

**EXCELENTÍSSIMO SENHOR DOUTOR JUIZ DO TRABALHO DA 21ª VARA DO
TRABALHO DE BRASÍLIA**

Processo nº 01685.2009.021.10.00-4

BANCO DO BRASIL S.A., sociedade de economia mista com sede em Brasília (DF), inscrito no CNPJ/MF sob o nº 00.000.000/0001-91, por seus advogados que ao final subscrevem, com endereço no Setor Bancário Sul, Quadra 01 – Bloco “C”, Lote 32, Edifício Sede III, 22º andar, nesta Capital, CEP- 70.073-901, local onde recebe as intimações de estilo, vem à respeitosa presença de Vossa Excelência apresentar sua

CONTESTAÇÃO

contra a Ação Civil Pública proposta pelo **SINDICATO DOS EMPREGADOS EM ESTABELECIMENTOS BANCÁRIOS DE BRASÍLIA – SEEB BRASÍLIA**, já qualificado, com suporte fático e jurídico no que passa a expender:



I. ASPECTOS POLÍTICOS QUE MOTIVARAM A PRESENTE DEMANDA

De antemão, é preciso contextualizar Vossa Excelência das circunstâncias que envolvem a presente Ação Civil Pública, que tem caráter meramente político, tendo já, inclusive, exaurido os objetivos perseguidos pelos seus mentores.

A exordial foi apresentada em juízo justamente no início do movimento paredista dos bancários e teve o seu inteiro teor, inclusive anexos, publicado no site do Sindicato-autor, além de referências e notícias plantadas em diversos órgãos de imprensa (doc. 1).

O escopo do feito judicial instaurado foi o de ser instrumento de pressão política do Sindicato-autor contra o Banco do Brasil no bojo das negociações da campanha salarial de 2009.

Na verdade, o que houve foi a associação de interesses de alguns empregados contrários às naturais mudanças administrativas empreendidas, com o interesse do Sindicato dos Bancários de Brasília de gerar constrangimento à empresa no calor da campanha salarial.

Como em qualquer empresa, uma reorganização administrativa que visa implantar modelo de gestão sério e austero, pode provocar insatisfações de pessoas. Na Diretoria Jurídica do Banco não foi diferente.

Sob pena de negligência em face dos princípios da administração pública, foi necessário corrigir distorções, o que aconteceu com a implantação de políticas de valorização dos profissionais nomeados na função de

advogados da empresa, com incentivo à formação e aperfeiçoamento técnico, dedicação às atividades de interesse da empresa e controle de qualidade dos trabalhos e peças processuais produzidos.

A primeira medida teve como objetivo tornar a Diretoria Jurídica transparente à Superior Administração do Banco-réu (Conselho de Administração, Conselho Diretor, Vice-Presidências e demais Diretorias). Para tanto, por sugestão do atual Diretor Jurídico, foi criada no âmbito da Auditoria Interna, uma gerência especializada na auditoria do Serviço Jurídico. Ou seja, a partir de então o Jurídico do Banco-réu passou a ser fiscalizado por um órgão independente e sem vínculo de subordinação.

A par da auditoria integrada à rotina de trabalho do Jurídico, na própria Diretoria foram implantados controles internos, como visitas periódicas a todas Unidades Jurídicas do País, para verificação de atividades, volume de trabalho, forma de gestão, etc.

Com o desenvolvimento dos trabalhos da Auditoria Interna e aplicação dos controles internos da Diretoria Jurídica, afloraram situações que mereceram ajustes e que geraram resistências.

Ora Excelência, qualquer alteração administrativa que se torne necessária pode contrariar interesses de algumas pessoas, que hoje se valem da predisposição do SEEB DF para tentar desestabilizar a atual gestão da Diretoria Jurídica. É a única explicação que se consegue extrair da publicação do teor da petição inicial deste processo em órgãos de imprensa, site do SEEB DF e endereços pessoais de empregados do Banco-réu. Não fosse essa intenção, o processo estaria tramitando regularmente, sem a injustificada pública divulgação

antes da resposta da empresa, que permitiria à imprensa conhecer as duas versões e até avaliar se a publicação seria de interesse público.

A comprovar que estes autos ocultam interesses particulares disfarçados de ação civil pública, demonstra-se, pela tabela a seguir, o número de comissionamentos efetuados durante a gestão da atual Diretoria Jurídica, sendo que todos os empregados nomeados na função de advogado tiveram seu conhecimento certificado por meio de procedimento interno.

Comissionamentos no Jurídico a partir de 27.08.2007

LOCAL	QUADRO	COMISSÃO	AJURE	NUJUR	TOTAL
Comissionamentos na Rede (Assessoria Jurídica e Núcleo Jurídico)	Técnico	Analista Jurídico A	12	0	12
		Analista Jurídico B	39	11	50
		Analista Jurídico C *	117	26	143
		Gerente Geral UJA	8	6	14
		Gerente de Área UJA	3	0	3
		Supervisor Jurídico UJA	23	0	23
	Adm.	Gerente de Grupo	9	0	9
	Subtotal		211	43	254
LOCAL	QUADRO/COMISSÃO				TOTAL
Comissionamentos na Dijur	Técnico	Gerente Executivo		3	3
		Gerente de Divisão Jurídica		6	6
		Assessor Máster		1	1
		Assessor Jurídico Sênior		7	7
		Assessor Jurídico Pleno		10	10
	Adm.	Gerente de Divisão		1	1
		Assessor Pleno		3	3
		Gerente de Setor B		2	2
		Assessor Júnior		3	3
		Assistente A		12	12
	Subtotal		48		48
TOTAL					302

* Funcionários da carreira administrativa que, após procedimento interno, foram certificados e comissionados no Jurídico.

mmj

Para comprovar os números supra, o Banco junta todos os atos de comissionamento desde 27.08.2007 no âmbito das Assessorias Jurídicas Regionais, Núcleos Jurídicos e na própria Diretoria Jurídica (doc. 2).

Ademais, não há como administrar uma empresa do porte do Banco do Brasil sem que seus administradores possam descomissionar seus empregados que não atendam as expectativas inerentes ao cargo de confiança exercido.

Cabe registrar que o número de descomissionamentos na Diretoria Jurídica tem percentual menor que as demais áreas da empresa, conforme se extrai do quadro abaixo:

DESCOMISSIONAMENTOS NO BANCO - 2000/2009	QUANTIDADE
A PEDIDO	4226
NO INTERESSE DO SERVIÇO	4820
REDUÇÃO DA DOTAÇÃO	5381
TOTAL	14.427

DESCOMISSIONAMENTOS NA DIJUR - 2000/2009	QUANTIDADE
A PEDIDO	31
NO INTERESSE DO SERVIÇO	25
REDUÇÃO DA DOTAÇÃO	139
TOTAL	195

Veamos, a norma interna do Banco prevê que nos casos em que o empregado pede o descomissionamento ou a unidade é fechada ou tem reduzida a sua dotação a reversão ao cargo efetivo independe de manifestação do empregador. Portanto, somente nos casos de *"interesse do serviço"* o poder diretivo do empregador está atuante.

Pois bem. Durante o período de 2000 a 2009 o Banco descomissionou 4820 empregados nesses moldes (no interesse do serviço) no total de 14.427 descomissionamentos, ou seja, 33,40% dos descomissionamentos no Banco se deram por meio de decisão da empresa.

Já na Diretoria Jurídica, no período de 2000 a 2009 apenas 25 empregados foram descomissionados “no interesse do serviço”, num total de 195 descomissionamentos, o que equivale a 12,82% dos descomissionamentos no Serviço Jurídico e 0,51% se comparado com todo o Banco.

Assim, resta claro o objetivo eminentemente político do presente feito e também que o Sindicato-autor abusou de forma patente do seu direito de ação. Tal conduta caracteriza a litigância de má-fé, nos termos da dicção dos artigos 17 e 18 do CPC, perante este ínclito Juízo trabalhista.

É dispiciendo dizer a respeito da sobrecarga de que padece a justiça laboral para ter sua máquina movimentada para análise, instrução e julgamento de processos que, na realidade, não denotam nenhum conflito de natureza trabalhista, e muito menos coletiva, mas tão-somente traduzem o intento do Sindicato-autor em ostentar uma peça processual para tentar desestabilizar a gestão de uma empresa como o Banco do Brasil cuja importância estratégica para o país também é desnecessário repisar, bem como destituir o Diretor Jurídico para que assim possam fazer as nomeações que acharem convenientes. Isso tudo apoiado por setores descontentes com as ações de moralização e correção de distorções apontadas por órgãos fiscalizadores.

Feitos esses esclarecimentos iniciais, passamos a rebater os infundados argumentos fáticos trazidos na petição inicial, à luz do direito vigente e

das normas internas do Banco do Brasil, notadamente seu Código de Ética, bem como o Estatuto da Ordem dos Advogados do Brasil.

II. BREVE RELATO DOS FATOS

O Sindicato-autor ingressou com ação civil pública, com pedido de antecipação dos efeitos da tutela, alegando que o atual Diretor Jurídico – *Dr. Joaquim Portes de Cerqueira César* – vem supostamente promovendo processo de assédio moral contra os advogados do quadro jurídico do Banco do Brasil S.A. Nesse sentido, pleiteia, em síntese:

- a) abstenção da alegada prática de assédio moral;
- b) pagamento de indenização por dano moral coletivo;
- c) nulidade de descomissionamentos;
- d) preservação de dotação funcional;
- e) pagamento de gratificação de função (Súmula 372 do TST);
- f) abstenção de transferências de local de trabalho;
- g) manutenção do *status quo ante* de dirigentes da ASABB;
- h) intimação do Ministério Público Federal;
- i) expedição de notificação ao Tribunal de Contas da União.

Dá à causa o valor de R\$ 1.000.000,00 (um milhão de reais).

Conforme se demonstrará a seguir, não há previsão legal para o cabimento da presente ação civil pública, além do que os pedidos merecerem ser julgados improcedentes.

III. PRELIMINARMENTE

III.1 DA INADEQUAÇÃO DA VIA ELEITA

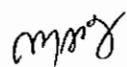
AUSÊNCIA DE DIREITOS COLETIVOS OU INDIVIDUAIS HOMOGÊNEOS

De todos sabido que o vigente ordenamento pátrio possibilita, por meio da ação civil pública, a defesa de interesses difusos, coletivos e individuais homogêneos, estes, por evidente, quando sua proteção persegue-se coletivamente (art. 21 da Lei nº 7.347/85¹).

Ao contrário dos coletivos *stricto sensu* e dos difusos, que são indivisíveis e seu sujeito, no primeiro caso, corresponde a uma categoria e, no segundo, é indeterminado, os individuais homogêneos são divisíveis e seus sujeitos são claramente individualizados (art. 81, parágrafo único, da Lei nº 8.078/90²).

¹ Art. 21. Aplicam-se à defesa dos direitos e interesses difusos, coletivos e individuais, no que for cabível, os dispositivos do Título III da lei que instituiu o Código de Defesa do Consumidor.

² Art. 81. A defesa dos interesses e direitos dos consumidores e das vítimas poderá ser exercida em juízo individualmente, ou a título coletivo. Parágrafo único. A defesa coletiva será exercida quando se tratar de: I - interesses ou direitos difusos, assim entendidos, para efeitos deste código, os transindividuais, de natureza indivisível, de que sejam titulares pessoas indeterminadas e ligadas por circunstâncias de fato; II - interesses ou direitos coletivos, assim entendidos, para efeitos deste código, os transindividuais, de natureza indivisível de que seja titular grupo, categoria ou classe de pessoas ligadas entre si ou com a parte contrária por uma relação jurídica base; III - interesses ou direitos individuais homogêneos, assim entendidos os decorrentes de origem comum.



Do pedido aduzido na presente ação civil pública, extrai-se que o Sindicato-autor não pretende a defesa de interesses ou direitos *coletivos*, pois requer a fixação de uma indenização como “reparação devida à sociedade” (Item “2” do Tópico 5.3 da petição inicial). Ora, Excelência, evidentemente a presente ação civil pública não trata de reparação de danos coletivos, pois o Sindicato-autor não defende a categoria dos bancários, mas sim os interesses de apenas alguns dos advogados integrantes do quadro jurídico.

O interesse coletivo não é simplesmente a aglutinação de interesses individuais. É muito mais. É o espírito coletivo organizado, despojado do sentimento individual que caracteriza o ideal coletivo. O interesse coletivo está afeto ao homem socialmente organizado e não ao homem *uti singuli*. Concerne ao fim institucional da corporação, associação. Vê-se, desse modo, que os interesses coletivos, por serem transindividuais e de natureza indivisível, não se confundem com a soma dos interesses individuais, mas a síntese desses interesses.

Nesse sentido, conclui-se que o Sindicato-autor, no caso dos autos, não defende interesses coletivos, pois o direito postulado não tem como beneficiário a categoria dos bancários e sequer a categoria dos advogados empregados do Banco do Brasil S.A. Isso porque pleiteia, como se extrai facilmente dos pedidos, a reparação de supostos danos causados a um grupo muito restrito de advogados. Ressalte-se que o Sindicato-autor relaciona, na peça inicial, o nome de apenas 27 integrantes da Diretoria Jurídica que teriam sido supostamente perseguidos pelo atual Diretor Jurídico, enquanto que o contingente de integrantes do setor jurídico do Banco ultrapassa 1039 (hum mil e trinta e nove) empregados.

O Sindicato-autor, na presente ação civil pública, não expressa um interesse de natureza própria, fruto da proximidade entre os membros da categoria bancária ou mesmo da totalidade dos integrantes do corpo

jurídico da empresa. Os advogados citados na petição inicial não formam um grupo ou categoria à parte, ligados entre si por uma relação jurídica base. Como bem esclarecido na peça vestibular, cada advogado passou por uma situação particular e inconfundível, uns pediram demissão, outros foram descomissionados, outros estão afastados em licença e outros permanecem trabalhando normalmente.

E nem mesmo da defesa de interesses individuais homogêneos a presente ação trata, pois o processo não versa sobre uma classe de pessoas determinadas que compartilhem prejuízos divisíveis, de origem comum, ou seja, oriundos das mesmas circunstâncias de fato. Ora, dos fatos narrados na petição extrai-se, claramente, que os alegados danos não decorreram de uma origem comum. Cada advogado descomissionado ou desligado do Banco enfrentou uma situação particular decorrente das respectivas prestações individuais de trabalho.

A distinção entre o interesse individual homogêneo e o individual simples repousa na existência, no primeiro, de uma origem comum, que atinge diversas pessoas de forma homogênea, é dizer, são diversas afetações individuais, particulares, originárias de uma mesma causa, as quais deixam os prejudicados em uma mesma situação³.

Resta claro, portanto, que a presente ação civil pública não pode versar sobre direitos individuais homogêneos, pois, dos fatos narrados, não se extrai a ocorrência de supostos danos provenientes de uma causa comum que atinge uniformemente a todos os lesados. Não há unidade factual e temporal dos fatos articulados na petição inicial e que atingiram alguns dos integrantes do serviço jurídico. Em outras palavras, falta a homogeneidade ínsita a essa espécie de interesse metaindividual. Logo, não se tratando nem de direitos coletivos, nem

³ LEITE, Carlos Henrique Bezerra. *Ação Civil Pública na perspectiva dos direitos humanos*. 2ª ed. São Paulo: LTr, 2008. p. 68.

de direitos individuais homogêneos, a presente ação civil pública não conta com suporte jurídico, quanto ao objeto, para seu cabimento perante essa Justiça especializada.

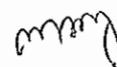
Assim, por todos os ângulos que se analise a questão, a presente ação é inadequada, seja porque não trata nem de direitos coletivos, nem de direitos individuais homogêneos, ou, ainda, porque não foi ajuizada ação civil coletiva, razão pela qual requer seja o processo extinto, sem resolução do mérito, nos termos do art. 267, IV, do CPC c/c o art. 21 da Lei nº 7.347/85, arts. 81 e 91 da Lei nº 8.078/90 e art. 6º, inciso XII, da Lei Complementar nº 75/93.

