



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 17ª REGIÃO
GAB. DES. CLÁUDIO ARMANDO COUCE DE MENEZES
MSCiv 0000102-91.2021.5.17.0000
IMPETRANTE: AUREO DA GAMA DE SOUZA
AUTORIDADE COATORA: JUIZO DA 12ª VARA DO TRABALHO DE VITORIA

DECISÃO

Vistos etc.

Trata-se de mandado de segurança impetrado por **AUREO DA GAMA DE SOUZA**, em face da decisão proferida pelo MM. Juízo da 12ª Vara do Trabalho de Vitória/ES que, nos autos da Reclamação Trabalhista nº **0000066- 13.2021.5.17.0012**, ajuizada pelo ora impetrante em face do **BANCO BRADESCO S.A.**, proferiu a seguinte decisão:

"Vistos. etc.

Indefiro a reintegração do autor por antecipação de tutela, por dois motivos: não há urgência quando espera 100 dias para agir e, a tese defendida é bem controvertida, o que de certa forma afasta a ideia de robustez que justificaria uma decisão tão excepcional como uma antecipação de tutela.

Intime-se o autor.

VITORIA/ES, 04 de fevereiro de 2021.

FABRICIO BOSCHETTI ZOCCOLOTTI

Juiz do Trabalho Substituto"

Aduz o impetrante que, diante da decisão retrotranscrita, manifestou-se no processo no dia 12/02/2021, buscando demonstrar que há urgência em seu pedido, todavia, a demora no ajuizamento da ação se deu justamente por estar buscando demonstrativos financeiros para determinar o valor da causa, conforme determina o artigo 840, § 1º da CLT, juntando, inclusive, os e-mails trocados entre ele e a Reclamada a fim de demonstrar o alegado quanto à urgência.

Além disso, relatou também que reiterou que a única motivação aceitável para deferir ou indeferir esses pedidos de tutela de urgência é aquela que demonstra a existência ou inexistência dos

requisitos ensejadores da medida, sob pena de se implicar negativa de prestação jurisdicional, e que a autoridade coatora, ao analisar o pedido de reconsideração formulado, decidiu da seguinte maneira, mantendo a decisão pelos seus termos:

“Em face de decisão que indeferiu a liminar, o reclamante apresenta pedido de reconsideração, juntando documentos para comprovar que entre sua dispensa e a propositura desta reclamação ele demandou a empresa ré visando à obtenção de documentos necessários para elaboração de cálculos.

Pois bem.

Os requisitos para a concessão da liminar requerida são cumulativos. Dessa forma, ainda que comprovada a alegada urgência, não há fundamento para a modificação da decisão anterior.

Lembro ao autor que o indeferimento da liminar foi firmado em dois fundamentos, ausência de urgência e ausência de prova robusta para justificar uma decisão tão excepcional. Assim, muito embora os e-mails juntados comprovem a atuação do obreiro junto à reclamada, mantenho a decisão anterior por seus próprios fundamentos, já que não há prova robusta para amparar uma decisão de antecipação de tutela.

Também anoto que a falta de contracheques não impedia a propositura de demanda para veicular a antecipação de tutela, conforme art. 303 do CPC.

Intime-se o reclamante.

VITORIA/ES, 22 de fevereiro de 2021.

FABRICIO BOSCHETTI ZOCCOLOTTI

Juiz do Trabalho Substituto”

Articula o Impetrante que foi demitido em 15/10/2020, em meio à pandemia causada pela COVID-19, e que o Banco terceiro interessado agiu de forma contrária ao que havia se comprometido com os trabalhadores, pois, em reunião realizada entre Itaú Unibanco, Banco Santander (Brasil) S.A., Comando Nacional dos Bancários e a Fenaban (Federação Nacional dos Bancos), o Banco reclamado na ação matriz se comprometeu a suspender as demissões que estavam em andamento e não demitir enquanto a pandemia perdurasse no país.

