reclamado ao pagamento de indenização por danos morais no valor de R\$15.000,00 (quinze mil reais); (6) deferir ao reclamante o benefício da gratuidade de justiça, e dou provimento parcial ao recurso do reclamado para excluir da condenação o pagamento da multa do artigo 477 da CLT.





ACORDAM os Desembargadores que compõem a Quinta Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região, por unanimidade, **conhecer dos recursos** e, no mérito, **dar parcial provimento ao recurso do autor**, para: (1) anular a dispensa sem justa causa, (2) por presentes os requisitos do artigo 300 do CPC, conceder a antecipação dos efeitos da tutela de urgência e determinar a reintegração do reclamante no mesmo cargo e condições anteriores à dispensa, no prazo de cinco dias, (3) condenar a reclamada ao pagamento de salários, férias acrescidas do terço constitucional, 13º salários, FGTS e demais vantagens previstas em normas coletivas, prêmio e benefícios normativos e decorrentes do contrato de trabalho, inclusive plano de saúde do autor e seus dependentes, desde a data da dispensa até a efetiva reintegração; (4) fixar multa diária de R\$1.000,00, para o caso de descumprimento da obrigação de fazer; (5) condenar o reclamado ao pagamento de indenização por danos morais no valor de R\$15.000,00 (quinze mil reais); (6) deferir ao reclamante o benefício da gratuidade de justiça, e **dar provimento parcial ao recurso do reclamado** para excluir da condenação o pagamento da multa do artigo 477 da CLT, nos termos da fundamentação do voto do Relator. Nos termos da Instrução Normativa nº 3, alínea "c", do C. TST, arbitrando-se em R\$35.000,00 (trinta e cinco mil reais) o novo valor da condenação, com custas pela ré, no valor de R\$700,00 (setecentos reais). Ressalvado o entendimento da Exma. Desembargadora Glaucia Zucarri Fernandes Braga, uma vez que os bancos não abriram mão do direito potestativo de dispensar imotivadamente e que, até o momento, não houve legislação extraordinária durante a COVID-19 proibindo a dispensa.

Rio de Janeiro, 29 de setembro de 2021.

JORGE ORLANDO SERENO RAMOS
Desembargador Relator

lxs



SUMÁRIO

Documentos			
Id.	Data de Juntada	Documento	Tipo
3995161	20/10/2021 12:05	Acórdão	Acórdão