III.2 DA ILEGITIMIDADE ATIVA *AD CAUSAM* DO SINDICATO PARA AJUIZAMENTO DE AÇÃO CIVIL PÚBLICA

Há entendimento restrito sobre a legitimidade dos sindicatos para ajuizamento de ação civil pública trabalhista, como o acórdão abaixo transcrito, que a reconhece apenas ao Ministério Público do Trabalho:

“AÇÃO CIVIL PÚBLICA NA JUSTIÇA DO TRABALHO. LEGITIMIDADE ATIVA. Na Justiça do Trabalho, a legitimidade ativa para propositura da ação civil pública é exclusiva do Ministério Público do Trabalho.” (TRT da 3ª Região – 3ª Turma – RO 5.310/95 – Relator José Roberto F. Pimenta – DJMG de 29.08.95)

No campo trabalhista, os interesses coletivos são, de fato, defendidos pelas entidades sindicais, dentro da competência que lhes foi atribuída pela Constituição Federal. Entretanto, essa defesa somente pode ser exercida na área extrajudicial, pela negociação coletiva, visando-se à obtenção de uma convenção ou um acordo coletivo de trabalho. Com referência à atuação judicial,



a defesa dos interesses coletivos dos trabalhadores deve ser instrumentalizada pelos dissídios coletivos ou, conforme o caso, em se tratando de ofensa a direito líquido e certo, pelo mandado de segurança coletivo. É que a ação civil pública somente pode ser usada na defesa dos interesses coletivos dos trabalhadores na relação capital e trabalho, pelas entidades indicadas no *caput* do art. 5º da Lei nº 7.347/85, à exceção das entidades sindicais.

Assim, o Ministério Público do Trabalho é o único legitimado a promover ação civil pública trabalhista para a defesa dos interesses coletivos e direitos individuais homogêneos, o que não é objeto desta ação. Por tal razão, requer seja a presente ação extinta, sem resolução do mérito, nos termos do art. 267, IV, do CPC c/c art. 5º, *caput*, da Lei nº 7.347/85.

III.3 DA ILEGITIMIDADE ATIVA *AD CAUSAM* DO SINDICATO EM FACE DA ABRANGÊNCIA DO PEDIDO DA AÇÃO

Mesmo que ultrapassadas as anteriores preliminares, melhor sorte não assiste ao Sindicato-autor no que se refere à abrangência dos pedidos postulados, posto que não detém competência para que se empreendam efeitos fora da área de sua atuação.

Pela leitura da inicial se verifica que o Sindicato-autor pretende que os efeitos da ação se dêem nacionalmente (fl. 05). Ocorre que a base territorial de atuação do sindicato-demandante é, consoante seu próprio Estatuto, o seguinte:

Art. 1º - O Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários de Brasília, é um órgão classista, de massas, autônomo e democrático, constituído para fins de defesa e representação

legal da categoria profissional dos bancários e servidores do Banco Central do Brasil, na base territorial de Brasília - DF.

Além disso, mesmo a chamada “ampla legitimidade sindical” encontra seus limites na Constituição Federal, que assim estabelece:

Art. 8º É livre a associação profissional ou sindical, observado o seguinte: (...)

II - é vedada a criação de mais de uma organização sindical, em qualquer grau, representativa de categoria profissional ou econômica, na mesma base territorial, que será definida pelos trabalhadores ou empregadores interessados, não podendo ser inferior à área de um Município;

A própria jurisprudência não admite a extensão dos efeitos da decisão para além da base territorial dos sindicatos, conforme excerto a seguir:

EXECUÇÃO. AGRAVO DE INSTRUMENTO. AÇÃO COLETIVA. EXTENSÃO DOS EFEITOS DA COISA JULGADA A TODA CATEGORIA PROFISSIONAL. NECESSIDADE DE OBSERVÂNCIA DA BASE TERRITORIAL DO SINDICATO SUBSTITUTO PROCESSUAL EM AÇÃO COLETIVA.

O artigo 8º, III, da Constituição da República autoriza a atuação ampla do Sindicato, na qualidade de substituto processual, dada a sua função institucional de defesa dos direitos e interesses individuais e coletivos da categoria. Da interpretação lógico-sistemática do ordenamento jurídico, contudo, a ampla legitimidade sindical encontra limite na base territorial correspondente, nos termos do artigo 8º, inciso II, da Lei Maior. Violação direta de dispositivo constitucional que não se reconhece. Agravo de instrumento não provido.

Dessa forma, a presente demanda está em desconformidade com a Constituição Federal e com o próprio Estatuto da entidade sindical,

conforme acima demonstrado, o que atrai a incidência da ilegitimidade *ad causam*, devendo o feito ser extinto sem julgamento do mérito, nos termos do art. 267, VI, do CPC, principalmente por não ter o Sindicato efetuado pedido alternativo com a limitação da abrangência dos efeitos da eventual condenação. Assim, nos termos do art. 460, o julgador está adstrito aos pedidos das partes e, na impossibilidade de se empreender abrangência nacional à postulação do Sindicato por não ter legitimidade para tanto, fulminada está a pretensão como um todo.

Ainda que assim não entenda V.Exa., em eventual condenação do Banco réu, requer sejam limitados os efeitos à abrangência territorial do Sindicato de Brasília, qual seja, apenas a Capital Federal, consoante Estatuto do demandante.

III.4 DA LITISPENDÊNCIA

O Sindicato-autor vem a juízo repetir os pedidos de obrigação de não fazer e de pagamento de indenização por danos morais coletivos, pleiteados pelo Ministério Público do Trabalho na ação civil pública autuada sob o nº 0500.2008.007.10.00-7, que tramita na 7ª Vara do Trabalho de Brasília, ora em grau de recurso no Tribunal Regional do Trabalho da 10ª Região (doc. 3).

Portanto, o presente processo deve ser extinto, sem resolução do mérito, nos termos do art. 267, V, do Código de Processo Civil⁴, em virtude da ocorrência de litispendência.

A litispendência, de conformidade com os §§ 1º, 2º e 3º do art. 301⁵, do Código de Processo Civil é a repetição de uma ação em curso, exigindo-

⁴ Art. 267. Extingue-se o processo, sem resolução de mérito: V - quando o juiz acolher a alegação de perempção, litispendência ou de coisa julgada.

se para sua configuração a existência de identidade de partes, pedido e causa de pedir.

Desse modo, o fenômeno processual da litispendência ocorre quando a parte repete, contemporaneamente, ação idêntica, assim entendida como aquela que possui a tríplice identidade de partes, pedido e causa de pedir, o que traz como consequência a extinção do segundo processo sem julgamento do mérito, nos termos do art. 267, inciso V, do Código de Processo Civil.

No caso dos autos resta configurada a litispendência na medida em que há outra ação trabalhista em curso com as mesmas partes, pedidos idênticos e a mesma causa de pedir.

Para melhor compreensão dos fatos e das medidas adotadas pelo Judiciário Trabalhista e pelos substituídos, passamos a relatar o ocorrido:

1) Processo nº 0500.2008.007.10.00-7:

Em 09.05.2008, o Ministério Público do Trabalho, em nome dos empregados do Réu, ingressou com a ação civil pública nº 0500.2008.007.10.00-7, perante a 7ª Vara do Trabalho desta Capital, com pedido de tutela inibitória para que o Réu fosse condenado a:

Não permitir, não tolerar e não submeter seus empregados por meio de seus prepostos ou superiores hierárquicos, a situações que

⁶ Art. 301. § 1º - Verifica-se a litispendência ou a coisa julgada, quando se reproduz ação anteriormente ajuizada. § 2º - Uma ação é idêntica à outra quando tem as mesmas partes, a mesma causa de pedir e o mesmo pedido. § 3º - Há litispendência, quando se repete ação, que está em curso; há coisa julgada, quando se repete ação que já foi decidida por sentença, de que não caiba recurso.

evidenciem assédio moral causador de dano a personalidade física e/ou mental dos seus empregados ou trabalhadores que lhe prestem serviços, garantindo-lhes tratamento digno, consoante a diretriz expressa no art. 1º, III da CF.

O Órgão Ministerial pleiteou também o pagamento de indenização por danos morais coletivos:

Com base no artigo 3º, da Lei nº 7.347/85, seja o Banco do Brasil condenado ao pagamento de uma indenização no valor de R\$ 600.000,00 (seiscentos mil reais) por danos morais causados aos atributos da personalidade coletiva de seus empregados, reversíveis ao FAT – Fundo de Amparo ao Trabalhador.

O juízo de primeira instância julgou parcialmente procedente os pedidos formulados pelo Ministério Público do Trabalho para condenar o Réu a se abster de tolerar tais práticas e de submeter seus empregados a todas as situações que impliquem em assédio moral, garantindo-lhes tratamento digno, bem como a constituir uma comissão para fins de recebimento e apuração de denúncias, investigação, prevenção e saneamento de práticas de assédio moral.

Eis a conclusão literal da sentença proferida pela MM. 7ª Vara do Trabalho de Brasília, que julgou parcialmente procedentes os pedidos formulados pela Procuradoria Regional do Trabalho da 10ª Região, destacando-se que não houve condenação no pedido de indenização por danos morais coletivos, e que não se pode concluir que o Banco, de maneira generalizada e deliberada, não se comprometa ou não se responsabilize pela prática de assédio moral:

I) "Tudo considerado, **determino** que o réu se abstenha de tolerar tais práticas e de submeter seus empregados a todas as situações que impliquem em assédio moral, garantindo-lhes tratamento digno.

Determino ao réu que **constitua**, no prazo de 60 dias contados do trânsito em julgado desta decisão, uma comissão para fins de recebimento e apuração de denúncias, investigação, prevenção e saneamento de práticas de assédio moral, com preservação de sigilo da fonte. A referida comissão deve ser integrada por representantes dos trabalhadores, eleitos por estes, garantindo a participação de membros do sindicato da categoria profissional no processo de eleição, podendo haver participação de representantes do empregador. **Esta obrigação deve ser cumprida, no prazo retromencionado, sob pena de pagamento de multa diária no valor de R\$ 2.000,00 (dois mil reais), limitada ao valor global de R\$ 1.000.000,00 (um milhão de reais).**"

II) "**Indefiro** o pleito de divulgação desta decisão pelo réu, eis que o processo é público, com acesso livre a todos, mormente se considerarmos que tal decisão será divulgada na Internet. Além disso, o próprio sindicato da categoria profissional pode se incumbir de divulgar o teor da decisão, se entender cabível. Por outro lado, **determino** que o réu, após a composição da referida comissão, dê ampla divulgação ao seu quadro funcional sobre a existência da mesma, bem como o fim a que se destina a referida comissão, sob pena de pagamento da mesma multa já cominada.

A multa aqui estabelecida reverterá em favor do Fundo de Amparo ao Trabalhador - FAT."

III) Quanto ao pedido de indenização por danos morais:

"O autor aduziu que a conduta perpetrada pelo réu, ao não se comprometer ou se responsabilizar pela prática de assédio moral em seu ambiente de trabalho, causou danos morais coletivos aos empregados e à própria sociedade, eis que houve violação aos direitos constitucionalmente garantidos aos trabalhadores.(...)"

Esta magistrada teve o cuidado de analisar detidamente as decisões relativas a elas na Internet, tendo constatado que universo de ações

referidas pelo MPT, pouco mais de 20, apenas em 5 restou caracterizado o assédio moral, havendo casos em que não restou caracterizado, outros em que não se abordou o tema assédio moral, outros em que a consulta restou impossível, em número de 4, 1 em que o assédio moral restou caracterizado em razão da confissão ficta do réu e 1 em que sequer foi prolatada a sentença. Vale ponderar que a maior parte das decisões não transitou em julgado.

(...)

Desse modo, considerando-se o universo de empregados do Banco do Brasil, cerca de 90.000 pessoas, este Juízo conclui que a prática de assédio moral não é generalizada, sendo trazidos ao seu conhecimento apenas casos pontuais.

Pelo reduzido número de casos em que restou comprovada a existência de assédio moral e pelo fato de muitos trabalhadores preferirem que o assunto não venha à tona, o Juízo entende que a atuação do réu é dificultada, ante grande universo de empregados. Isto não significa que o demandado, de maneira generalizada e deliberada, não se comprometa ou não se responsabilize pela prática de assédio moral.

No meu entender, não restou comprovado o prejuízo em âmbito coletivo.

É nesse sentido o entendimento dimanado do Egrégio Tribunal Regional do Trabalho da 10ª Região, *in verbis*:

(...)

Por comungar inteiramente do entendimento contido nos excertos transcritos e considerando que não há como generalizar situações ocorridas de modo isolado, como no caso dos autos, julgo **improcedente** o pedido de indenização por danos morais coletivos."

Contra essa decisão, o Ministério Público do Trabalho e o Réu interuseram recurso ordinário para o Tribunal Regional do Trabalho da 10ª

Região, julgado no dia 27 do corrente mês, o qual determinou o retorno dos autos à Vara de origem para novo julgamento, pois caracterizada a negativa de prestação jurisdicional.

2) Processo nº 01685.2009.021.10.00-4 (presente ação):

Na presente demanda o SEEB Brasília, em nome dos integrantes do quadro jurídico da empresa ingressou com ação civil pública com pedido de tutela inibitória para que o Réu fosse condenado a:

Não permitir, não tolerar e não submeter seus empregados por meio de seus prepostos ou superiores hierárquicos, a situações que evidenciem assédio moral causador de dano a personalidade física e/ou mental dos seus empregados ou trabalhadores que lhe prestem serviços, garantindo-lhes tratamento digno, consoante a diretriz expressa no art. 1, III da CF.

A entidade sindical requereu também o pagamento de indenização por danos morais coletivos:

Com base no artigo 3º, da Lei nº 7.347/85, seja o Banco do Brasil condenado ao pagamento de uma indenização em valor a ser arbitrado por esse Juízo, como reparação devida à sociedade que ofereça caráter pedagógico afim de que o Banco do Brasil, por fim, se sensibilize e deixe de negligenciar as práticas assediadoras perpetradas na Diretoria Jurídica.

Portanto, os mesmos pedidos realizados pelo Ministério Público na ação civil pública nº 0500.2008.007.10.00-7.

Desse modo, constata-se que as duas demandas versam sobre a mesma matéria (assédio moral coletivo), possuem a mesma causa de pedir (obrigação de não fazer e de reparar) e as mesmas partes (empregados do Réu), apesar de propostas por legitimados extraordinários diversos, preenchendo, portanto, os requisitos para configuração da litispendência.

A respeito da propositura de ações coletivas por legitimados extraordinários diversos, importante destacar que a concepção de parte não deve ser analisada por meio de sua constatação física, mas sim através da condição jurídica de cada pessoa, ou seja, existindo duas ações ajuizadas, uma pelo Órgão Ministerial e outra pela entidade representativa de classe, a qual tem legitimidade concorrente, com o mesmo objeto e mesma causa de pedir, muito embora os autores não se correspondam fática ou fisicamente, para efeito de litispendência, devem ser entendidas como as mesmas partes, tendo em vista que defendem interesses das mesmas pessoas.

Nesse diapasão manifesta-se Ricardo de Barros Leonel⁶, com a seguinte lição:

"... na hipótese, a causa deveria ser interpretada como identidade de relação jurídica substancial, ainda que entre pessoas distintas, mas providas da mesma condição jurídica. Isto implicaria no reconhecimento de que em verdade seriam duas ações idênticas, e a solução seria a extinção da demanda aforada posteriormente, em virtude da ocorrência do fenômeno da litispendência".

⁶ LEONEL, Ricardo de Barros. *A causa petendi nas ações coletivas*. In:—. *A causa de pedir e pedido no processo civil* (coord. José Rogério Cruz e Tucci e José Roberto dos Santos Bedaque). São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, 2002, p. 166.

Desse modo, sendo proposta uma ação coletiva com a mesma causa de pedir e o mesmo pedido, por legitimados distintos, mas com os mesmos beneficiários, não resta dúvidas de que se está diante de um caso de litispendência.

Vale destacar que **as demandas foram ajuizadas pelo Ministério Público do Trabalho e pelo SEEB Brasília, na qualidade de substitutos processuais**, tendo em vista que buscam compelir o Réu a não permitir, não tolerar e não submeter seus empregados por meio de seus prepostos ou superiores hierárquicos, a situações que evidenciem assédio moral causador de dano a personalidade física e/ou mental e a pagar indenização por danos morais coletivos.

A lição do processualista José Augusto Rodrigues Pinto, em sua obra "Processo Trabalhista de Conhecimento", Ed. LTr, São Paulo, 1994, p. 166/167 esclarece:

"A substituição processual consiste na autorização da lei para que alguém defenda, em nome próprio, como autor ou como réu, direito alheio em processo judicial.

Isso envolve um reconhecimento incomum do Direito, pois o normal é que só se dê legitimação ao sujeito da relação de direito material nela debatida. Não foi por outro motivo que se denominou a legitimação reconhecida ao substituto de anômala ou extraordinária, residindo a anomalia 'no fato de a parte no processo não ser a da relação de direito material'.

... Sustentou Calamandrei que o substituto processual, encontra sua legitimação para defender, em nome próprio direito de outrem, em juízo, porque 'entre ele e o substituído existe uma relação ou uma situação jurídica de caráter substancial, pela qual, através do direito do substituído, vem o substituto a satisfazer interesse que lhe é próprio'. (grifo nosso)

O Tribunal Superior do Trabalho⁷ já se manifestou nesse sentido, ou seja, o ajuizamento de ação pelo sindicato profissional ou outra entidade representativa dos empregados, na qualidade de substituto processual, atrai a ocorrência de litispendência ou coisa julgada, relativamente aos substituídos que renovaram a mesma ação, uma vez que a entidade sindical atua na qualidade de substituto processual, em nome próprio na defesa de direito alheio.