Registra que, devido à importância e imprescindibilidade das instituições bancárias, sobretudo no período da pandemia, o Banco Central, só para o pagamento do auxílio emergencial e para concessão de linhas de crédito para financiamento da folha de pagamento das pequenas e médias empresas, nos termos da MP 944/2020, fez um repasse de 1,216 trilhão para os bancos, conforme amplamente divulgado na imprensa.

Notícia que o descumprimento do compromisso assumido foi veementemente repudiado pelas entidades Sindicais, pois destoa de 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 dela, compromisso este que se reveste de verdadeira natureza obrigacional.

Enfatiza que é portador de diabetes, hipertensão e esteatose hepática, integrando o grupo de risco para agravamento da COVID-19, sendo que o Banco o liberou para exercer suas funções em *home office* reconhecendo sua vulnerabilidade em relação à COVID19, mas que, após meses em regime de trabalho remoto, o Impetrante não recebeu qualquer orientação do empregador para dar continuidade ao seu trabalho, sendo surpreendido com a sua dispensa em outubro, entendendo que não há qualquer outra forma de visualizar a situação se não a existência de demissão discriminatória, porque é incontroverso que o Reclamado tinha conhecimento de suas condições especiais de saúde.

Destaca que laborou desde 1992 para o Reclamado, prestando quase 30 anos de serviço, sendo que o empregador nunca demonstrou qualquer insatisfação em relação ao seu trabalho, o que justifica ainda mais a dispensa discriminatória, justamente quando ele se encontra mais vulnerável, violando princípios fundamentais como a dignidade da pessoa humana, a valorização do trabalho humano e a busca do pleno emprego, previstos no artigo 5º, inciso III, artigo 170, "caput" e inciso VIII, da Constituição Federal.

Assim, entendendo presentes os requisitos legais, requer a concessão de medida liminar, inaudita altera pars, "nos termos do disposto no art. 7º, III, da Lei nº 12.016/09, a fim de que sejam cassadas tanto a decisão de indeferimento de TUTELA DE URGÊNCIA, exarada no ID 64af42d quanto a decisão que confirmou o indeferimento, do JUIZ TITULAR DA 12ª VARA DO TRABALHO DE VITÓRIA/ES (Dr. Fabricio Boschetti Zocolotti) nos autos eletrônicos da Reclamação Trabalhista nº 0000066-13.2021.5.17.0012, para que seja suprida por decisão que ante a presença das condições para o provimento antecipatório, determine, em caráter de tutela de urgência a Reintegração do Impetrante ao trabalho,

garantidas condições idênticas de função, remuneração, horário e local de trabalho àquelas praticadas quando da extinção indevida do contrato de trabalho, bem como condições idênticas de contribuições relativas ao INSS - Instituto Nacional do Seguro Social", e que, ao final, seja concedida, em definitivo, a segurança.

À análise.

A concessão de tutela de urgência depende tanto da existência de prova inequívoca (prova contundente) capaz de convencer o julgador da verossimilhança da alegação, quanto do "fundado receio de dano irreparável ou de difícil reparação" ou do "abuso de direito ou o manifesto propósito protelatório do réu".

O inciso III, do artigo 7º, da Lei 12.016/09, exige a existência simultânea de dois requisitos para a suspensão do ato que deu motivo ao pedido: que seja "relevante o fundamento" e do ato impugnado possa resultar a ineficácia da medida, caso deferida. A melhor doutrina equipara o segundo pressuposto ao "periculum in mora", necessário, também, para concessão de medidas cautelares. Quanto ao fundamento relevante, este deve ser dimensionado em conjunto com o necessário "direito líquido e certo", fundamental para a utilização do remédio em questão. Se, conforme brilhante lição de Cassio Scarpinella Bueno, para utilização do rito célere do Mandado de Segurança, é necessária prova pré-constituída, por inexistência de fase probatória ou instrutória, o pedido de liminar deve ter, não apenas a "fumaça do bom direito", mas sim, verdadeiro "incêndio", ou seja, o pedido deve basear-se em "... altíssimo grau de probabilidade de que a versão dos fatos, tal qual narrada e comprovada pelo impetrante, não será desmentida pelas informações da autoridade coatora". [...] é elemento probatório mais intenso - porque circunscrito à documentação e alegações que acompanham a inicial - que aquele suficiente para outras formas que autorizam a prestação jurisdicional da tutela de urgência..." (Mandado de Segurança, São Paulo: Ed. Saraiva, 2002, p. 66/67).

