



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 11ª REGIÃO
13ª VARA DO TRABALHO DE MANAUS
ACC 0000071-97.2021.5.11.0013
AUTOR: SIND DOS EMP EM ESTAB BANCARIOS NO ESTADO DO AMAZONAS
RÉU: ITAU UNIBANCO S.A.

Processo 0000071-97.2021.5.11.0013

SENTENÇA DE MÉRITO

I – RELATÓRIO

O SINDICATO DOS EMPREGADOS EM ESTABELECIMENTOS BANCARIOS NO ESTADO DO AMAZONAS ajuizou ação coletiva em face de ITAU UNIBANCO S.A., alegando que o banco réu vem implementando demissões em numerosa quantidade em todo o Brasil, causando temor em toda a classe, rompendo com um compromisso firmado com os Sindicatos de não realizar dispensas sem justa causa durante a pandemia de COVID 19.

Por tais razões, é que pleiteia a nulidade das dispensas dos substituídos realizadas durante o período de pandemia (após 16 de março de 2020) e determinada as reintegrações nos empregos, com o pagamento de todos os salários (salário, comissão de cargo e parcelas de natureza salarial), 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, auxílio refeição (Cláusula 14 da CCT 2018/2020) e auxílio cesta alimentação (Cláusula 15 da CCT 2018/2020), bem como seja o Réu impedido de realizar novas dispensas enquanto perdurar a grave crise decorrente do novo coronavírus; a condenação do réu ao pagamento de indenização por danos morais em valor não inferior a R\$ 30.000,00 (trinta mil reais) por substituído; condenação da ré ao pagamento de indenização por danos morais em valor não inferior a R\$ 10.000,00 (dez mil reais) por substituído.

O reclamado refuta as pretensões autorais, suscitando diversas preliminares e, no mérito, requerendo a improcedência de todos os pedidos.

Dispensado o depoimento das partes, por se tratar de matéria eminentemente de direito, estando suficientemente instruída com documentos.

Não havendo outras provas a serem produzidas, foi encerrada a instrução.

Razões finais remissivas, sendo recusadas as propostas conciliatórias

oportunamente formuladas.

É o relatório.

II. FUNDAMENTAÇÃO

PRELIMINARES

AUSÊNCIA DE PRESSUPOSTO PROCESSUAL DE CONSTITUIÇÃO E VALIDADE DO PROCESSO

Rejeito a preliminar, pois justamente o fato de resistir a pretensão do autor, mediante ação trabalhista regularmente apresentada, demonstra que esta é a única via para tanto.

Ademais, trata-se de ação de caráter emergencial, considerando as inúmeras demissões em curso.

INÉPCIA DA PETIÇÃO INICIAL – PEDIDOS INDETERMINADOS

A sentença de procedência dos pedidos proferida em ação coletiva para a defesa de direitos individuais homogêneos é genérica (art. 95 da Lei nº 8.078/90) e faz coisa julgada erga omnes (art. 103, III, da Lei nº 8.078/90), não se aplicando, portanto, a exigência de liquidação dos pedidos prevista no §1º do art. 840 da CLT.

Considerando, portanto, que constam da exordial pedidos certos e determinados, plenamente possível a apresentação de defesa.

Ademais, os substituídos serão habilitados na fase de liquidação/execução do feito, quando será feita a verificação do cargo exercido e jornada aplicável, bem como o divisor incidente, a fim de averiguar o montante devido a cada um a título de horas extras e integrações.

Rejeito, pois, a preliminar.

LEGITIMIDADE ATIVA DOS AUTORES PARA A PROPOSITURA DE AÇÃO COLETIVA OU INADEQUAÇÃO DA VIA ELEITA

Os substituídos, nesta ação civil pública, são identificáveis e estão vinculados por um fato de origem comum.

Os titulares do direito supostamente violado são determináveis e o objeto é divisível.

Portanto, rejeito a preliminar.

MÉRITO

Aduz o sindicato autor que o banco réu vem implementando demissões em numerosa quantidade em todo o Brasil, causando temor em toda a classe, rompendo com compromisso firmado com os Sindicatos de não realizar dispensa sem justa causa durante a pandemia de Covid 19.

Acrescenta o autor que tal acordo foi amplamente divulgado, não somente nos meios públicos de comunicação, como constou também no Relatório Anual Integrado do Banco reclamado. Relata que constou na página 73 do referido relatório o compromisso nos seguintes termos:

“Suspendemos demissões durante o período de crise, a não ser que sejam por razões de quebra de ética grave.”

Ressalta o autor inexistir fundamento para que a garantia referida não se estenda aos substituídos, entendendo assim, que tais dispensas constituem ato discriminatório, violando o princípio da isonomia.