Também para o Superior Tribunal de Justiça⁸ a litispendência deve ser vista sob o ângulo dos beneficiários da decisão e não pela análise das partes que figuram no pólo ativo da demanda:

RECURSO ORDINÁRIO EM MANDADO DE SEGURANÇA. AÇÃO COLETIVA. DIREITOS COLETIVOS. IMPETRAÇÃO DE DOIS MANDADOS DE SEGURANÇA POR DUAS ENTIDADES REPRESENTATIVAS DA MESMA CATEGORIA PROFISSIONAL.

⁷ Ementas: I) AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA. LITISPENDÊNCIA. SUBSTITUIÇÃO PROCESSUAL. SINDICATO. AÇÃO INDIVIDUAL. O quadro fático delineado no acórdão regional demonstra se tratar das mesmas partes, da mesma causa de pedir e do mesmo pedido. Incide o artigo 302, §2º, do Código de Processo Civil. **Não há como desconsiderar a existência de igualdade de litigantes, ainda que por intermédio de representação processual, legitimamente constituída (sindicato). Em ambas as ações, os efeitos jurídicos e a natureza do direito perseguido são os mesmos, ou seja, reintegração no emprego.** Agravo de instrumento a que se nega provimento. (AIRR - 59452/2002-900-02-00 - DJ - 31/10/2008 - 7a. Turma - PEDRO PAULO MANUS Ministro Relator).

II) LITISPENDÊNCIA. SINDICATO. SUBSTITUIÇÃO PROCESSUAL. A jurisprudência desta Corte tem admitido a existência de litispendência quando há ação com o sindicato como substituto processual e outra com o empregado individualmente, ambas com o mesmo objeto- (E-ED-RR-34.161/2002-902-02-00.2, Min. José Luciano de Castilho Pereira, decisão unânime, DJ 28.4.2006). III) LITISPENDÊNCIA. FGTS. CONTROVÉRSIA SOBRE IDENTIDADE DE PEDIDOS. SUBSTITUIÇÃO PROCESSUAL. ROL DOS SUBSTITUÍDOS. A substituição processual promovida pelo sindicato é ampla e irrestrita, abrangendo toda a categoria, de sorte que a igualdade de partes estabelece-se no plano material, ou seja, conquanto na ação anteriormente ajuizada figure o sindicato como autor, serão os reclamantes desta ação os titulares dos direitos reconhecidos naquela reclamação, havendo, portanto identidade de partes- (RR-641.972/2000.9, Ac. 5ª Turma, Min. João Batista Brito Pereira, decisão unânime, DJ 24.3.2006).

⁸ Acórdão STJ Recurso em Mandado de Segurança nº 24.196 - ES (2006/0101994-6) - RELATOR: MINISTRO FELIX FISCHER RECORRENTE: SINDICATO DOS SERVIDORES DO PODER JUDICIÁRIO NO ESTADO DO ESPÍRITO SANTO RECORRIDO: ESTADO DO ESPÍRITO SANTO Data do julgamento: 13.12.2007.

MESMA CAUSA DE PEDIR. IDENTIDADE PARCIAL DE PEDIDOS. CONTINÊNCIA. CONFIGURAÇÃO.

I - O aspecto subjetivo da litispendência nas ações coletivas deve ser visto sob a ótica dos beneficiários atingidos pelos efeitos da decisão, e não pelo simples exame das partes que figuram no pólo ativo da demanda. Assim, impetrados dois mandados de segurança por associação e por sindicato, ambos representantes da mesma categoria profissional, os substituídos é que suportarão os efeitos da decisão, restando, assim, caracterizada a identidade de partes.

II - Em face da identidade parcial de pedidos, em razão de um ser um mais abrangente que o outro, configura-se a continência, que é espécie de litispendência parcial.

III - Inviável, porém, a reunião de processos, tendo em vista que já julgado um deles (Súmula 235/STJ), impondo-se, por consequência, a extinção parcial do presente writ na parte em que apresenta o mesmo pedido.

Recurso ordinário parcialmente provido, para determinar o retorno dos autos ao e. Tribunal a quo, para que julgue o mandamus. (grifo nosso)

Portanto, no presente caso, transparece a identidade física entre as partes (Ministério Público do Trabalho e SEEB Brasília) e estas devem ser consideradas idênticas uma vez que as suas condições jurídicas são as mesmas, pois os beneficiários atingidos pelos efeitos da decisão serão os mesmos (empregados do Réu).

No tocante ao requisito “mesma causa de pedir” importante destacar que nas duas ações ajuizadas a causa de pedir é a mesma, tendo em vista que nas duas demandas os Autores pretendem que o Réu não tolere a prática de assédio moral no âmbito da empresa.

Assim, está claro que a causa de pedir nas duas ações diz respeito aos efeitos decorrentes da conduta dos prepostos do Réu, fato este alegado tanto nesta ação quanto naquela autuada sob o nº 00500.2008.10.00.7.

Portanto, possível concluir que a causa de pedir de ambos os feitos são idênticas, haja vista que estão calcadas no mesmo fato.

Assim, constatada a ocorrência de litispendência, requer seja o processo extinto, sem resolução do mérito, nos termos do art. 267, V, do Código de Processo Civil.

III.5 DA CONTINÊNCIA QUANTO AOS PEDIDOS DE OBRIGAÇÃO DE NÃO FAZER E DE PAGAMENTO DE INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS COLETIVOS

Apesar de nitidamente caracterizada a litispendência, caso este não seja o entendimento de Vossa Excelência, possível constatar também a ocorrência de continência entre as causas.

A continência, que na verdade é uma espécie de gênero da conexão, tem previsão legal no artigo 104⁹ do CPC e ocorre *"entre duas ou mais ações sempre que há identidade quanto às partes e à causa de pedir, mas o objeto de uma, por ser mais amplo, abrange o das outras"* e a sua consequência jurídico-processual mais expressiva é a imposição de julgamento simultâneo dessas causas no mesmo processo. A razão desta regra deriva do fato de que o julgamento em separado das causas continentes gera o risco de decisões contraditórias.

⁹ Art. 104. Dá-se a continência entre duas ou mais ações sempre que há identidade quanto às partes e à causa de pedir, mas o objeto de uma, por ser mais amplo, abrange o das outras.

Na presente demanda o Sindicato-autor requereu que fosse repelida a prática de assédio moral coletivo e, por consequência paga indenização por danos morais coletivos e na demanda ajuizada perante a 7ª Vara do Trabalho de Brasília, o Sindicato-autor requereu que o Réu se abstinhasse de praticar assédio moral coletivo e indenizasse em razão do dano moral causado à coletividade de empregados.

Portanto, não há diferença entre as demandas, salvo que o pleito na ação, ora contestada, é mais restrito que o da outra ação, uma vez que na presente demanda não foi requerido pelo Sindicato-autor a criação de comissão paritária no âmbito da empresa para análise e coibição da prática de assédio moral, o que não representa fato relevante para a solução da demanda, com isso, vale dizer: a reunião dessas ações é requisito de eficácia da sentença.

De igual pensar, Cândido Rangel Dinamarco¹⁰ sustenta: *“Uma demanda envolve a outra em uma relação de continência (a) quando traz um petitum relativo a dois ou mais bens ou a um bem de maior extensão e a segunda, a um bem só ou a uma parcela do todo (...)”*.

Também para o Superior Tribunal de Justiça¹¹ configura-se a continência quando há identidade parcial de pedidos e um é mais abrangente que o outro:

¹⁰ DINAMARCO, Cândido Rangel. *Instituições de Direito Processual Civil*. 2 vol. 3. ed. São Paulo: Malheiros, 2003.

¹¹ Acórdão STJ Recurso em Mandado de Segurança nº 24.196 - ES (2006/0101994-6) - RELATOR: MINISTRO FELIX FISCHER RECORRENTE: SINDICATO DOS SERVIDORES DO PODER JUDICIÁRIO NO ESTADO DO ESPÍRITO SANTO RECORRIDO: ESTADO DO ESPÍRITO SANTO Data do julgamento: 13.12.2007.

RECURSO ORDINÁRIO EM MANDADO DE SEGURANÇA. AÇÃO COLETIVA. DIREITOS COLETIVOS. IMPETRAÇÃO DE DOIS MANDADOS DE SEGURANÇA POR DUAS ENTIDADES REPRESENTATIVAS DA MESMA CATEGORIA PROFISSIONAL. MESMA CAUSA DE PEDIR. IDENTIDADE PARCIAL DE PEDIDOS. CONTINÊNCIA. CONFIGURAÇÃO.

I - O aspecto subjetivo da litispendência nas ações coletivas deve ser visto sob a ótica dos beneficiários atingidos pelos efeitos da decisão, e não pelo simples exame das partes que figuram no pólo ativo da demanda. Assim, impetrados dois mandados de segurança por associação e por sindicato, ambos representantes da mesma categoria profissional, os substituídos é que suportarão os efeitos da decisão, restando, assim, caracterizada a identidade de partes.

II - Em face da identidade parcial de pedidos, em razão de um ser um mais abrangente que o outro, configura-se a continência, que é espécie de litispendência parcial.

III - Inviável, porém, a reunião de processos, tendo em vista que já julgado um deles (Súmula 235/STJ), impondo-se, por consequência, a extinção parcial do presente writ na parte em que apresenta o mesmo pedido.

Recurso ordinário parcialmente provido, para determinar o retorno dos autos ao e. Tribunal a quo, para que julgue o mandamus. (grifo nosso)

Assim, se a demanda de maior extensão coincide com a demanda menos ampla, há impedimento legal para o prosseguimento simultâneo das duas causas apesar do parcial *bis in idem* (litispendência parcial).

Em face do exposto, requer a reunião das ações, encaminhando a presente demanda para a 7ª Vara do Trabalho de Brasília

(DF), vez que prevento aquele Juízo, para que sejam decididas em conjunto, evitando-se a ocorrência de decisões antagônicas sobre o mesmo objeto, nos termos do art. 105¹² do CPC e do § único do art. 2º da Lei nº 7.347/85.

Alternativamente, caso Vossa Excelência entenda pela impossibilidade de reunião das ações, requer-se a extinção parcial da presente demanda na parte em que apresenta os mesmos pedidos.

IV. PREJUDICIAL DE MÉRITO

IV.1 PRESCRIÇÃO

A presente ação civil pública se refere à reparação dos danos individualmente sofridos pelos trabalhadores, os quais, pela Constituição Federal de 1988 (art. 7º, inciso XXIX), submetem-se à prescrição quinquenal durante a vigência do contrato de trabalho e bienal, após a extinção do mesmo.

Assim, requer-se seja pronunciada a prescrição quinquenal e bienal dos direitos postulados na presente ação relativamente a cada advogado citado na petição inicial, considerando-se a data do alegado descomissionamento ou da suposta perseguição contra eles havida, tendo em vista o Princípio da *Actio Nata* (art. 189 do Código Civil).

¹² Art. 105 - Havendo conexão ou continência, o juiz, de ofício ou a requerimento de qualquer das partes, pode ordenar a reunião de ações propostas em separado, a fim de que sejam decididas simultaneamente.

V. MÉRITO

V.1 BREVES ESCLARECIMENTOS SOBRE O SISTEMA DE ADMINISTRAÇÃO DE PESSOAL DO BANCO: ADMISSÃO, DEMISSÃO, COMISSIONAMENTOS E DESCOMISSIONAMENTOS

Para melhor compreensão dos fatos, passamos a discorrer acerca da norma empresarial que trata da demissão, do comissionamento dos empregados em funções de confiança, bem como do descomissionamento desses trabalhadores.

ADMISSÃO E RESCISÃO CONTRATUAL

De acordo com a norma interna (doc. 4 – LIC 480.01.02.2034) compete **exclusivamente** ao Vice-Presidente de Gestão de Pessoas e Desenvolvimento Sustentável – Vipes decidir acerca da admissão e da demissão de empregados da empresa, seguindo os critérios aprovados pelo Conselho Diretor do Banco do Brasil.

LIC 480.1.2.2034

03. Compete ao Vice-Presidente de Gestão de Pessoas e Desenvolvimento Sustentável:
a) admitir e demitir funcionários, de acordo com os critérios aprovados pelo Conselho Diretor;

05. Compete ao Conselho Diretor, além das competências estatutárias, aprovar critérios e parâmetros para:

- b) admissão e demissão de pessoal;
- c) promoções de funcionários.

Assim, todas as demissões na empresa, sejam por justa causa ou sem justa causa somente são efetivadas após análise e aprovação do Vice-Presidente de Gestão de Pessoas, de acordo com os critérios e parâmetros aprovados pelo Conselho Diretor.

COMISSIONAMENTO

A respeito do comissionamento de empregados, a norma interna (doc. 4 – DOC#7820 do LIC 480.01.02.2034) prevê as instâncias decisórias, as quais são responsáveis pelas deliberações relacionadas às nomeações em função de confiança. Exemplificamos: compete exclusivamente ao Presidente da Instituição a nomeação de empregados na função de Gerente Executivo Jurídico.

DOC#7820	
Nome da Comissão	Alçada para Nomeação
Gerente Executivo Jurídico	Presidente

DESCOMISSIONAMENTO

Quanto à dispensa da comissão dispõe a norma empresarial (doc. 4) que cabe ao detentor da competência para nomear a decisão pela reversão ao cargo efetivo.



LIC 480.1.2.2034

11. A dispensa de comissão é decidida pelo detentor da respectiva competência para nomear. (...)

Portanto, é do mesmo gestor ou do mesmo grupo de gestores da empresa a decisão pelo comissionamento ou descomissionamento dos empregados.

No âmbito do Serviço Jurídico, as nomeações e os descomissionamentos são de competência dos seguintes gestores (doc. 4):

DOC#7820

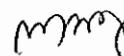
Nome da Comissão	Alçada para Nomeação
Analista Jurídico A,B e C	Comitê de Administração da Unidade Estratégica Subordinante ¹³
Assessor Jurídico Máster, Pleno e Sênior	Comitê de Administração da Unidade Estratégica ¹⁴
Gerente de Divisão Jurídica	Comitê de Administração da Diretoria Jurídica
Gerente Executivo Jurídico	Presidente
Gerente Geral de Unidade Jurídica de Apoio	Comitê de Administração da Diretoria Jurídica
Supervisor Jurídico	Comitê de Administração da Unidade Estratégica Subordinante ¹⁵

Cabe esclarecer, ainda que no âmbito da empresa há procedimentos diferenciados para a realização do descomissionamento e aplicação de sanção disciplinar. Isto porque, a comissão trata de cargo de confiança que pode ser retirada pelo empregador a qualquer momento, enquanto

¹³ Diretoria Jurídica

¹⁴ Diretoria Jurídica

¹⁵ Diretoria Jurídica



a sanção disciplinar requer abertura de processo administrativo disciplinar¹⁶, o qual se destina a apurar responsabilidade por infração praticada pelo empregado.

Portanto, o descomissionamento não é punição e sim, desdobramento do exercício do poder diretivo do empregador, tendo em vista que a empresa, dentro do exercício regular de um direito, deve alocar, nas diversas funções, empregados que detenham a confiança, especialmente dos seus superiores, bem como realocar aqueles que dela se desvistam, inclusive para evitar ou mitigar riscos ao seu empreendimento.

A norma interna específica que trata do descomissionamento dos empregados do cargo de confiança e reversão ao cargo efetivo é o LIC 505.11.2.300 (doc. 5). Nela estão inseridas as seguintes regras: (i) competência para descomissionamento; (ii) motivos que vedam o descomissionamento por meio dessa regra, em razão da existência de falha em serviço; (iii) motivos que determinam o afastamento compulsório da comissão; e (iv) demais assuntos afetos ao descomissionamento.

Assim, de acordo com a norma regulamentar, além de a empresa ter a possibilidade de promover o descomissionamento por ato de gestão, nos moldes da legislação trabalhista (art. 468, parágrafo único, da CLT), há causas de descomissionamento automático que independem do exercício do poder potestativo do gestor, dentre eles: (i) se o empregado utilizar licença para acompanhar cônjuge, a partir de 91 dias contínuos; (ii) se o empregado estiver em movimentação transitória no interesse próprio, a partir de 91 dias contínuos etc.

¹⁶ TST, Súmula nº 77: Punição do Empregado – Inquérito ou Sindicância – Nula é a punição de empregado se não precedida de inquérito ou sindicância internos a que se obrigou a empresa por norma regulamentar.