Conforme leciona LUIZ GUILHERME MARINONI (Tutela Cautelar e Tutela Antecipada):

"(...) no mandado de segurança, a liminar é concedida com base no juízo de probabilidade de que o fato afirmado e provado não será demonstrado em contrário pelo réu. É medida que se ajusta aos ditames da antecipação da tutela na lei processual (art. 273), exigindo prova inequívoca e verossimilhança e o perigo iminente de dano irreparável ou de difícil reparação, o que vale dizer, a necessidade da medida no

sentido do não perecimento do direito ou do bem da vida perseguido"

Portanto, para a concessão de medida liminar, necessário se faz a presença de dois requisitos: o *fumus boni iuris* e o *periculum in mora*.

E, no caso presente, verifico a existência dos requisitos autorizadores da liminar requerida.

Os documentos colacionados com a inicial deste *mandamus* comprovam a dispensa sem justa causa.

O Autor nasceu no ano de 1970 (carteira de identidade ID. 21eb003). Ingressou no Banco terceiro interessado em 1992 (ID. - 7005344), quando tinha apenas 22 anos de idade.

Faço esse registro inicial para deixar claro que o contrato de trabalho aqui analisado é de um trabalhador que dedicou toda a sua vida laboral ao banco Bradesco, tendo sido dispensado sem justo motivo em 15/10/2020, depois de 28 anos de prestação de serviços, aos 50 anos de idade, exatamente em um momento caótico de pandemia da COVID-19 e, pior, sendo portador de doenças que o impossibilitam de aventurar-se em busca de novo emprego no mercado de trabalho, tendo em vista o alto risco para a sua vida, caso contraia a doença causada pelo novo coronavírus.

Assim, há comprovação nos autos de que o reclamante teve sua exoneração formalizada em grave momento de pandemia, e desse modo estando sem sua fonte de subsistência, e até mesmo impedido de buscar qualquer fonte de renda para sobreviver neste cenário, face às medidas de isolamento social apresentadas e por, comprovadamente, fazer parte do grupo de risco, por ser portador de diabetes.

Sabemos que a Pandemia relativa ao Novo Coronavírus transformou o contexto mundial diante da rápida evolução das consequências do vírus, que teve origem no final do ano de 2019 na China e atingiu o mundo inteiro, inclusive o Brasil, gerando repercussões e impactos nas mais diversas áreas.

Em 11 de março de 2020, a Organização Mundial da Saúde (OMS) declarou como pandemia a COVID/19, ou seja, uma patologia que se disseminou no mundo todo, espalhando-se pelos diferentes continentes.

No dia 18 de março de 2020, a Câmara dos Deputados brasileira aprovou o Decreto nº 6, que estabeleceu estado de calamidade pública por conta do Novo Coronavírus no âmbito federal.

O estado de calamidade pode ser definido como uma situação de natureza emergencial na qual se identifica que o poder público acaba por ter comprometidas suas atividades e seu próprio poder de gerenciamento dos problemas sociais.

Hoje, 08/03/2021, o cenário é tétrico: um ano após o início da pandemia no país, o Brasil registrou 1.786 mortes pela covid-19 nas últimas 24 horas, recorde desde o início da pandemia - chegando ao total de 261.188 óbitos desde seu começo. Com isso, a média móvel de mortes no Brasil nos últimos 7 dias chegou a 1.361. A variação foi de 30% em comparação à média de 14 dias atrás, indicando tendência de alta nos óbitos pela doença.

Lockdown, medidas restritivas, falta de leitos, mortes, muitas mortes... não há outras notícias em todo o País.

Diante desse cenário calamitoso, o bem maior a ser preservado é a saúde das pessoas em geral, o que passa, evidentemente, por condições que possibilitem alimentação e higiene. E, desempregado, não há como o trabalhador garantir o mínimo necessário para sobreviver a esse caos.