O autor chama, ainda, a atenção para os lucros auferidos no período pelo demandado, demonstrando não existir nenhuma razão para as inúmeras demissões.

Por tais razões, pleiteia a nulidade das dispensas, sendo determinada a reintegração, com o pagamento de todos os salários (salário, comissão de cargo e parcelas de natureza salarial), 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, auxílio refeição (Cláusula 14 da CCT 2018/2020) e auxílio cesta alimentação (Cláusula 15 da CCT 2018/2020), bem como seja o Réu impedido de realizar novas dispensas enquanto perdurar a grave crise decorrente do novo coronavírus.

Pleiteia, ainda, o pagamento de indenização por danos morais, no valor não inferior a R\$30.000,00 por substituído em decorrência da dispensa discriminatória; e R\$10.000,00 diante do cancelamento do plano de saúde em razão da demissão.

O demandado, por sua vez, nega que tenha havido um compromisso assinado por esta em reunião com a Fenaban e Comando Nacional dos Bancários. Afirma que formalizou uma carta de intenções, o que não garantia estabilidade aos empregados, tão somente registrou seu intuito de suspender temporariamente as dispensas.

Quanto ao Relatório Anual Integrado do Banco, cita que este se trata de comunicado informal e abreviado dirigido aos investidores. Ressalta que os fatos se deram no dia 02 de abril de 2020, na fase inicial da pandemia. Entende que não se pode vincular o réu por período

indeterminado, em razão de declaração que jamais esperava ter interpretação tão elástica.

Traz a lume outra declaração feita pelo presidente do réu, no qual este retornou às rotinas de trabalho em 28 de agosto de 2020 e no qual não houve promessa de estabilidade.

Quanto aos lucros por si auferidos no período, o réu argumenta que o dinheiro recebido pelos bancos não foi destinado a eles próprios, mas à sociedade, vez que assumiram a postura de veículos de comunicação entre o dinheiro público e a população.

Pois bem.

Considerando as declarações feitas pelo réu, de que não haveria demissões enquanto durasse a crise causada pela pandemia, declarações estas feitas em diversos veículos de comunicação (Relatório Anual, e-mail enviado pelo Comitê Executivo dos empregados e entrevistas concedidas), tais declarações devem ser tidas por válidas, devendo ser interpretadas à luz da boa fé, pois não podem ser usadas como mero *marketing* social pelo banco, no intuito de impulsionar a apreensão de lucros, vulnerabilizando a mão de obra que lhe serve.

As declarações emitidas pelo banco são incontroversas. Subsume-se, então, a discussão no caso em tela, à vinculação jurídica das mesmas.

Ora, revestida de tamanha publicidade, como foram as declarações feitas pelo réu, estas podem perfeitamente ser aderidas ao contrato de emprego, eis que se tratam de condição mais benéfica ao trabalhador, já que havia a intenção da preservação de empregos.

Assim, devendo os contratos ser regidos pela boa fé, a partir do momento em que o réu emite declaração de vontade que gera a expectativa de proteção do emprego, a demissão gera uma quebra dessa expectativa.

Há que se considerar, portanto, o disposto no art. 113, §1º, IV do Código Civil, que dispõe que “os negócios jurídicos devem ser interpretados conforme a boa-fé”. E mais, o art. 423 dispõe que “quando houver no contrato de adesão cláusulas ambíguas ou contraditórias, dever-se-á adotar a interpretação mais favorável ao aderente”.

Logo, se o banco réu tinha somente a “intenção” de não demitir, suas declarações geraram interpretações ambíguas, sendo necessário considerar a interpretação mais favorável ao trabalhador, qual seja a estabilidade no emprego, enquanto perdurar a situação de calamidade gerada pela pandemia de coronavírus.

Diante de todo o exposto, decido declarar a nulidade das dispensas, sendo determinada a reintegração, com o pagamento de todos os salários (salário, comissão de cargo e parcelas de natureza salarial), 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, auxílio refeição (Cláusula 14 da CCT 2018/2020) e auxílio cesta alimentação (Cláusula 15 da CCT 2018/2020), bem como seja o Réu impedido de realizar novas dispensas enquanto perdurar a grave crise decorrente do novo coronavírus.

Defiro, ainda, o pagamento de indenização por danos morais, no valor de R\$30.000,00 por substituído em decorrência da dispensa discriminatória; e R\$10.000,00 diante do cancelamento do plano de saúde em razão da demissão, sendo inaplicável o art. 223-G da CLT, por se tratar de danos de origem coletiva.