57. A dispensa da comissão ocorre quando o funcionário:

- a) está lotado em dependência que sofre redução no quadro de comissionados ou que é desativada;
- b) apresenta desempenho insatisfatório, desde que registrado em GDP com ciclo avaliatório concluído;
- c) apresenta conduta incompatível com o cargo;
- d) sofre as seguintes penalidades:
 - I - repreensão;
 - II - advertência;
 - III - censura;
 - IV - suspensão;
- e) utiliza:
 - I - licença-saúde ou licença-saúde por acidente de trabalho, observado o LIC#505.17.14.202;
 - II - licença-interesse: a partir da utilização dos saldos de férias, licença-prêmio, folgas e abonos;
 - III - licença para acompanhar cônjuge, a partir de 91 dias contínuos;
 - IV - licença para assistir pessoa enferma da família, a partir de 181 dias contínuos;
- f) está em movimentação transitória no interesse próprio, a partir de 91 dias contínuos;
- g) solicita por meio de requerimento.

Portanto, todas as hipóteses listadas no item 57 do LIC 505.11.2.300 revelam casos de **descomissionamento compulsório**, mas não excluem a faculdade legal prevista no parágrafo único do art. 468 da CLT.

Isso porque, caso o gestor constate a ocorrência de uma dessas condições **é seu dever promover o descomissionamento do empregado**; o regramento interno, portanto, retira-lhe a faculdade de manter o empregado comissionado, obrigando-o a promover o descomissionamento, quando o ato esteja em sua alçada

Ademais, o objetivo do Banco, quando da elaboração do regramento interno em questão, não era o de restringir o seu direito potestativo de

desligar o empregado do cargo comissionado e revertê-lo ao cargo efetivo, e sim o de **criar um rol taxativo das hipóteses em que o descomissionamento do empregado é obrigatório, ou compulsório**, sem excluir o descomissionamento *ad nutum*.

Desse modo, resta claro que:

a) a decisão pelo comissionamento, bem como pela reversão ao cargo efetivo, no âmbito do Banco do Brasil **sempre é decidida de forma colegiada** pelos integrantes do Comitê de Administração da Unidade e nunca isoladamente;

b) quando se trata de demissão de empregados, a decisão é do Vice-Presidente de Gestão de Pessoas; e

c) a norma empresarial prevê, além do descomissionamento por ato de gestão, hipóteses de reversão compulsória ao cargo efetivo.

Portanto, se o Banco pode demitir o empregado sem justa causa, independentemente de processo administrativo, foge ao bom senso imaginar que não poderia descomissionar o trabalhador por ato de gestão, situação esta menos gravosa por preservar o emprego.

V.2 DO ALEGADO ASSÉDIO MORAL: SITUAÇÃO DE TODOS OS ADVOGADOS CITADOS NA PETIÇÃO INICIAL

Alega o Sindicato-autor que o atual Diretor Jurídico vem, supostamente, promovendo processo de assédio moral contra os advogados integrantes do quadro jurídico do Banco do Brasil S.A., por meio dos alegados fatos: demissão de advogados, pressão pública e vexatória para que os advogados peçam dispensa dos cargos exercidos na área jurídica, descomissionamentos de advogados e promoções de advogados em desconformidade com o regulamento empresarial interno.

Primeiramente, faz-se importante delimitar a data na qual o Dr. Joaquim Portes de Cerqueira César passou a integrar o Comitê de Administração da Diretoria Jurídica, o que ocorreu a partir de sua nomeação para o cargo de Diretor Jurídico, em 24.08.2007 (doc 6).

Como se esclarecerá, a seguir, os fatos alegados não procedem, razão pela qual o Réu explica a situação peculiar de cada advogado citado na petição inicial, sendo que muitos dos atos imputados pelo Sindicato-autor ao atual Diretor Jurídico sequer poderiam ter sido por ele ocasionados. Vejamos:

O Dr. Nelson Shinobu Sakuma exerceu o cargo de chefe da Assessoria Jurídica Regional de São Paulo (AJURE/SP), pelo período de 05.03.1999 a 03.02.2003, sendo sucedido pelo Dr. Joaquim Portes de Cerqueira César que, à época, exercia o cargo de chefe-adjunto naquela unidade.

O Comitê da Diretoria Jurídica da época decidiu pelo descomissionamento do Dr. Nelson, alocando-o em outro cargo comissionado na

ATIVOS S/A, que é empresa controlada pelo Banco do Brasil (doc. 7). **Nesse sentido, assédio moral não houve e ainda que houvesse, ao contrário do alegado, o atual Diretor Jurídico, Dr. Joaquim, não poderia ter qualquer interferência no descomissionamento do Dr. Nelson, pois não fazia parte do Comitê da Diretoria Jurídica do Banco do Brasil S.A à época.**

O **Dr. Roque Mendes Rech** jamais foi obrigado a se aposentar. Seu pedido de desligamento por motivo de aposentadoria decorreu de sua livre e espontânea vontade, aposentando-se em agosto de 2003 (doc. 8), recebendo proventos integrais do cargo que exercia, ou seja, Chefe de Núcleo Jurídico, inexistindo prejuízo. Ademais, **ressalte-se que quando da aposentadoria do Dr. Roque, o Dr. Joaquim sequer fazia parte do Comitê da Diretoria Jurídica do Banco do Brasil**, órgão competente para eventual decisão acerca do destino do comissionado.

O **Dr. Emerson José do Couto** pediu demissão do Banco do Brasil S.A., em 28.08.2003 (doc. 9). Jamais foi perseguido ou compelido a se desligar da empresa. **Frise-se que quando do desligamento do Dr. Emerson, o Dr. Joaquim sequer fazia parte do Comitê da Diretoria Jurídica do Banco do Brasil.**

O **Dr. Rogério Ivan Laurenti** ocupou o cargo de chefe-adjunto da Assessoria Jurídica Regional de São Paulo (AJURE/SP), no período de 15.07.1998 a 20.07.2003, e solicitou o retorno ao cargo de advogado pleno por vontade própria, alegando razões pessoais, conforme pedido assinado eletronicamente pelo advogado (doc. 10). Esse pedido foi autorizado pelo Comitê da Diretoria Jurídica do Banco do Brasil S.A. à época, **da qual o Dr. Joaquim Portes de Cerqueira César não fazia parte.** O Dr. Rogério permaneceu laborando normalmente como advogado até a adesão ao PAA - Plano de Aposentadoria, em 2007.

O **Dr. Evanildo Queiroz Faria** jamais foi descomissionado do cargo de Chefe do NUJUR Sorocaba (SP), aposentando-se nessa função em abril de 2006. (doc. 11). Seu pedido de desligamento por motivo de aposentadoria decorreu de sua livre e espontânea vontade, recebendo proventos integrais do cargo que exercia, ou seja, Chefe de Núcleo Jurídico, inexistindo prejuízo. ***Ressalte-se que quando da aposentadoria do Dr. Evanildo, o Dr. Joaquim não fazia parte do Comitê da Diretoria Jurídica do Banco do Brasil.***

O **Dr. Antonio Harabara Furtado** jamais foi obrigado a pedir aposentadoria. Na verdade, ao retornar a sua cidade de origem, Sorocaba (SP), passou a exercer o cargo de advogado pleno, conforme pedido assinado eletronicamente pelo advogado (doc. 12), função exercida até o seu espontâneo desligamento em agosto de 2006. ***Essa alteração funcional foi ratificada pelo Comitê da Diretoria Jurídica à época, do qual o Dr. Joaquim sequer fazia parte.***

O **Dr. Antonio Heiffig Júnior** jamais foi assediado. Na verdade, ele foi descomissionado do cargo de chefe do então Núcleo Jurídico de Campinas (SP), passando a exercer o cargo de advogado pleno, nos termos do § único do art. 468 da CLT. Após, por razões pessoais, pediu transferência para a AJURE Goiás (GO), permanecendo no exercício do cargo de advogado pleno até sua nomeação como assessor jurídico pleno na Diretoria Jurídica, a partir de 05.06.2006. Desligou-se, em razão de adesão ao Plano de Afastamento Antecipado em 08.07.2007.

Tanto sua nomeação em Goiás, quanto sua nomeação na Diretoria Jurídica foram deferidas pelos integrantes do então Comitê da Diretoria Jurídica do Banco do Brasil S.A. (doc. 13), do qual o atual Diretor Jurídico, Dr. Joaquim Portes de Cerqueira César, não fazia parte, pois



somente foi nomeado neste cargo em 27.08.2007. Frise-se que é falaciosa a alegação do Sindicato-autor no sentido de que o Dr. Heiffig teria se desligado da empresa em decorrência da nomeação do Dr. Joaquim, pois o atual Diretor somente foi nomeado após quase dois meses de sua saída.

Além disso, cabe ressaltar que em relação a transferência do Dr. Heiffig para a AJURE Goiás na condição de advogado e, posteriormente, para a Diretoria Jurídica, em condição superior, foi solicitada pelo próprio empregado, em razão de interesse particular e que contou com a concordância do Comitê da DIJUR. O Dr. Heiffig fez correspondência interna à AJURE Goiás (Correio SISBB nº 2006/00764547, de 10.01.2006) solicitando sua transferência para aquela assessoria jurídica no cargo de advogado pleno e expondo suas razões, conforme abaixo transcrito:

DE: AJURE ADJUNTA CAMPINAS (SP)

PARA: AJURE GOIÁS (GO)

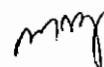
ASSUNTO: TRANSFERÊNCIA PARA OCUPAR VAGA NO CARGO DE ADVOGADO PLENO

RAZÕES: possibilidade de desenvolver meu trabalho como advogado do Banco, função que exerço há quase 19 anos, em uma região nova para mim, conhecendo outra realidade, enfrentando novos desafios e agregando conhecimentos. Vislumbro, ainda, a possibilidade de reviver minha carreira, com a perspectiva de assumir, no futuro, cargos de maior responsabilidade.

Antônio Heiffig Júnior – 0.967.850-6

Advogado

Por fim, esclarece-se que este advogado promove ação trabalhista em face do Banco do Brasil (Processo nº 01124200813015006 da 11ª Vara do Trabalho de Campinas), sendo que o processo ainda se encontra em fase de instrução.



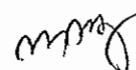
A **Dra. Elenice Torres Zeitounilian** deixou o cargo de chefe do então Núcleo Jurídico do Centro de São Paulo (SP) para ser advogada pleno na Assessoria Jurídica Regional de São Paulo, a partir de junho de 2003, sendo, posteriormente, promovida ao cargo de advogada sênior dentro da mesma AJURE São Paulo¹⁷. Em janeiro de 2007, foi novamente promovida para o cargo de assessora jurídica pleno na Diretoria Jurídica. Esclareça-se, por fim, que a Dra. Elenice nunca trabalhou na AJURE Goiás, ao contrário do que afirma o Sindicato-autor.

As nomeações da Dra. Elenice tanto na AJURE/SP, quanto na Diretoria Jurídica, foram realizadas pelo então Comitê da Diretoria Jurídica (doc. 14), do qual o atual Diretor Jurídico, Dr. Joaquim Portes de Cerqueira César, não fazia parte. A Dra. Elenice jamais foi perseguida. Tanto é assim que ela continua trabalhando na Diretoria Jurídica, com o atual Diretor Jurídico no exercício do cargo de assessora jurídica.

A **Dra. Hermínia Elvira Loi Yasutomi** exercia o cargo de chefe do Núcleo Jurídico de Marília (SP), o qual foi extinto em 2004, razão pela qual ela passou a ocupar o cargo de supervisora jurídica na AJURE São Paulo (SP), por ato do então Comitê da Diretoria Jurídica do qual o Dr. Joaquim, atual Diretor, não fazia parte.

Durante o exercício do cargo de supervisora jurídica a Dra. Hermínia permaneceu em licença-saúde por mais de 180 dias (na verdade foram 396 dias), motivo pelo qual a advogada foi automaticamente revertida ao cargo de

¹⁷ Registre-se que a Dra. Helenice foi promovida no período em que o Dr. Cerqueira César era Gerente Geral da Unidade Jurídica em São Paulo. Fato que por si só demonstra que não havia nenhum tipo de perseguição pessoal à empregada e sim um reconhecimento pelos serviços prestados naquela Assessoria Jurídica.



posto efetivo, conforme disciplinado pela norma empresarial (LIC 505.11.2.300, item 54, "e", l¹⁸, e 505.17.2.2479, item 61¹⁹ e 64, "b"²⁰).

Na sequência, foi nomeada advogada plena na AJURE Goiás (GO). Após, foi promovida para o cargo de assessora jurídica pleno na Diretoria Jurídica, a partir de 02.01.2007. ***Tanto a nomeação da Dra. Hermínia na AJURE Goiás e na Diretoria Jurídica foram realizadas pelo então Comitê da Diretoria Jurídica, do qual o atual Diretor Jurídico, Dr. Joaquim Portes de Cerqueira César, não fazia parte.***

A Dra. Hermínia jamais foi perseguida. Tanto é assim que ela continua trabalhando na Diretoria Jurídica, com o atual Diretor Jurídico no exercício do cargo de assessora jurídica.

O Dr. César Yokio Yokoyama ocupava o cargo de supervisor jurídico na Assessoria Jurídica Regional de São Paulo. Em seguida, a pedido, passou a ocupar, a partir de 19.02.2004, o cargo de advogado sênior na mesma unidade, sendo que jamais foi perseguido. Posteriormente, o Dr. César, também a pedido, passou a ocupar o cargo de advogado pleno na AJURE São Paulo, conforme mensagem eletrônica em anexo (doc. 16).

A nomeação do Dr. César, tanto como advogado sênior como advogado pleno, foi autorizada pelo Comitê da Diretoria Jurídica, do qual não fazia parte o atual Diretor Jurídico.

¹⁸ 54. A dispensa da comissão ocorre quando o funcionário: (...) e) utiliza: I - licença-saúde ou licença-saúde por acidente de trabalho, observado o LIC#505.17.2.2479, itens 60, 61 e 64;

¹⁹ 61. No 181º dia de afastamento, a dependência deve incluir o funcionário no QS - licença-saúde, se ainda não o incluiu.

²⁰ 64. Com a inclusão no QS - licença-saúde ocorre: (...) b) o descomissionamento automático, caso em que é garantido o pagamento das vantagens que o funcionário vinha recebendo no afastamento até que haja a cessação do benefício. A dependência não precisa realizar o descomissionamento.

Por razões pessoais, o Dr. César pediu transferência para a Assessoria Jurídica Regional do Paraná, onde ocupa, desde 22.06.2006, o cargo de advogado pleno. ***Essa transferência também foi autorizada pelo Comitê da então Diretoria Jurídica, sendo que o atual Diretor Jurídico somente passou a fazer parte dele a partir de 27.08.2007.***

A **Dra. Camila Cristina Anello** passou do cargo de advogada sênior para o cargo de advogada pleno, a partir de 31.10.2006, em razão do resultado de suas avaliações funcionais, ora juntadas (doc. 17), com amparo nas normas internas da empresa (LIC 505.11.2.300 – doc. 5). ***O descomissionamento da Dra. Camila do cargo de advogada sênior, bem como sua nomeação para advogada plena, foram realizadas pelo então Comitê da Diretoria Jurídica (doc.17), do qual não fazia parte o atual Diretor Jurídico, Dr. Joaquim Portes de Cerqueira César.*** A Dra. Camila jamais foi perseguida ou assediada moralmente, apenas passou a exercer outras funções comissionadas.

O **Dr. William Derze do Nascimento** foi descomissionado pelo atual Comitê da Diretoria Jurídica, em razão do resultado de suas avaliações funcionais, ora juntadas (doc. 18), com amparo nas normas internas da empresa (LIC 505.11.2.300 – doc. 5). Cumpre esclarecer que o Diretor Jurídico não tem poderes para, isoladamente, descomissionar qualquer integrante do quadro jurídico do Banco, sendo que decisões da espécie são tomadas pelo Comitê da Diretoria Jurídica, que é composta do Diretor e cinco Gerentes Executivos. Assim, não procede a alegação de perseguição supostamente perpetrada pelo atual Diretor Jurídico, principalmente em decorrência do fato de o Dr. William estar, atualmente, desempenhando o cargo comissionado de advogado pleno (ou analista jurídico “B”, atual nomenclatura).

O Dr. William promove reclamação trabalhista na qual discute o seu descomissionamento. Este processo encontra-se ainda *sub judice*.