Dispensar um empregado em plena pandemia, que prestou serviços por 28 anos para o mesmo empregador, que se encontra com 50 anos de idade e com doenças que o impede de se expor à contaminação pelo vírus, caracteriza dispensa discriminatória sim, considerando que o próprio Banco liberou o Impetrante para exercer suas funções em home office reconhecendo sua vulnerabilidade em relação à COVID-19. Mas, após meses em regime de trabalho remoto o Impetrante não recebeu qualquer orientação do empregador para dar continuidade ao seu trabalho, sendo surpreendido com a sua dispensa.

Essa prática, além de discriminatória, é, no mínimo, desumana para uma empresa do porte econômico do Banco terceiro interessado.

Com efeito, neste caso, nos deparamos com uma dispensa arbitrária, contrária a princípios fundamentais da Constituição Federal, como o da igualdade, da dignidade da pessoa humana, da liberdade de trabalho, dentre outros. O obreiro foi dispensado de forma abusiva e arbitrária, sendo necessária a pronta intervenção desta Especializada para sanar a ilicitude de que foi vítima.

Conforme se vê do laudo médico de ID. 2fd92fe, o impetrante é acompanhado por

médico cardiologista desde Agosto /2014 para tratamento de HAS + dislipidemia, necessitando de cinco anti-hipertensivos para razoável controle pressórico, mais uso regular de anti-diabéticos orais + insulina, sendo ainda portador de apneia severa.

O diretor-geral da Organização Mundial da Saúde, OMS, alertou que a Covid-19 tem afetado de forma desproporcional pessoas com doenças crônicas como câncer, **doenças cardiovasculares, diabetes** e doenças respiratórias. Falando a jornalistas em Genebra, Tedros Ghebreyesus afirmou que:

*"a pandemia mostrou a urgência de abordar estas doenças e seus fatores de risco. As chances de desenvolver uma forma grave de Covid-19 são sete vezes maiores em pacientes com obesidade. Os fumantes têm uma vez e meia mais probabilidade de apresentar complicações graves. **Já as pessoas com diabetes têm de duas a quatro vezes mais probabilidade de sintomas graves ou de morrer.** Todos os anos, as quatro doenças crônicas mais comuns (cardiovasculares, câncer, diabetes e doenças respiratórias) causam mais de 40 milhões de mortes. Desde o início da pandemia, os tratamentos foram afetados. O estudo mais recente mostra uma interrupção nos serviços de saúde em 69% dos casos."* Fonte: <https://news.un.org/pt/>

O Banco terceiro interessado evidentemente era conhecedor de toda a condição de saúde do impetrante, tanto que o deixou trabalhando em casa por meses antes da injusta dispensa, o que torna razoável a tese autoral de que o empregador o dispensou de forma discriminatória, tendo em vista as suas moléstias, que, por inseri-lo no grupo de risco relativamente à COVID-19, não poderia ser exigido o retorno para o trabalho presencial.

Ora, se a Carta Magna tem por base o valor social do trabalho, da empresa, do contrato, a boa fé objetiva, os princípios da plena proteção da relação empregatícia, da busca do pleno emprego, não há mais espaço para a conduta perpetrada pelo Banco, sobretudo em plena pandemia.

A proteção do trabalhador, em evidência na Constituição, em razão dos fundamentos da dignidade da pessoa humana e do valor social do trabalho, ganha relevo com o novo Código Civil de 2002, que consignou, expressamente, nas disposições gerais aplicáveis aos contratos em geral, vários princípios com o objetivo de limitar o uso irregular, abusivo ou arbitrário do contrato.

Os princípios da socialidade, eticidade e boa-fé, que

permeiam as relações contratuais, vedam ao empregador a possibilidade de agir em flagrante discriminação de empregado diante das circunstâncias delineadas na presente lide. O princípio da eticidade tem por objetivo a valorização do ser humano na sociedade, o que se dá mediante a efetivação dos princípios constitucionais, mormente o da dignidade da pessoa humana. Já a boa-fé é observada no comportamento das partes em todos os momentos da relação contratual.