JUSTIÇA GRATUITA

Indefiro a gratuidade de justiça ao sindicato-autor, pois carente de comprovação da situação de miserabilidade do ente coletivo, nos moldes do art. 790, §4º, da CLT, vez que não se submetem à presunção de hipossuficiência.

HONORÁRIOS DE SUCUMBÊNCIA

Considerando a Lei n. 13.467 de 13 de Julho de 2017, consoante art. 791-A, fica condenada a reclamada ao pagamento de honorários fixados em 10% sobre o valor líquido da condenação, a título de honorários advocatícios sucumbenciais para o procurador da parte reclamante.

O percentual fixado levou em consideração o grau de zelo profissional, o local de prestação de serviços, a natureza da causa e o trabalho desenvolvido pelos advogados em cotejo com a duração dos serviços.

IMPOSTO DE RENDA E CONTRIBUIÇÕES PREVIDENCIÁRIAS

São devidas as contribuições previdenciárias sobre as verbas de natureza salarial deferidas na presente.

Em cumprimento ao previsto no artigo 832, § 3º, da CLT, observe-se o quanto disposto no artigo 28, § 9º, da Lei nº 8.212/91.

Os recolhimentos previdenciários deverão ser calculados nos termos da Súmula 368 do Col. TST e fica estabelecido que: a) a reclamada será a responsável pelo recolhimento das contribuições sociais que lhe digam respeito e também daquelas devidas pela reclamante, devendo reter do crédito do obreiro as importâncias relativas aos recolhimentos que lhe couberem, observando-se o limite máximo do salário de contribuição; b) as contribuições previdenciárias serão calculadas nos termos do art. 43 da Lei 8.212/91.

Comprove a reclamada os recolhimentos previdenciários cabíveis. Na falta dos respectivos recolhimentos, executem-se, nos termos do art. 880 da CLT.

O Imposto de Renda incidirá sobre os valores sujeitos à tributação na fonte, procedendo-se os descontos cabíveis sobre as verbas tributáveis incidentes nos termos da Instrução

Normativa RFB 1.127 de 07 de fevereiro de 2011 e normativas posteriores.

Os recolhimentos fiscais devem ser arcados exclusivamente pela parte autora, única beneficiária dos créditos deferidos, mas com a responsabilidade da reclamada pela retenção dos valores por ventura devidos ao fisco, devendo comprovar o recolhimento, nos autos, em 15 dias após a retenção, sob pena de imediata comunicação da dívida fiscal para o órgão competente.

JUROS E CORREÇÃO MONETÁRIA

Consoante tese vinculante firmada pelo Supremo Tribunal Federal no julgamento conjunto das Ações Declaratórias de Constitucionalidade (ADCs) 58 e 59 e das Ações Diretas de Constitucionalidade (ADIs) 5867 e 6021; índice de correção monetária pelo IPCA-E na fase pré-judicial (que antecede o ajuizamento das ações trabalhistas) e, após, a taxa SELIC – a qual já inclui os juros de mora.

III – CONCLUSÃO

Por todo o exposto, nesta reclamação ajuizada por SINDICATO DOS EMPREGADOS EM ESTABELECIMENTOS BANCÁRIOS NO ESTADO DO AMAZONAS em face de ITAU UNIBANCO S.A., decido JULGAR PROCEDENTE a presente ação para o fim de

- declarar a nulidade das dispensas, sendo determinada a reintegração, com o pagamento de todos os salários (salário, comissão de cargo e parcelas de natureza salarial), 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, auxílio refeição (Cláusula 14 da CCT 2018/2020) e auxílio cesta alimentação (Cláusula 15 da CCT 2018/2020), bem como seja o Réu impedido de realizar novas dispensas enquanto perdurar a grave crise decorrente do novo coronavírus.

- condenar a reclamada ao pagamento de indenização por danos morais, no valor de R\$30.000,00 por substituído em decorrência da dispensa discriminatória;

- condenar a reclamada ao pagamento de indenização por dano moral no valor de R\$10.000,00 para cada substituído diante do cancelamento do plano de saúde em razão da demissão.

Honorários de sucumbência fixados em 10% em favor do advogado da parte reclamante.

Encargos previdenciários, Imposto de renda, Juros e correção monetária, nos termos da fundamentação.

Indeferido o benefício da justiça gratuita.

TUDO NOS TERMOS DA FUNDAMENTAÇÃO.

Custas, pela reclamada, no valor de R\$1.000,00, tendo em vista o valor arbitrado em R\$50.000,00.

Intimem-se as partes.

MANAUS/AM, 11 de dezembro de 2021.

IGO ZANY NUNES CORREA
Juiz(a) do Trabalho Substituto