O **Dr. Marcelo Vicente de Alkmin Pimenta** foi rodiziado para ocupar o mesmo cargo que ocupava na Assessoria Jurídica Regional de Santa Catarina, pois a partir de 04.05.2009, passou a exercer a função de chefe da Assessoria Jurídica Regional do Espírito Santo, considerando que o Banco de Santa Catarina (BESC) foi incorporado pelo Banco do Brasil S.A., fato que elevou o porte da Unidade Jurídica, razão pela qual, por estratégia empresarial, **o atual Comitê da Diretoria Jurídica decidiu pela transferência do Dr. Marcelo, mantendo-o como gestor**. Ressalte-se que foram observados os requisitos da lei trabalhista, pois no cargo ocupado, há previsão de transferibilidade e existia a real necessidade do serviço.

Vale ressaltar que o Dr. Marcelo continua a exercer cargo de confiança de cunho estratégico dentro da estrutura do setor jurídico do Banco do Brasil S.A., pois é, atualmente, a autoridade máxima no Estado do Espírito Santo. Caso houvesse perseguição, o Dr. Marcelo não teria sido mantido como a principal autoridade do serviço jurídico em importante Estado da Federação.

A **Dra. Regina Carvalho Silva** foi descomissionada pela atual Comitê da Diretoria Jurídica, com base na solicitação do Comitê de Administração da Assessoria Jurídica do Rio de Janeiro (doc. 20) e com amparo nas normas internas da empresa (LIC 505.11.2.300 – doc. 5). Cumpre esclarecer que o Diretor Jurídico não tem poderes para, isoladamente, descomissionar qualquer integrante do quadro jurídico do Banco, sendo que decisões da espécie são tomadas pelo Comitê da Diretoria Jurídica, que é composta do Diretor e cinco Gerentes Executivos. Assim, não procede a alegação de perseguição supostamente perpetrada pelo atual Diretor Jurídico.

O **Dr. Amando de Souza Oliveira** foi descomissionado pelo atual Comitê da Diretoria Jurídica em razão do resultado de suas avaliações funcionais (doc. 21), e com base nas normas internas da empresa (LIC 505.11.2.300 – doc. 5). **Cumpra esclarecer que o Diretor Jurídico não tem poderes para, isoladamente, descomissionar qualquer integrante do quadro jurídico do Banco, sendo que decisões da espécie são tomadas pelo Comitê da Diretoria Jurídica, que é composta do Diretor e cinco Gerentes Executivos.** Assim, não procede a alegação de perseguição supostamente perpetrada pelo atual Diretor Jurídico.

Importante esclarecer que o Dr. Amando já ajuizou ação trabalhista em que se discute o seu descomissionamento (doc. 21).

Quanto à alegação de que os **advogados lotados na Assessoria Jurídica Regional do Rio de Janeiro** foram obrigados a desistirem da condição de substituídos pelo Sindicato dos Bancários do Rio de Janeiro na ação trabalhista nº 477/89 que tramita perante a 7ª Vara do Trabalho do Rio de Janeiro, cumpre esclarecer que tal afirmação não condiz com a verdade, considerando que a empresa foi vitoriosa na ação trabalhista nº 477/89, conforme documento em anexo (doc. 22), o que demonstra que não havia interesse em exigir dos empregados tal conduta.

A **Sra. Olândia Altina de Barcelos** trabalhou como assessora plena na Diretoria Jurídica, na DIAGE – Divisão de Apoio à Gestão, e retornou ao cargo de origem (escriturária), em 16.09.2008, em razão do resultado de suas avaliações funcionais, ora juntadas (doc. 23). **Tal decisão foi tomada pelo Comitê da Diretoria Jurídica em decisão colegiada, razão pela qual improcede a alegação de perseguição perpetrada pelo atual Diretor Jurídico.**

A Sra. Olândia apenas foi revertida ao cargo de origem por ato lícito de seu empregador e em conformidade com os normativos internos do Banco (LIC 505.11.2.300 – doc. 5).

O **Dr. Rayson Ribeiro Garcia** pediu dispensa do cargo de assessor máster (doc. 24) e, a partir de 27.02.2009, passou a ocupar o cargo de assessor jurídico pleno, ambas as funções desenvolvidas na Diretoria Jurídica. O Dr. Rayson jamais foi perseguido ou assediado dentro da empresa, pois o cargo de assessor máster tem por atribuição regulamentar o assessoramento pessoal do Diretor Jurídico.

Nesse sentido, ainda que o Dr. Rayson não tivesse solicitado a dispensa do cargo comissionado, essa reversão poderia ter sido feita por ato unilateral lícito do Comitê da Diretoria Jurídica, tendo em vista a particularidade do cargo que, conforme norma regulamentar e organograma da DIJUR, é de assessoramento direto ao Diretor Jurídico e ao Comitê de Administração da Diretoria Jurídica (LIC 460.5.2.1730-12 e 460.50.2.1785).

Cabe ressaltar que o Dr. Rayson continua a exercer cargo comissionado, de tal modo que, se estivesse sendo “perseguido” ou “assediado”, certamente não estaria ocupando função de fidúcia na estrutura do setor jurídico.

O **Dr. Acélio Jacob Roehrs** não foi descomissionado, tendo se desligado, em 14.10.2007, no cargo de Gerente Executivo Jurídico da Diretoria Jurídica (doc. 25), por meio de adesão ao programa de desligamento de executivos, que oferece, em razão do cargo exercido, uma gama de vantagens pecuniárias e sociais.

Ademais, o descomissionamento de um Gerente Executivo Jurídico é ato que compete ao Presidente do Banco do Brasil, conforme disciplinado no regulamento interno. ***Assim, improcedem as alegações de perseguição para com o Dr. Acélio, pois o atual Diretor Jurídico sequer teria poderes de promover, isoladamente, um eventual descomissionamento.***

O mesmo ocorreu com o **Dr. Zacarias Carvalho Silva** que também não foi descomissionado, tendo se desligado, em novembro de 2007, no cargo de Gerente Executivo Jurídico da Diretoria Jurídica (doc. 26), por meio de adesão ao programa de desligamento de executivos, com os mesmos benefícios. ***Assim, improcedem as alegações de perseguição para com o Dr. Zacarias, pois o atual Diretor Jurídico sequer teria poderes de promover, isoladamente, um eventual descomissionamento.***

Quanto ao **Dr. Maurício Doff Sotta**, a própria petição inicial esclarece que ele exerceu o cargo de Diretor Jurídico interino. Cumpre esclarecer que quem tem competência para a nomeação e a destituição da Diretoria Executiva é o Conselho de Administração da empresa (art. 21, V, do Estatuto do Banco do Brasil). Assim, o Dr. Maurício foi sucedido pelo atual Diretor Jurídico, Dr. Joaquim Portes de Cerqueira César, retornando ao exercício do cargo anteriormente por ele ocupado, qual seja, Gerente Executivo Jurídico (doc. 27).

Por fim, em 22.06.2009, o Dr. Maurício aderiu espontaneamente ao programa de desligamento de executivos, auferindo as diversas vantagens já citadas anteriormente, tais como a garantia do pagamento do salário por doze meses a título de Vantagem de Caráter Pessoal – VCP ou indenização de valor equivalente. Logo, improcedem as informações de perseguição ou assédio, pois o atual Diretor Jurídico sequer teve contato com as alterações funcionais do Dr. Maurício.

No que se refere ao **Dr. Leonardo Gauland de Magalhães Bortoluzzi**, ele exercia o cargo de Gerente de Divisão Jurídica em área estratégica para o Banco do Brasil S.A (pareceres trabalhistas visando assessoramento à Diretoria de Pessoas, que traça políticas salariais e de recursos humanos de toda a empresa²¹). Assim, ocupava cargo estratégico na empresa.

Veja como exemplo a fidúcia especialíssima que o ocupante desse cargo precisa deter: o Gerente de Divisão Jurídica tem autonomia para despachar pareceres diretamente ao órgão interno solicitante sem submissão da orientação a algum outro órgão da Diretoria Jurídica, conforme Manual de Advocacia Consultiva da DIJUR (item 2.2."b")²².

Portanto, o Dr. Leonardo tinha autonomia para orientar as áreas de recursos humanos da empresa, sem qualquer intervenção do seu superior hierárquico.

Relevante destacar que a área pela qual o Dr. Leonardo respondia é responsável pelo assessoramento à normatização de toda a política de recursos humanos do conglomerado Banco do Brasil, sendo que as manifestações elaboradas pela referida área vinculam as demais áreas internas do Banco que tenham qualquer questionamento na esfera do direito do trabalho.

Além disso, a área pela qual o Dr. Leonardo era responsável tinha contato direto com as entidades sindicais, seja no momento da negociação coletiva, seja quando questionada por outras áreas internas da empresa, o que

²¹ LIC 460.5.2.1730.item 10.

²² Manual 2.2 Observados os limites das respectivas atribuições e com exceção das hipóteses arroladas nos itens 2.3 a 2.6, independem de despacho as manifestações jurídicas emitidas, isolada ou conjuntamente: b) nas Consultorias Jurídicas (Cojur) por: Gerente de Divisão Jurídica.

demonstra que toda a política de recursos humanos do Conglomerado Banco do Brasil estava sob a égide das orientações emanadas pela sua equipe.

Tal fato reforça o caráter estratégico do cargo de Gerente de Divisão Jurídica e a importância da fidúcia especial que o empregado necessita ter em face do empregador.

Diante das alterações havidas no âmbito da Diretoria Jurídica, a empresa entendeu que o empregado não apresentava o perfil esperado pela nova administração, o que levou à sua substituição.

Desse modo, a reversão do **Dr. Leonardo Gauland de Magalhães Bortoluzzi** ao cargo efetivo nada tem de ilegal ou abusivo, considerando que a legislação trabalhista autoriza o descomissionamento do empregado, ocupante de cargo de confiança, por ato unilateral do empregador.

Mais ainda, a legislação pátria reconhece o direito do empregador de retornar seu empregado ao cargo efetivo, nos moldes do art. 499, ao deixar expresso que não há estabilidade no exercício de cargo de confiança.

Portanto, sob pena de se criar situação jurídica em total afronta à lei, não há que se falar em abusividade no **ato de descomissionamento realizado pelo Comitê da Diretoria Jurídica** (doc. 28), uma vez que tal atitude é lícita, está prevista na legislação trabalhista e atende aos interesses da empresa e dos acionistas.

Por fim, a **Dra. Hortência Maria de Medeiros e Silva**, que também exercia o cargo de Gerente de Divisão Jurídica foi revertida ao cargo de origem por ato do Comitê da Diretoria Jurídica (doc. 29).

Cumpra esclarecer que a Dra. Hortência ocupava cargo estratégico dentro da estrutura organizacional da Diretoria Jurídica, sendo a 3ª função na hierarquia da DIJUR. Nesse sentido, o cargo deve ser ocupado por empregado de extrema confiança da Diretoria Jurídica.

Diante das alterações havidas no âmbito da Diretoria Jurídica, a empresa entendeu que a empregada não apresentava o perfil esperado pela nova administração, o que levou à sua substituição.

Assim, o empregador utilizou-se de faculdade prevista na lei, agindo lícitamente no descomissionamento da Dra. Hortência, não havendo que se falar em perseguição ou assédio do atual Diretor Jurídico. Cumpra, por derradeiro, esclarecer, mais uma vez, ***que o Diretor Jurídico não tem poderes para, isoladamente, descomissionar um Gerente de Divisão, competindo tal ato ao Comitê da Diretoria Jurídica.***

Finalmente, cabe salientar que os procedimentos relativos ao retorno dos referidos empregados ao cargo efetivo, anteriormente ocupado, deixando o exercício de função de confiança, como previsto no art. 468, § único da CLT, estão inseridos no poder diretivo e de organização da Empresa. E tais procedimentos estão amparados tanto na legislação trabalhista, como na jurisprudência dos Tribunais Trabalhistas.

Desse modo, não deve o Judiciário interferir na administração das Empresas, notadamente, quando não há violação legal. E, caso o Judiciário

Trabalhista entenda de forma diversa e obrigue a Empresa a cancelar a reversão dos referidos empregados, ou seja, cancelar os descomissionamentos e retorná-los aos cargos comissionados de confiança da Empresa estará estabelecendo um perigoso precedente, isto é, criando estabilidade no exercício de cargo de confiança.

V.3 DA RESCISÃO CONTRATUAL DOS INTEGRANTES DO QUADRO DE ADVOGADOS DO ESTADO DO MARANHÃO

Não se sustenta a afirmação do Sindicato-autor de que os advogados integrantes do quadro do Serviço Jurídico no Maranhão foram demitidos sem justificativa, uma vez que o contrato de trabalho desses empregados foi extinto por ato de gestão do Réu, conforme lhe autoriza a legislação trabalhista, bem como o Tribunal Superior do Trabalho.

É cediço que as sociedades de economia mista que exploram atividade econômica podem demitir seus empregados sem justa causa, por ato unilateral, com amparo no art. 477, da CLT²³ e 7º, I, da Constituição Federal²⁴, na Orientação Jurisprudencial nº 247 e na Súmula nº 390 do Tribunal Superior do Trabalho²⁵.

²³ Art. 477 - É assegurado a todo empregado, não existindo prazo estipulado para a terminação do respectivo contrato, e quando não haja ele dado motivo para cessação das relações de trabalho, o direito de haver do empregador uma indenização, paga na base da maior remuneração que tenha percebido na mesma empresa.

²⁴ Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social: I - relação de emprego protegida contra despedida arbitrária ou sem justa causa, nos termos de lei complementar, que preverá indenização compensatória, dentre outros direitos.

²⁵ OJ-SD11-247 SERVIDOR PÚBLICO. CELETISTA CONCURSADO. DESPEDIDA IMOTIVADA. EMPRESA PÚBLICA OU SOCIEDADE DE ECONOMIA MISTA. POSSIBILIDADE. I - A despedida de empregados de empresa pública e de sociedade de economia mista, mesmo admitidos por concurso público, independe de ato motivado para sua validade. SUM-390 ESTABILIDADE. ART. 41 DA CF/1988. CELETISTA. ADMINISTRAÇÃO DIRETA, AUTÁRQUICA OU FUNDACIONAL. APLICABILIDADE. EMPREGADO DE EMPRESA PÚBLICA E SOCIEDADE DE ECONOMIA MISTA. INAPLICÁVEL. II - Ao empregado de empresa pública ou de sociedade de economia mista, ainda que admitido mediante aprovação em concurso público, não é garantida a estabilidade prevista no art. 41 da CF/1988.

Isso porque, a Constituição Federal no seu art. 173, § 1º, II²⁶ confere tratamento isonômico das empresas privadas às sociedades de economia mista.

Desse modo, cabe ao empregador decidir pela continuidade ou não da relação empregatícia, podendo rescindir o contrato de trabalho sem justa causa a qualquer tempo, sem que tal conduta implique em ato ilícito ou abusivo.

Foi justamente o que ocorreu com os quatro advogados integrantes do serviço jurídico do Estado do Maranhão, o empregador decidiu romper os contratos de trabalho de forma unilateral.

Desse modo, resta claro que a conduta do Réu foi adequada, não havendo que se falar que os advogados integrantes do quadro do Serviço Jurídico no Maranhão sofreram assédio.

Inclusive, essa medida adotada pela empresa está sendo contestada pelos interessados em processo judicial ainda não transitado em julgado.

²⁶ Art. 173. Ressalvados os casos previstos nesta Constituição, a exploração direta de atividade econômica pelo Estado só será permitida quando necessária aos imperativos da segurança nacional ou a relevante interesse coletivo, conforme definidos em lei. § 1º - A lei estabelecerá o estatuto jurídico da empresa pública, da sociedade de economia mista e de suas subsidiárias que explorem atividade econômica de produção ou comercialização de bens ou de prestação de serviços, dispondo sobre: II - a sujeição ao regime jurídico próprio das empresas privadas, inclusive quanto aos direitos e obrigações civis, comerciais, trabalhistas e tributários.

V.4 DA RESCISÃO CONTRATUAL DOS INTEGRANTES DO QUADRO DE ADVOGADOS DO ESTADO DO RIO GRANDE DO NORTE

Não se sustenta a alegação do Sindicato-autor de que os integrantes do Serviço Jurídico do Rio Grande do Norte foram demitidos sem justo motivo.

O que se observa é a confusão entre a conduta do empregador que exige o cumprimento das obrigações contratuais decorrentes da relação de trabalho com a ação que viola o contrato de trabalho.

É sabido que o empregador ou seu preposto pode cobrar dos seus empregados as condições avençadas no contrato de trabalho, nos termos do art. 443 da CLT²⁷.

Somente a ação do empregador que extrapola o limite deste direito potestativo poderia caracterizar dano moral, uma vez que apenas o comportamento abusivo (gesto, palavra e atitude) que ameaça, por sua repetição, a integridade física ou psíquica de uma pessoa e degrada o ambiente de trabalho pode ser considerado ilícito. O que não se vê no caso da rescisão contratual desses cinco empregados do Réu.

Isso porque, o empregador tem o direito de rescindir o contrato de trabalho de seus empregados sem justa causa por ato de gestão, o que não configura atitude ilícita.