O contrato possui uma função social, que serve de limite ao contratante autossuficiente, com a finalidade de evitar posturas arrimadas na prepotência do todo poderoso empregador. Atende, ainda, à necessidade de justiça social e surge como forma de afastar instrumentos de dominação, que aviltam a dignidade humana.

Nos casos de alegação de dispensa discriminatória, havendo indícios de sua veracidade - como ocorre no caso em tela, há que se decidir de forma a proteger o hipossuficiente.

Repiso, *in casu*, evidenciado o caráter meramente discriminatório e retaliativo da dispensa, haja vista não haver nenhum indício de crise econômica para o Banco empregador, uma vez que é público e notório o enorme lucro das entidades financeiras, sobretudo do terceiro interessado, em plena crise generalizada causada pelo vírus mortal.

Segundo interpretação sistemática da Constituição Federal, tomando-se por base o valor social do trabalho, da empresa, do contrato, a boa-fé objetiva, os princípios da proteção da relação empregatícia, da busca do pleno emprego, não há mais direito potestativo, que nada mais é do que uma criação teórica do Estado Liberal em que o patrimônio valia mais que a pessoa. Atualmente o epicentro do Ordenamento Jurídico é a Dignidade da Pessoa Humana e não o patrimônio ou a liberdade contratual.

Destaque-se que a dispensa discriminatória é um ato ilícito da mais grave monta, por violar princípios basilares de ordem constitucional, como a dignidade da pessoa humana, o valor social do trabalho, a isonomia e a não discriminação. Nesse passo, ciente de que os empregadores insistem em manter essa prática retrógrada de humilhação dos obreiros, o legislador infraconstitucional regulamentou a matéria através da Lei 9.029/95, que assim determina, em seu art. 1º:

"Art. 1º Fica proibida a adoção de qualquer prática discriminatória e limitativa para efeito de acesso a relação de emprego, ou sua manutenção, por motivo de sexo, origem, raça, cor,

estado civil, situação familiar ou idade, ressalvadas, neste caso, as hipóteses de proteção ao menor previstas no inciso XXXIII do art. 7º da Constituição Federal."

Assim, ante o alto contágio do vírus causador da COVID-19, e por ser o impetrante portador de diabetes e hipertensão, resta evidenciada situação de vulnerabilidade concreta, colocando essas enfermidades, que normalmente não trazem estigma para o seu portador, como passíveis de caracterizar a dispensa discriminatória, uma vez que não pode o seu portador trabalhar presencialmente, por estar inserido no chamado grupo de risco.

Não bastasse a dispensa discriminatória demonstrada, verifico que o **Banco terceiro interessado realmente se comprometeu a suspender as demissões que estavam em andamento e não demitir enquanto a pandemia perdurasse no país e o compromisso foi renovado no relatório "Capital Humano 2º Trimestre"** (doc. anexo), 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.**

Dessa forma, o banco descumpriu seu compromisso, despedindo o Autor em meio à pandemia, sem justo motivo.

Sobre o tema, além das inúmeras decisões transcritas pelo impetrante em sua inicial, há a seguinte, exarada no PROCESSO: 0104549-14.2020.5.01.0000 - Mandado de Segurança Cível; IMPETRANTE: BANCO BRADESCO S.A. AUTORIDADE COATORA: JUÍZO DA 44ª VARA DO TRABALHO DO RIO DE JANEIRO; TERCEIRA INTERESSADA: FERNANDA DE MORAES VIEIRA PROCESSO RELACIONADO: 0100967-68.2020.5.01.0044, que peço vênha para transcrever os seus judiciosos fundamentos, *verbis*:

"Trata-se de mandado de segurança, com pedido de liminar, visando cassar decisão que determinou, em tutela provisória de urgência, a reintegração da Terceira Interessada ao emprego.

A Impetrante optou por não instruir este mandado de segurança com cópia dos documentos apresentados na ação trabalhista. Desse modo, presumem-se verídicos os fatos narrados pela Terceira Interessada na inicial daquele processo (fls. 24/32).

Conforme fundamentos expostos na decisão de fl. 22, a Autoridade Impetrada deferiu a reintegração por considerar que o banco, em abril deste ano, assumiu o compromisso de não realizar dispensas durante a crise provocada pela pandemia de Covid-19.

O Impetrante afirma que seu compromisso era limitado a 60 dias, por ter aderido ao movimento #NãoDemita.

Por isso, ele argumenta que o período de suspensão terminou em 31.05.2020, inexistindo nulidade na dispensa da Terceira Interessada, realizada em outubro.

Contudo, o banco assumiu espontaneamente um compromisso público, divulgado pela imprensa, de que não promoveria dispensas sem justa causa durante a crise provocada pela pandemia de Covid-19. A informação sobre a suspensão de dispensas foi reforçada no relatório de capital humano, pela adesão ao movimento #NãoDemita.

Trata-se de atitude que atende aos princípios da função social da empresa e da solidariedade.

Todavia, não se pode desconsiderar que essa ação tem forte impacto positivo na imagem da empresa.

A divulgação do compromisso de preservação de empregos durante a pandemia torna o banco mais simpático à população, atraindo clientes e investidores pela demonstração de responsabilidade social.

Ademais, a garantia de manutenção de empregos em período de crise tranquiliza os trabalhadores e, por consequência, desmobiliza a categoria profissional para a aquisição de outros direitos.

É compreensível que o banco tenha se comprometido, inicialmente, por apenas 60 dias, pois não era possível prever a duração da crise.

Contudo, a crise humanitária, sanitária e econômica ainda não terminou. A disseminação mundial do coronavírus, provocando a Covid-19, doença que vem matando, de forma rápida, milhares de pessoas e que não possui remédio conhecido até o momento, impôs que as autoridades públicas, vinculadas às

orientações médicas e científicas, passassem a impor restrições temporárias às atividades humanas, com vistas a minorar a transmissão do vírus e contágio da população.

Há no horizonte, espera-se próximo, a esperança de uma vacina que acabe com esta agonia, mas, por enquanto, o que se vê é uma "segunda onda" em todo o mundo, principalmente no Brasil, que ocupa o desonroso segundo lugar em mortos no mundo (até agora, mais de 200 mil pessoas).

Especificamente no Rio de Janeiro, o caos parece instalado quando noticia-se a falta de leitos para pacientes graves tanto na rede pública, como na privada.

A pandemia, portanto, provocou impacto negativo na economia do país.

Por esse motivo, a legislação concedeu aos empregadores mecanismos excepcionais de compensação que visam à preservação de empregos.

As Medidas Provisórias nº 927/20 e 936/20 (atual Lei 14.020/20) permitiram a antecipação de férias individuais, a concessão de férias coletivas, o diferimento do recolhimento do FGTS, a redução proporcional de jornada de trabalho e de salários, a suspensão temporária do contrato de trabalho dentre outras medidas, inclusive adiamento do prazo de recolhimento de tributos (Portaria ME 139/20, COFINS e PIS/PASEP, por exemplo), tudo, repita-se, com o nítido intuito de propiciar a manutenção dos empregos.

Ressalte-se, aliás, que as empresas do ramo financeiro foram menos afetadas do que a maioria das pessoas jurídicas, em razão de diversas medidas implementadas pelo Poder Executivo, como injeção de recursos superiores a um trilhão de reais para oferecimento de empréstimos.

O BANCO BRADESCO, por exemplo, obteve um lucro líquido contábil de 4,19 bilhões de reais somente no terceiro trimestre de 2020, apesar da pandemia (sítio eletrônico <https://g1.globo.com/economia/noticia/2020/10/28/bradesco-tem-lucro-de-r-419-bilhoes-noterceiro-trimestre.ghtml>, acessado em 02.12.2020).

Diante de todos esses fatos, percebe-se que a crise

provocada pela pandemia de Covid-19 ainda não terminou, de modo que continua em vigor a obrigação, assumida espontaneamente pelo empregador, de não promover dispensas sem justa causa.