²⁷ Art. 443 - O contrato individual de trabalho poderá ser acordado tácita ou expressamente, verbalmente ou por escrito e por prazo determinado ou indeterminado.

Nesse sentido acórdão do Tribunal Superior do Trabalho:

RECURSO DE REVISTA. DISPENSA IMOTIVADA. SOCIEDADE DE ECONOMIA MISTA. POSSIBILIDADE. *As empresas públicas e as sociedades de economia mista, pertencentes à administração pública indireta, sujeitam-se ao regime jurídico próprio de empresas privadas, inclusive para fins trabalhistas, nos termos do artigo 173, § 1º, inciso II, da Constituição Federal, não havendo óbice à dispensa imotivada, por não se tratar de relação estatutária, mas, sim, de relação jurídica regida pela CLT. Neste sentido é a Orientação Jurisprudencial nº 247 da SDI, verbis: - Servidor público. Celetista concursado. Despedida imotivada. Empresa pública ou sociedade de economia mista. Possibilidade-. Recurso de revista conhecido e provido. (TST; RR 117657/2003-900-04-00.8; 6ª Turma; Rel.Min. Aloysio Corrêa da Veiga; DJU 13.06.2008)*

Portanto, a decisão de romper o vínculo empregatício dos advogados do Serviço Jurídico do Rio Grande Norte encontra respaldo na legislação pátria, a qual confere ao empregador o direito de romper o contrato de trabalho, bem como de gerir seu negócio, sob pena de ofensa ao art. 170, II, III, IV e parágrafo único, da Constituição Federal²⁸.

Inclusive, essa medida adotada pela empresa está sendo contestada pelos interessados em processo judicial ainda não transitado em julgado.

²⁸ Art. 170. A ordem econômica, fundada na valorização do trabalho humano e na livre iniciativa, tem por fim assegurar a todos existência digna, conforme os ditames da justiça social, observados os seguintes princípios: II - propriedade privada; III - função social da propriedade; IV - livre concorrência. Parágrafo único. É assegurado a todos o livre exercício de qualquer atividade econômica, independentemente de autorização de órgãos públicos, salvo nos casos previstos em lei.

V. 5 DA REVERSÃO AO CARGO EFETIVO DE ADVOGADO EM MINAS GERAIS

Não procede a alegação do Sindicato-autor de que o Réu demitiu advogado integrante da Assessoria Jurídica de Minas Gerais.

Na verdade, a empresa reverteu o empregado ao cargo efetivo por ato de gestão, conforme lhe assegura a legislação trabalhista e a norma empresarial.

É certo que o parágrafo único do art. 468 da CLT confere ao empregador o direito de reverter o empregado, ocupante de cargo de confiança, ao cargo efetivo, sem que tal medida configure assédio moral.

No caso da norma interna da empresa, não há óbice para que o empregador adote tal conduta. Muito pelo contrário, a norma empresarial prevê que o gestor competente para nomear é o mesmo que detém a alçada para reverter ao cargo efetivo.

Portanto, diferentemente do afirmado pelo Sindicato-autor, a norma da empresa não retirou o direito de descomissionar o seu empregado por ato de gestão, apenas esclareceu algumas situações que geram o descomissionamento compulsório do empregado e o seu retorno ao cargo efetivo, sem, necessariamente, interferência direta ou manifestação volitiva do administrador da dependência (ou do detentor da alçada para descomissionar).

Desse modo, legítima a conduta do Banco-réu de reverter o empregado ao cargo efetivo.

Por fim, esclarece-se que este advogado promove ação trabalhista em face do Banco do Brasil (Processo nº 01353.2008.105.03.00-6 da 26ª Vara do Trabalho de Belo Horizonte), sendo que o processo ainda se encontra sem decisão com trânsito em julgado, na fase de conhecimento.

V.6 DA CESSÃO DE ADVOGADOS À ASABB

Não procede a alegação do Sindicato-autor de que o Réu exigiu jornada de trabalho dupla dos empregados Cláudio Pacheco Prates Lamachia e Humberto Adami Santos Júnior, tendo em vista que solicitou o retorno ao trabalho desses empregados, uma vez constatada pela Auditoria Interna a irregularidade nas suas cessões para a Asabb.

Também é infundada a afirmação do Sindicato-autor de que esses empregados, enquanto representantes da Asabb, já cumprem tarefas de interesses da empresa, considerando que se trata de associação de advogados e a Banco do Brasil pertence à categoria sindical de estabelecimentos bancários.

Ainda, não condiz com a realidade a alegação de que o empregado Cláudio Pacheco Prates Lamachia, desde dezembro de 2008, não recebe sua remuneração, tendo em vista que, após negociações com a FeNAdv, a situação funcional do empregado está sendo regularizada e a remuneração foi paga retroativamente.

Na verdade, para cumprir recomendação da Auditoria Interna que considerou irregular a cessão do advogado à Asabb, a Diretoria de Relação com Funcionários e Responsabilidade Socioambiental – Dires consultou a Diretoria Jurídica sobre eventual interesse na formalização de convênio entre os

empregados cedidos e a Asabb, para regularizar a situação, apontada como anormal pela auditoria (doc. 30).

Diante da resposta da Diretoria Jurídica de que não se oporia à formalização de convênio desde que essa fosse a vontade daquela Diretoria (Dires), esta concluiu a recomendação da auditoria interna informando que não seria possível a formalização de convênio para regularizar a situação dos empregados cedidos.

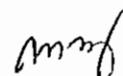
Comunicada essa decisão, a Diretoria Jurídica orientou as Unidades Jurídicas onde os empregados estavam lotados (Ajure Rio Grande do Sul e Ajure Rio e Janeiro) a entrarem em contato com os empregados cedidos, notificando-os do fato e determinando o retorno imediato ao trabalho.

A partir desse momento, os empregados cedidos tomaram ciência de que deveriam retornar ao trabalho, sob pena de configurar abandono de emprego, nos moldes do art. 482, i, da CLT²⁹.

Quanto ao empregado Cláudio Pacheco Prates Lamachia, passados trinta dias de ausência injustificada, em cumprimento às normas internas da empresa, foi notificado para retornar ao trabalho no prazo de dois dias úteis, sob pena de caracterização de abandono de emprego.

Em 11.12.2008, a Federação Nacional dos Advogados - FeNAdv, enviou correspondência para o Réu, solicitando a disponibilidade do empregado, sem prejuízo da remuneração, a fim de possibilitar-lhe o exercício do

²⁹ Art. 482 - Constituem justa causa para rescisão do contrato de trabalho pelo empregador: I) abandono de emprego.



mandato de Vice-Presidente daquela Federação, no qual foi empossado em 6.3.2008.

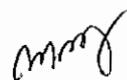
Em 15.01.2009, mesmo dia da notificação, o empregado apresentou requerimento na Assessoria Jurídica - Ajure Rio Grande do Sul postulando a reclassificação das faltas a título de licença para exercício de atividade sindical, agora pela Federação Nacional dos Advogados – FeNAdv, o que foi indeferido por falta de amparo legal e normativo.

Diante da notícia do indeferimento, que lhe foi entregue formalmente em 23.01.2009, acompanhada de nova notificação para comparecimento ao trabalho no prazo de dois dias úteis, o empregado formulou novo requerimento, postulando a reconsideração da decisão sobre a reclassificação das faltas, a cessão para o exercício de atividade sindical, e, alternativamente, concessão de férias e licença prêmio em caso de novo indeferimento da pretensão, bem como a concessão de efeito suspensivo ao 'recurso' apresentado.

Depois de acurado estudo por parte da empresa, em 01.06.2009, o empregado foi notificado dando ciência de que a sua cessão para a FeNAdv somente seria formalizada após requerimento formal da entidade sindical, desde que sem ônus para o Réu.

Em 15.07.2009 a empresa comunicou à FeNAdv de que as ausências do empregado, para o desempenho das suas funções junto àquela entidade, somente seriam cabíveis se fossem sem ônus para a Banco do Brasil.

Nova notificação foi encaminhada para o empregado em 16.07.2009 dando ciência da concessão de efeito suspensivo ao 'recurso'



apresentado, com a conseqüente reclassificação das ausências (regularização da remuneração).

No dia 14.08.2009 a FeNAdv encaminhou expediente para o Réu manifestando seu interesse na cessão do empregado e pleiteando reexame quanto à questão remuneratória, ou seja, que a cessão fosse realizada com ônus para a empresa, sem prejuízo da remuneração do empregado.

Em resposta ao expediente da FeNAdv, em 19.08.2009, o Réu enviou expediente informando que a cessão somente seria realizada sem ônus.

Em decorrência desse impasse, o Réu encaminhou duas notificações ao empregado. A uma noticiando da reclassificação das ausências até o dia 10.08.2009, a duas determinando o retorno ao trabalho no prazo de dois dias úteis.

Para entrega das referidas notificações, a empresa enfrentou dificuldades, logrando êxito somente depois de várias tentativas frustradas. O ato foi finalmente praticado em 06.10.2009.

Somente em 09.10.2009 a FeNAdv, com a anuência do empregado, manifestou concordância com a forma de disponibilização sem remuneração.

Portanto, a situação funcional do empregado está sendo regularizada pela Diretoria responsável pela formalização de cessão de empregados do Banco do Brasil (Diref – antiga Dires).

Já no que diz respeito ao empregado Humberto Adami Santos Júnior, o mesmo recebeu a notificação para retorno ao trabalho em 28.11.2008. A partir desta data pleiteou à empresa a utilização de licenças-prêmio e abonos adquiridos ao longo dos anos, o que foi devidamente autorizado.

Em 15.05.2009, o Réu recebeu solicitação de cessão do empregado para a Secretaria Especial de Políticas de Promoção da Igualdade Social, a qual assumiria o ônus financeiro decorrente da cessão, desonerando a empresa de qualquer responsabilidade relativa ao contrato de trabalho do empregado cedido, nos moldes da norma interna.

O pedido foi autorizado pela empresa em 16.06.2009 e confirmado pelo Ministério da Fazenda em 01.07.2009, sendo que a sua cessão se efetivou a partir de 16.07.2009.

Portanto, resta demonstrado que a situação funcional do empregado está regularizada e que a conduta lícita do empregador não gerou nenhum prejuízo na sua remuneração.

Diante do relato, resta evidente que não houve alteração unilateral do contrato de trabalho dos dois empregados cedidos, em verdade o que ocorreu foi a constatação pela empresa de que nunca houve contrato de cessão firmado com a Asabb, o que exigiu a adoção de medidas para resguardar o patrimônio do Banco do Brasil e regularizar a situação funcional desses trabalhadores.

Inclusive, nesse momento, importante esclarecer que durante todo o período de cessão à Asabb, esses empregados não tiveram prejuízo em sua remuneração, uma vez que receberam seus salários regularmente.

Ainda, caso o Réu não adotasse as medidas acima, estaria deixando de observar as imposições previstas na Lei nº 6.404, de 16.12.1976 (LSA), a saber: (i) dever de diligência; (ii) dever de lealdade; (iii) dever de informar; e (iv) dever de abster-se de atuar nas operações do Banco do Brasil em que haja interesse conflitante com o interesse social.

Por fim, cumpre ressaltar que caso idêntico foi analisado pelo Tribunal de Contas da União (TCU), o qual decidiu que carecia de amparo legal a cessão gratuita de empregados da Caixa Econômica Federal ao cessionário (associação de funcionários)³⁰. Assim, a postura do Banco do Brasil visa se tornar consoante à jurisprudência pacífica do TCU.

Não existe, como nunca existiu, a intenção de perseguição a esses funcionários, mas apenas e tão-somente a postura do Réu de condicionar a cessão de pessoal à prévia disciplina legal (art. 4º, *caput*, do Decreto-lei nº 2.355/87).

³⁰ **Acórdão nº 89/2000 do Tribunal de Contas da União – Plenário - Número Interno do Documento AC-0089-18/00-P:** "24. A cessão gratuita de empregados a associações de funcionários foi questão decidida pelo Tribunal Superior do Trabalho, ao julgar o 41º Dissídio Coletivo, vigente de 1992 a 1994. Todavia, carecem de amparo legal cessões gratuitas da espécie, haja vista que, desde a edição do Decreto-lei nº 2.355/87 (art. 4º), são exaustivamente enumeradas as exceções cabíveis. Posteriormente, diversos decretos foram editados pelo Presidente da República, todos restringindo os casos de cessão de servidores sem ônus para o cessionário. Aliás, a jurisprudência deste Tribunal é pacífica quanto à vedação dessa prática, desde a Sessão de 29.07.86, quando do julgamento do TC 004.925/86-6. Saliente-se, ainda, que por meio da Decisão nº 387/91 - TCU - Plenário (TC 006.534/86-4, Ata nº 57/91), o Tribunal ratificou o entendimento já consagrado: "a cessão de servidores da Administração Pública Federal a pessoas jurídicas de direito privado, a eles ligadas, direta ou indiretamente, só pode ser admitida mediante amparo de legislação específica". Aplica-se, portanto, o ainda vigente Decreto-lei nº 2.355/87, art. 4º, *caput*, que condiciona a cessão de pessoal à prévia disciplina legal: "Art. 4º Ocorrendo, na forma da legislação pertinente, a cessão ou requisição de servidores, a cessionária reembolsará à cedente importância equivalente ao valor da retribuição do servidor cedido, acrescida dos respectivos encargos".

V. 7 DA INEXISTÊNCIA DE HUMILHAÇÃO COLETIVA PELA EMISSÃO DE PARECER (DOC. 17 DO AUTOR)

Não procede a alegação do Autor de que ocorreu humilhação coletiva em razão da emissão de manifestação interna pelo advogado empregado Carlos Orlandi Chagas, a pedido do atual Diretor Jurídico.

A manifestação elaborada pelo Dr. Carlos Orlandi Chagas dizia respeito ao pagamento de Participação nos Lucros e Resultados – PLR aos empregados cedidos à Cobra Tecnologia.

Tal pedido de manifestação foi feita ao Dr. Carlos Orlandi Chagas, visto que estava lotado no Projeto Cobra³¹ (doc. 31), grupo de trabalho justamente organizado para proceder à reavaliação estratégica da empresa controlada do Banco do Brasil, a Cobra Tecnologia, e o assunto dizia respeito àquela unidade.

Importante frisar que o Dr. Carlos Orlandi Chagas foi nomeado na função de advogado do Banco do Brasil em 15.12.2006, após certificação interna. No momento assinalado pela exordial, o da emissão do parecer relativo à empresa Cobra Tecnologia, o advogado exercia a função de Assessor Máster junto ao apontado Projeto Cobra, designado que foi pelo Conselho Diretor para proceder justamente ao assessoramento jurídico no âmbito daquele grupo de trabalho. Não há de se falar que o empregado não integrava os quadros técnicos do Serviço Jurídico do Banco do Brasil.

³¹ Projeto é o termo que a empresa utiliza para definir as estruturas temporárias criadas para o desenvolvimento de trabalhos específicos, únicos e diferenciados da linha produtiva das Unidades Estratégicas do Banco do Brasil, nos termos da norma interna (LIC 475.50.2.2023)



Ademais, o próprio Diretor Jurídico poderia ter decidido isoladamente a questão, em nome da Diretoria Jurídica, considerando que o tema foi debatido no âmbito do Conselho Diretor:

Atribuições do Conselho Diretor

Art. 29. São atribuições do Conselho Diretor:

VI – **decidir sobre** os planos de cargos, salários, **vantagens e benefícios**, e aprovar o Regulamento de Pessoal do Banco, observada a legislação vigente;

VII – **distribuir e aplicar os lucros apurados**, na forma da deliberação da Assembléia Geral de Acionistas ou do Conselho de Administração, observada a legislação vigente;

Atribuições individuais dos membros da Diretoria Executiva

Art. 30. Cabe a cada um dos membros da Diretoria Executiva cumprir e fazer cumprir este Estatuto, as deliberações da Assembléia Geral de Acionistas e do Conselho de Administração e as decisões colegiadas do Conselho Diretor e da Diretoria Executiva.

Além disso, são atribuições:

III – de cada Diretor:

b) prestar assessoria aos trabalhos do Conselho Diretor, no âmbito das respectivas atribuições.

Desse modo, não há que se falar em humilhação coletiva, nem a violação dos direitos dos empregados, visto que a conduta do Diretor Jurídico nada tem de arbitrária ou discriminatória, mas pelo contrário solicitou ele manifestação do profissional técnico que em razão da pertinência temática do assunto era competente no âmbito da empresa para exarar o parecer. Em outras palavras, o parecer referido pelo Sindicato-autor foi situação excepcional em que o Diretor Jurídico necessitava solicitá-lo a um assessor do “Projeto Cobra”, o qual

deteria a totalidade das informações necessárias para emissão da manifestação jurídica a ser apresentada junto ao Conselho Diretor do Banco.

V.8 DOS COMISSIONAMENTOS SUPOSTAMENTE REALIZADOS PELO DIRETOR JURÍDICO

O Sindicato-autor alega que o atual Diretor Jurídico promoveu “nomeações afrontosas”, alçando advogados de sua confiança a cargos mais altos em afronta ao regulamento interno e aos princípios constitucionais.

Inicialmente, cumpre esclarecer que não compete ao Sindicato-autor questionar as nomeações realizadas na Diretoria Jurídica, pois essas fazem parte da estratégia gerencial de trabalho da própria empresa.

Além disso, curioso notar que o Sindicato-autor faz referência a apenas quatro nomeações supostamente “afrontosas”, deixando de mencionar que na atual gestão do Diretor Jurídico ocorreram centenas de outras nomeações, realizadas no serviço jurídico de todo o país, conforme comprovam os documentos ora juntados.

Assim, centenas de outros advogados tomaram posse ou foram nomeados em outros cargos comissionados no setor jurídico, mas tal fato é ignorado pelo Sindicato-autor.

Tal postura sindical parece muito mais perseguição pessoal dirigida a esses quatro advogados citados na petição inicial, do que a defesa em juízo de direito coletivo supostamente violado.

Na verdade, o que se observa é a intenção do Sindicato-autor de induzir em erro esse d. Juízo, considerando que os comissionamentos dos empregados citados na exordial estão regulares, conforme documentos juntados pelo próprio demandante.

Primeiramente, cumpre esclarecer que é princípio constitucional a investidura dos empregados por meio de concurso público.

Assim, a regra na empresa é a contratação após aprovação em concurso público, sendo a instituição de funções de confiança exceção limitada a atribuições que efetivamente exijam relação de confiança entre o empregado e o gestor do contratante.

Desse modo, as funções de confiança existentes na empresa são aquelas vocacionadas para serem ocupadas em caráter transitório por empregado de confiança da autoridade competente para preenchê-las, a qual também pode exonerar *ad nutum*, isto é, livremente.

Para melhor clarificar essas regras, o Réu previu em sua norma interna tanto o comissionamento dos empregados em funções de confiança, como a reversão ao cargo efetivo, por meio de decisão unilateral da autoridade competente (LIC 480.1.2.2034, LIC 505.11.2.0300 - doc. 4 e 5) :

LIC 480.1.2.2034

COMISSIONAMENTO

08. O doc#7820 apresenta as instâncias decisórias responsáveis pelas deliberações relacionadas a comissionamento de pessoal.

LIC 505.11.2.0300

DESCOMISSIONAMENTO

52. A dispensa de cargo comissionado é decidida pelo detentor da respectiva competência para nomear - DOC#7820. Os casos excepcionais devem ser submetidos à Dipes/Gemac/Resel.

DOC#7820

Nome da Comissão	Alçada para Nomeação
Gerente Executivo Jurídico	Presidente
Gerente de Divisão Jurídica	Comitê de Administração da Diretoria Jurídica
Assessor Jurídico Máster	Comitê de Administração da Unidade Estratégica Subordinante

Nada obstante, o Réu faz questão de esclarecer que as nomeações citadas pelo Sindicato-autor foram realizadas em razão da competência desses advogados e em conformidade com o regulamento empresarial interno.

O **Dr. Antônio Rugero Guibo** foi nomeado Gerente Executivo Jurídico por seu notório saber jurídico, conforme demonstra seu currículo ora anexado (doc. 32). Além disso, esse advogado atendia a todos os requisitos previstos na instrução interna. O cargo de Gerente Executivo Jurídico (2º Nível Gerencial em Unidade Estratégica) é função de elevada confiança, representando posição estratégica para a tomada de decisões dentro da estrutura organizacional do Banco. Nesse sentido, e consoante a norma empresarial (LIC 480.1.2.2034,

item 8, doc#7820)³², a alçada para nomeação do Gerente Executivo Jurídico é exclusivamente do **Presidente do Banco** (doc. 32).

Assim, como o ato de nomeação do Dr. Antonio Rugero Guibo se deu por meio por meio da Resolução nº 123, de 19.11.2007, assinada pelo Presidente da Instituição, membro integrante do Conselho Diretor, com atribuição individual para nomear empregados em funções de confiança, nos termos da alínea 'e' do inciso I do art. 30 do Estatuto Social do Banco do Brasil³³, resta comprovado que a situação funcional do empregado está regular.

Cumprе ressaltar, ainda, que o Dr. Rugero, enquanto cedido para a Assessoria Jurídica da Cobra Tecnologia (14.02.2005 a 18.11.2007), empresa de tecnologia do Conglomerado Banco do Brasil, ocupava cargo de Consultor Jurídico Geral, de Responsabilidade Funcional 02 (RF ou AP02), que é exatamente a mesma responsabilidade funcional de um Gerente Executivo Jurídico do Banco do Brasil.

Assim, a nomeação do Dr. Rugero não é afrontosa, nem agride direito da coletividade de advogados, pois se trata de prática corriqueira dentro dessa empresa centenária. Ademais, essa nomeação foi realizada pelo Presidente do Banco do Brasil S.A. e não pelo atual Diretor Jurídico. Esclarece-se, ainda, que **não é** – e nunca foi – sócio do escritório Cerqueira César

³² LIC 505.11.2.0300 - NOMEAÇÃO EM UNIDADES ESTRATÉGICAS, TÁTICAS E DE APOIO - 19. O provimento das vagas dos 1º e 2º níveis gerenciais em Unidade Estratégica e 1º nível gerencial em Unidade Tática, inclusive para Gerente de Projeto alocado em estrutura de Projeto Nível I, ocorre: a) dentre os funcionários que já exercem ou estão cumprindo vantagem em caráter pessoal - VCP da referida comissão; b) dentre os funcionários aprovados no Programa Ascensão Profissional Executivos; c) por funcionários fora do banco de talentos, em caráter excepcional e mediante aprovação do Conselho Diretor. Os atos de nomeação devem ser endereçados a Dipes/Gemac/Resel para gravação no ARH.

³³ Atribuições individuais dos membros da Diretoria Executiva. Art. 30. Cabe a cada um dos membros da Diretoria Executiva cumprir e fazer cumprir este Estatuto, as deliberações da Assembléia Geral de Acionistas e do Conselho de Administração e as decisões colegiadas do Conselho Diretor e da Diretoria Executiva. Além disso, são atribuições: I – do Presidente: e) nomear, remover, ceder, promover, comissionar, punir e demitir empregados, podendo outorgar esses poderes com limitação expressa.

Advogados Associados. Por fim, o fato de integrar os quadros do Instituto Brasileiro de Ciências Jurídicas (IBCJ) não é nenhum demérito, uma vez que o instituto é presidido pelo Ministro Paulo Roberto Saraiva da Costa Leite e tem como membros grandes expoentes da doutrina jurídica nacional, tais como Flávio Luiz Yarshell, Ministro Ruy Rosado de Aguiar Junior, Teresa Arruda Alvim Wambier, entre outros.

Quanto aos Drs. Caio Eduardo Von Dreifus e Carlos Orlandi Chagas, exercentes da função de confiança Assessor Jurídico Máster, cabe esclarecer, primeiramente, que esses empregados não se encontram lotados no Serviço Jurídico e sim na Unidade "UAB-Avaliação Jurídica", órgão responsável pelos procedimentos de aquisições de bancos.

Portanto, não foram nomeados pela atual gestão da Diretoria Jurídica. Mas, mesmo assim, se encontram com a situação funcional regular, considerando que os seus comissionamentos observaram a norma empresarial. Segue abaixo as informações detalhadas sobre cada um deles:

O **Dr. Caio Eduardo Von Dreifus** foi nomeado assessor jurídico máster para o Projeto Aquisição de Bancos, mais especificamente o de "Avaliação Jurídica". De todos sabido que o Banco do Brasil S.A. está em processo de aquisição do Banco Nossa Caixa S.A. Em razão dessa incorporação, o Conselho Diretor do Réu organizou uma equipe, denominada "Unidade Aquisição de Bancos", para cuidar exclusivamente de todos os aspectos comerciais, jurídicos, de recursos humanos, de sistemas de informática, dentre outros, que envolvem essa grande transação empresarial.

Assim, não foi o atual Diretor Jurídico quem nomeou o Dr. Caio e sim o Comitê de Administração da "Unidade de Aquisição de Bancos". O cargo de assessor jurídico máster é cargo de confiança incumbido de assessorar

diretamente o Gerente do Projeto Avaliação Jurídica, o qual integra o Comitê de Administração da Unidade. Assim, o Dr. Caio está diretamente ligado à Unidade de Aquisição de Bancos, razão pela qual sua nomeação foi decidida visando a atender interesses da empresa (doc. 32).

Ademais, a nomeação para projetos estratégicos obedece a uma rotina diversa, mas também com previsão nos normativos internos. Tais projetos estão explicados pelo LIC 475.50.2.2023 (doc. 32).

Os comissionamentos especiais para participação em projetos estratégicos estão regulados pelo LIC 505.11.2.300, item 20³⁴ e constituem, em verdade, uma movimentação transitória, pois tais projetos têm tempo certo de início e fim, ou seja, são criados para uma circunstância específica que, atendido o objetivo, se encerram. Tanto é assim que a norma interna invocada, no item 20, alínea "c" prevê que os funcionários participantes dos projetos têm garantido o retorno à comissão que exerciam anteriormente na Unidade de origem.

O **Dr. Carlos Orlandi Chagas** também foi nomeado assessor jurídico máster para o Projeto Aquisição de Bancos, mais especificamente o de "Avaliação Jurídica". Todas as informações colocadas para o Dr. Caio Eduardo von Dreifus também se aplicam ao Dr. Carlos, que está lotado provisoriamente no mesmo projeto.

³⁴ 20. Em comissionamentos decorrentes da formação de equipe de projetos estratégicos com estrutura própria - nível I ou nível II, conforme LIC#475.50.2.2023 - bem como no retorno às comissões de origem, quando do encerramento do projeto, deve-se observar: a) a designação de funcionários com referência organizacional de nível gerencial, bem como as respectivas vagas geradas na dependência de origem, devem ser ocupadas em caráter interino, conforme disposto nas normas sobre movimentação transitória, LIC#505.10.2.2451, item 22-23#; b) para o preenchimento das demais comissões devem ser encaminhados atos de nomeação à Dipes/Gemac/Resel, para gravação no ARH; c) os funcionários mencionados na alínea "a" têm garantido o retorno à comissão que exerciam anteriormente na unidade de origem. Nas situações previstas na alínea "b", quando terminada a designação para os trabalhos do projeto (...)



Desse modo, resta claro que não há vícios nos comissionamentos dos Drs. Caio Eduardo Von Dreifus e Carlos Orlandi Chagas, visto que foram nomeados pelos membros do Comitê de Administração da Unidade Estratégica Subordinante, tal qual prevê a norma (doc. 32).

Por fim, a Dra. **Ana Cláudia Cardoso Borges Bessa de Souza** foi nomeada Gerente de Divisão Jurídica em conformidade com as instruções internas do Banco, notadamente por contar com o exercício de função comissionada no serviço jurídico há mais de seis anos, conforme comprova seu relatório de funções/comissões exercidas, tendo em vista que tomou posse como Advogada Junior no Núcleo Jurídico de São José dos Campos em 03.06.2003 e não em 01.10.2004, como alega de má-fé o Sindicato-autor (doc. 32).

Ainda, também se engana o Autor quando afirma que a empregada não cumpriu a norma interna quando foi nomeada Advogada Plena, posto que já contava com dois anos na função de Advogada Junior quando da sua nomeação na função de Advogada Plena, nos moldes exigidos pela norma empresarial à época.

Assim, não há que se falar em nomeações que agridam as normas internas do Réu e, muito menos, princípios constitucionais, pois todas as nomeações realizadas foram efetuadas em conformidade com os normativos e em razão da competência e fidúcia dos advogados. Mais uma vez, parece muito estranho o Sindicato-autor fazer menção a apenas quatro nomeações, quando, em verdade, a todo momento dezenas de nomeações no serviço jurídico são realizadas em todo o Brasil, sem que sejam alvo de críticas por parte do Sindicatos dos Bancários.

V.9 DA DENÚNCIA QUANTO AO INSTITUTO BRASILEIRO DE CIÊNCIAS JURÍDICAS (IBCJ)

No que tange à afirmação de que o jurídico do Banco do Brasil passou a ser gerido por dirigentes ou ex-dirigentes do Instituto Brasileiro de Ciências Jurídicas (IBCJ), o que teria gerado irregularidades que foram objeto de denúncia policial juntada aos autos (Doc. 2 do autor), cumpre esclarecer que idêntica “denúncia” já havia sido formalizada junto ao Tribunal de Contas da União, o que gerou o processo TC 014.671/2008-2. Referido processo, após extensa instrução, julgou a denúncia improcedente, consoante se infere do acórdão do TCU e certidão nº 06/2009-SECEX/SP em anexo (doc. 33), concluindo que:

DENÚNCIA: Trata-se de denúncia contra atos praticados por dirigentes da Diretoria Jurídica do Banco do Brasil e da Assessoria Jurídica Regional de São Paulo – AJURE (SP), quando da contratação do IBCJ – Instituto Brasileiro de Ciências Jurídicas, instituto privado, para proferir palestras, inclusive para advogados da AJURE (SP), sendo que estes mesmos membros da Diretoria Jurídica do Banco do Brasil também faziam parte da Diretoria do IBCJ. Informa também, que todas as despesas das referidas palestras eram custeadas pelo Banco do Brasil, o que pode caracterizar ato de improbidade administrativa.

CONCLUSÃO: 5.1 Assim, considerando que não existem impedimentos legais à participação de funcionários do Banco do Brasil na Diretoria Executiva e no Conselho Consultivo e Fiscal do IBCJ – Instituto Brasileiro de Ciências Jurídicas e, por outro lado, que ficou comprovado que não houve contratação pelo Banco do Brasil do referido Instituto para a realização ou confecção de qualquer evento, tendo ocorrido apenas a inscrição de funcionários do Banco no evento aberto ao público em geral realizado pelo IBCJ, entendemos que os

fatos denunciados não procedem, não restando nada mais a ser tratado nos presentes autos.

No mesmo sentido foi a decisão do Ministério Público (doc. 33) que requereu o arquivamento do inquérito policial³⁵ instaurado com a mesma finalidade - apurar irregularidades praticadas por integrantes do Serviço Jurídico do Banco quando da contratação do IBCJ para promover palestras no âmbito da empresa:

"Com efeito, da análise dos documentos juntados aos autos, especialmente, a decisão oriunda do Tribunal de Contas, observa-se que os cursos a que se referiu José Roberto realmente eram abertos ao público em geral, e que não houve contratação do IBCJ pelo Banco do Brasil, evidenciando-se, tão somente, que alguns funcionários do Banco se inscreveram nos cursos ministrados pelo Instituto, sendo as despesas com a inscrição pagas pela instituição financeira. Asseverou-se no parecer do Tribunal de Contas que, nesses casos, não há necessidade de licitação prévia. Consignou-se, também, que não existe vedação legal para que funcionários do Banco do Brasil participem da diretoria do 'IBCJ'.

Ressalte-se que os eventos citados pelo noticiante ocorreram em datas bastante espaçadas, praticamente a cada ano, e referiam-se a matérias afetas à área de atuação dos advogados do Banco do Brasil, revelando, portanto, que se destinavam ao aprimoramento dos funcionários interessados, que se inscreveram nos cursos, e não a aumentar eventual 'esquema' ou ao locupletamento do 'IBCJ'.

Ante ao exposto, não se vislumbrando a ocorrência de fato típico, requero o arquivamento do presente inquérito policial, ressalvando-se o disposto no art. 18, do Código de Processo Penal".

³⁵ Documentos juntados pelo autor na inicial – fls. 145.

Ademais, o autor cita alguns nomes de advogados do Banco que seriam os administradores do IBCJ, mas tal informação não corresponde a verdade, sendo que a composição de sua Diretoria Executiva é a seguinte, de acordo com a "Ata de Posse da Diretoria Executiva e dos Conselhos Consultivo e Fiscal" de 29.10.2007 (doc. 33): **Paulo Roberto Saraiva da Costa Leite (Presidente); Flávio Luiz Yarshell (Diretor Geral); Ruy Rosado de Aguiar Junior (Diretor); Teresa Arruda Aivim Wambier (Secretária Geral);** Raquel Perez Antunes Chust (Secretária); Márcia Rocco de Castilho (Tesoureira Geral); Antonio Rugero Guibo (Tesoureiro).