Ademais, não se vislumbra justo motivo para a empresa romper esse compromisso público. Ao contrário, ela dispõe de mecanismos oferecidos pelo governo para preservar empregos.

Dessa forma, a rescisão do contrato de trabalho da trabalhadora, em juízo de cognição sumária, aparenta ser nula. Resta demonstrada, portanto, a probabilidade do direito à reintegração.

No mais, há evidente perigo de dano caso o contrato de trabalho não seja imediatamente restabelecido, uma vez que não se espera que a trabalhadora obtenha nova colocação profissional no curto prazo, em razão da pandemia.

Desse modo, a decisão da Autoridade Impetrada não viola o direito líquido e certo do Impetrante, pois a situação da Terceira Interessada satisfaz os requisitos do art. 300 do CPC. Indefere-se, portanto, a liminar.

Intimem-se o Impetrante e a Terceira Interessada.

Oficie-se à Autoridade Impetrada para ciência desta decisão, assim como para que remeta as informações pertinentes.

Vista ao Ministério Público do Trabalho.

RIO DE JANEIRO/RJ, 08 de janeiro de 2021.

GISELLE BONDIM LOPES RIBEIRO

Desembargadora Federal do Trabalho"

Como se viu na decisão ora transcrita, efetivamente o banco assumiu espontaneamente um compromisso público, divulgado pela imprensa, de que não promoveria dispensas sem justa causa durante a crise provocada pela pandemia de Covid-19, inclusive fazendo disso uma bandeira de marketing, provocando impacto positivo na imagem da empresa. Tal fato também atrai o direito do impetrante a ter deferida a tutela antecipada requerida.

Diante de tudo isso que foi exposto, seja pela dispensa discriminatória, bem como pelo

fato de o banco ter se comprometido a suspender as demissões que estavam em andamento e não demitir enquanto a pandemia perdurasse no país e o compromisso ter sido renovado no relatório “Capital Humano 2º Trimestre” (doc. anexo), 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, o que se encontra completamente comprovado pelos documentos existentes nos autos, entendendo caracterizado, em juízo sumário, os requisitos autorizadores da concessão da liminar pretendida.**

Há perigo de dano exigido para a concessão da tutela de urgência, pois essa é providência que deve ser buscada de modo a manter o trabalho, preservar a higidez mental do reclamante em momento de crise mundial, e prestigiar o primado do trabalho.

Constata-se que o deferimento da medida liminar também não traz qualquer perigo de irreversibilidade da decisão (artigo 300, § 1º, do Código de Processo Civil), pois ao ser reintegrado o reclamante estará prestando seus serviços e o terceiro interessado se beneficiando das vantagens de sua força de trabalho, como ocorreu durante quase 30 anos trabalhados na empresa.

Por todo o exposto, **defiro a liminar requerida**, tornando sem efeito as decisões ora combatidas, determinando-se, *inaudita altera pars*, **a imediata reintegração do impetrante, com consequente restabelecimento de todos os benefícios e vantagens individuais e coletivos vigentes na data da dispensa ou obtidas no período de seu afastamento, inclusive, auxílio alimentação, assistência médica e contribuição previdenciária, sob pena de pagamento de multa diária de R\$1.000,00 (mil reais), em favor do impetrante.**

Intime-se o Impetrante, **com urgência.**

Cumpra-se a ordem, **com urgência**, por Oficial de Justiça, valendo esta decisão como mandado judicial, podendo ser efetivada mediante telefonema ou outros meios eletrônicos, certificando-se o fiel cumprimento desta decisão judicial por parte da empresa empregadora, ora terceira interessada.

Oficie-se ao juízo dito coator do teor dessa decisão, para cumprimento e, nos termos do inciso I, do artigo 7º, da Lei 12.016/2009, prestar informações.

Cumpridas as determinações, retornem os autos a este Relator, para encaminhamento ao Ministério Público do Trabalho.

VITORIA/ES, 08 de março de 2021.

CLAUDIO ARMANDO COUCE DE MENEZES
Desembargador Federal do Trabalho