V.10 DO PEDIDO DE NOTIFICAÇÃO AO TRIBUNAL DE CONTAS DA UNIÃO

Com relação ao pedido de notificação ao Tribunal de Contas da União, em cumprimento ao art. 7º da Lei 7347/85, "*para que tome conhecimento dos fatos ora narrados*" (fl. 39 dos autos, item 11), tal providência é desnecessária, pois o TCU já realizou auditoria no serviço jurídico do Banco do Brasil, finalizada em agosto de 2009, emitindo relatório de conformidade, o qual está anexado em sua integralidade. (doc. 34)

O objetivo da auditoria foi o de "*avaliar a evolução e a conformidade das despesas judiciais contabilizadas pelo Banco do Brasil, bem como sua gestão.*"

Os auditores estiveram nas dependências da Diretoria Jurídica do Banco do Brasil (DIJUR) entre o período de 16/06/2009 a 24/07/2009.

Cumpra sobrelevar as informações da auditoria no aspecto de que nenhuma outra diretoria jurídica agiu com tanta transparência quanto a atual³⁶.

Por ser deveras relevante e esclarecedor, o Banco pede *venia* para apontar trechos do relatório final da auditoria do TCU, que bem elucidam pontos importantes da gestão da atual Diretoria Jurídica, o que em conjunto com os demais elementos fáticos trazidos no bojo desta defesa, demonstram a total improcedência das alegações do Sindicato.

Conforme já salientado alhures, o objetivo da auditoria foi o de avaliar a evolução e a conformidade das despesas judiciais contabilizadas pelo Banco do Brasil e a gestão empreendida pela Diretoria Jurídica.

As justificativas para a realização do trabalho de auditoria foram as seguintes (item 1.1.2. do relatório):

“(i) a entrada de diversas representações neste Tribunal tratando de condenações judiciais contra o Banco do Brasil; (ii) a materialidade dos valores contabilizados de despesas judiciais; (iii) a necessidade de apuração das causas do crescimento dessas despesas nos últimos exercícios”

Ainda no relatório, foi feita uma análise do que é, em termos macro, a área jurídica do Banco do Brasil, delimitando a estrutura, as

³⁶ Resumo da auditoria, fl. 132 do relatório: *“Entre os benefícios estimados desta auditoria merecem destaque as informações acerca da área jurídica do Banco, que embora seja responsável por um volume alto de despesas, era pouco conhecida por este Tribunal. O conhecimento proporcionado por este trabalho facilitará a proposição de futuras fiscalizações. Além disso, o fato de esta Corte acompanhar parte do processo de reestruturação da área jurídica do Banco do Brasil permite a identificação de riscos potenciais, podendo contribuir para a melhoria de seus controles internos.”*

responsabilidades e os sistemas de que se utiliza a Diretoria Jurídica, bem como a gestão das despesas judiciais, com a evolução desses gastos nos últimos 5 (cinco) anos, de forma percuciente.

Além da própria auditoria externa realizada pelo TCU, essa entidade apontou que, internamente, já há uma extensa fiscalização do serviço jurídico do Banco por intermédio da Unidade denominada "GA/AUDIT", que é um serviço de auditoria **não vinculado** ao Jurídico do Banco, mas que analisa a conformidade e a higidez dos procedimentos da área Jurídica, de forma nacional. As atividades dessa unidade foram objeto de capítulo próprio no relatório do Tribunal de Contas (item 1.4 – fl. 137 do relatório):

"1.4.1 Considerando o escopo deste trabalho, merecem destaque a extensão e a profundidade das auditorias realizadas pela GA/AUDIT na área jurídica do Banco nos últimos exercícios.

1.4.2 Essas auditorias fazem parte de um trabalho anual, elaborado pelo GA e aprovado pelo Conselho de Administração do BB.

1.4.3 Em 2008, foram realizadas avaliações em diversas áreas do Jurídico, destacando-se:

- a) análise de processos judiciais;*
- b) condução de casas jurídicas do Conglomerado;*
- c) gestão das sucumbência judiciais e das provisões de demandas contingenciais;*
- d) gestão dos riscos relacionados à terceirização dos serviços de condução de causa judicial;*
- e) acompanhamento de implementação de recomendações;*
- f) apuração de irregularidades.*

1.4.4 A GA/AUDIT, com a atuação conjunta da DIJUR, avallou a condução técnico-jurídica de ações judiciais, (...).

1.4.5 A análise de processos judiciais com apuração de irregularidades continua sendo escopo dos trabalhos da GA/AUDIT para 2009, dentre outras atividades relacionadas à área jurídica.

1.4.6 Desses trabalhos, resultaram diversas constatações e recomendações, cuja implementação, acompanhada pela GA/AUDIT, integra a fase de reestruturação em que se encontra o Jurídico do Banco.” (destaques adicionados)

No tópico “Da condução das ações” (item 4 do relatório), o TCU apontou que a AUDIT vem efetuando diversos trabalhos de fiscalização na área jurídica, em especial nos últimos exercícios, em que se verificou um maior aprofundamento nas análises por aquela Unidade.

Quanto a esse tópico, o Tribunal de Contas, após extensa análise da gestão da condução dos processos pela Diretoria Jurídica atual, concluiu o seguinte:

“4.7.16 Considerando as medidas relatadas pelo auditado voltadas à promoção da qualidade na condução das causas jurídicas, acima descritas, os efeitos decorrentes dos mecanismos de responsabilização por irregularidades, empregados pelo Banco do Brasil, para fins de aperfeiçoamento da prestação serviços jurídicos, e as mudanças propostas pelos mencionados projetos Portal do Jurídico e Nova Terceirização, a equipe de auditoria entende que os instrumentos de gestão e controles definidos pelo BB para a sua área jurídica tendem a proporcionar qualidade satisfatória à condução das causas judiciais e administrativas.” (destaque adicionado)

Esclarecedor também o tópico “4.9 Gerenciamento de Conflitos de Interesse”, tendo em vista que se trata de recomendação da própria auditoria interna do Banco, com finalidade de minimizar os riscos de condenação do Banco pela atuação de advogados que teriam proveito econômico em caso de procedência da demanda (substituídos processuais), cabe à Diretoria Jurídica fazer verificação periódica de possíveis conflitos de interesse. Essa situação foi bem retratada no relatório:

“4.9.1 Diante da identificação, pela Auditoria Interna do Banco, de situações configuradoras de conflitos de interesse na atuação de advogados internos – tal como ocorrido em ação trabalhista ajuizada pelo Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários do Estado do Amazonas, em que os advogados do BB atuantes no processo constavam como substituídos processuais do sindicato –, a referida unidade propôs a adoção de diversas medidas saneadoras, em especial, a instituição de procedimento formal para minimizar o risco de distribuição e/ou manutenção da defesa da causa jurídica a advogados internos em situação de conflito de interesses.” (destaques adicionados)

Quanto à responsabilização dos advogados por irregularidades cometidas, esse assunto também foi objeto da auditoria do Tribunal de Contas da União (item 5 do relatório), que verificou as alçadas e os intervenientes no processo de apuração, bem como as medidas adotadas, concluindo o seguinte:

“5.12 Assim, diante das auditorias que vem sendo realizadas pela GA/AUDIT e pela DIJUR nos últimos dois anos e dos resultados dos procedimentos administrativos instaurados, aos quais esta equipe teve acesso, identificou-se que os procedimentos previstos para apuração de falhas na condução

das demandas judiciais e eventual responsabilização dos advogados vem sendo empregados pela entidade auditada.

(destaques adicionados)

Por todo o exposto, a suposta improbidade, caso realmente estivesse acontecendo, não passaria despercebida pela minuciosa auditoria finalizada em agosto do corrente ano por entidade absolutamente isenta, como é o caso do Tribunal de Contas da União, a quem incumbe, juntamente com o Congresso Nacional, o dever de *“exercer a fiscalização contábil, financeira, orçamentária, operacional e patrimonial da União e das entidades da administração direta e indireta, quanto à legalidade, à legitimidade e à economicidade e a fiscalização da aplicação das subvenções e da renúncia de receitas.”* (artigos 70 e 71 da Constituição Federal)

Assim, resta claro que a reestruturação pela qual passa o Jurídico visa a fazer valer os princípios orientadores da atuação da Administração Pública (art. 37, *caput*, da CF/88), sem, no entanto, violar direitos individuais ou coletivos, agindo sempre dentro daquilo que a legislação permite, observadas as boas práticas de gestão.

Dessa forma, pelas razões fáticas trazidas pelo Banco-réu, somadas à auditoria externa realizada pelo TCU, que bem demonstra a conformidade da atual gestão do Serviço Jurídico do Banco do Brasil, que age dentro da mais absoluta legalidade com a finalidade precípua de preservação do erário público, deve ser julgada improcedente a demanda.

V.11 DA ALEGADA VIOLAÇÃO A DISPOSITIVOS DA CONSTITUIÇÃO FEDERAL

O autor indica em sua inicial que a conduta do Banco-réu, por atos do Diretor Jurídico, implica em violações constitucionais, elencando os artigos 1º, II e IV, 3º, IV, 5º, *caput*, 7º, XXIX, XXX, XXXVI e XXXI e 37, *caput*, como simultaneamente afrontados.

Não existem as violações apontadas. Eventuais demissões ou descomissionamentos estão previstos em lei e fazem parte do cotidiano de qualquer empresa, seja ela de pequeno ou grande porte, sob pena de engessamento da atividade empresarial. Da mesma forma como a dignidade humana e o valor social do trabalho são fundamentos da República, a livre iniciativa também o é.

O que deve ficar patente é que não há o propalado assédio moral coletivo no Jurídico do Banco do Brasil, pois todas as ações tomadas pela Diretoria Jurídica encontram-se respaldadas pela lei e pelo regulamento empresarial, sendo que cada ato foi devidamente precedido de apuração e tiveram sua razão de ser, consoante fartamente demonstrado nesta peça defensiva.

Quanto à alegação de que o banco réu, como sociedade de economia mista, deveria obedecer aos princípios da legalidade, impessoalidade, moralidade e eficiência, o réu se reporta ao capítulo anterior "*Do pedido de notificação ao Tribunal de Contas da União*" desta defesa, em que há detalhamento da recente auditoria realizada pelo Tribunal de Contas da União no departamento Jurídico do Banco do Brasil e que concluiu pela regularidade das contas e da gestão.

Ao contrário do alegado pelo Sindicato-demandante, o TCU chancelou a reestruturação pela qual passa o Jurídico do Banco, elogiando a transparência da atual gestão do Diretor tido pelo Sindicato por ímprobo.

A alegação das supostas “*derrotas*” do Banco do Brasil no Judiciário não podem ser consideradas, posto que não há decisão com trânsito em julgado de nenhuma das citadas ações, o que esvazia o argumento de “*prejuízos à Instituição Financeira*”, não havendo razão nenhuma para a remessa de peças ao Ministério Público.

Por tais razões, ficam afastadas todas e quaisquer alegações de violação à Constituição Federal.

V.12 DA ALEGAÇÃO DE EXISTÊNCIA DE NORMA INTERNA MAIS FAVORÁVEL – INEXISTÊNCIA DE VEDAÇÃO À REVERSÃO AO CARGO EFETIVO E À DEMISSÃO IMOTIVADA

O Sindicato autor alega ter o Banco réu agido em inobservância de seu normativo interno quando reverteu ao cargo efetivo os empregados citados.

Nenhuma razão lhe assiste, no entanto.

Cumpra esclarecer que o retorno de um empregado comissionado ao cargo anteriormente ocupado é considerado, pela lei (parágrafo único do art. 468 da CLT), como lícito e integrante do poder empresarial. Assim, os advogados revertidos não têm direito adquirido ao cargo comissionado, além do que a maioria retornou ao cargo de origem em razão de desempenho

profissional insatisfatório, devidamente registrado em avaliações funcionais periódicas.

Faz parte da dinâmica empresarial e, nesse contexto, não há como se excluir quaisquer dependências da empresa, a necessidade de remanejamentos de pessoal, de comissionamentos, de descomissionamentos, dentre outros procedimentos, em plena concordância com o art. 468 da CLT.

Cabe ressaltar, a propósito, que o descomissionamento dá-se, dentro do Banco do Brasil S.A., por decisão colegiada – Comitê de Administração da Diretoria Jurídica, com total concordância dos seus integrantes, em submissão aos princípios da legalidade, da impessoalidade e da moralidade, em especial.

Quanto à alegação de descumprimento do direito de defesa na condução dos descomissionamentos, tal afirmação não procede, pois, em primeiro lugar, a norma interna não assegura a abertura de inquérito administrativo interno para casos da espécie, em segundo lugar, os advogados tiveram o contraditório assegurado quando das avaliações periódicas e todas as reversões tiveram amparo na instrução interna (LIC 505.11.2.300). – (doc 5).

Cumprе apontar, a propósito, a regra contida nas instruções internas que trata das alçadas para comissionamento e descomissionamento (LIC 480.1.2.2034) – (doc. 4), item 11, abaixo transcrito:

11. A dispensa de comissão é decidida pelo detentor da respectiva competência para nomear. Nos casos de comissionamento cuja competência para nomeação é alternada, a dispensa cabe ao comitê do órgão subordinante. Nos casos em que o funcionário estiver envolvido em irregularidades deve ser observado o LIC#505.2 - Inquérito Administrativo.

Fica absolutamente claro pela norma transcrita que “a dispensa de comissão é decidida pelo detentor da respectiva competência para nomear”, ou seja, sem maiores formalidades, tal qual preceitua o parágrafo único do art. 468 da CLT. Corrobora com essa afirmação o final do item 11, que aduz: “Nos casos em que o funcionário estiver envolvido em irregularidades deve ser observado o LIC 505.2 – Inquérito Administrativo”. Portanto, são duas situações distintas, quais sejam: o descomissionamento como forma de melhor organizar a empresa, que prescinde de maiores formalidades, e o descomissionamento-sanção, que deverá ser precedido de inquérito administrativo e poderá resultar, além da perda da comissão, outras penalidades previstas na norma.

Assim, a conclusão não pode ser outra senão a de que todas as hipóteses listadas no item 54 do LIC 505.11.2.300 revelam casos de descomissionamento compulsório – caso verificadas aquelas situações –, mas não excluem a faculdade legal prevista no parágrafo único do art. 468 da CLT.

E assim, de fato, deve ser, não só no sentido kelseniano da norma de Direito Positivo – que assegura essa¹ faculdade ao Banco – mas, também, no modo de ser das coisas, pois o empregador deve alocar, nas funções de confiança existentes na empresa, os empregados que, além de deterem as capacitações e competências exigidas para seu desempenho, gozem da confiança de seus superiores e da equipe em que atuam.

Vê-se, pois, que o caráter subjetivo – portanto discricionário, potestativo – é inerente ao exercício dessa faculdade, pois o comissionamento e o descomissionamento não dependem, apenas, de aferição de critérios objetivos ou objetivamente mensuráveis, mas de avaliação que visa a identificar se o funcionário detém confiança, manifestando lealdade para com a empresa, seus superiores e seus colegas, como se relaciona e se comporta no ambiente de

trabalho (e, por vezes, fora dele), perante aquele mesmo público e, também, perante clientes internos e externos, que valores incorporou e defende, seu caráter etc.

Quando do comissionamento, aquele que nomeia, na maioria das vezes, baseia-se, apenas, em indicativos de que o empregado encontra-se e manter-se-á à altura do posto a que será alçado, durante todo o tempo que nele permanecer. Tão somente após a nomeação, no curso das atividades próprias da função comissionadas, no dia-a-dia do trabalho, é que se poderá confirmar a presença do quesito confiança, ou sua ausência.

A ausência ou perda de confiança, porém, não pressupõe falha operacional, ou falta laboral do empregado, nem, mesmo, ausência de competência técnica ou capacitação para a função. Pode se caracterizar por um ato único, mas, mais comumente, decorre de uma série de pequenas atitudes que, ao longo do tempo, geram a convicção de que o empregado não detém o principal requisito para ocupar o cargo comissionado, ou seja, não é digno da confiança que nele é (deve ser) depositada.

Por isso, o legislador trabalhista, sabiamente, deixou ao alvedrio do empregador o comissionar e o descomissionar seus empregados, caracterizando a função de confiança como *ad nutum*, de modo que nenhum empregado é, ou pode ser tido como "dono" da comissão, por maior seja o tempo que nela tenha sido mantido. Não há direito subjetivo à comissão, mas somente ao cargo efetivo que o funcionário ocupa na empresa.

Saliente-se que a faculdade legal prevista no parágrafo único do art. 468 da CLT não é suprimida nem mesmo diante do contido na Súmula nº

372 do Tribunal Superior do Trabalho³⁷, entendendo-se que, se o descomissionamento se der sem justo motivo, pode surgir a obrigação, para o Réu de manter a estabilidade financeira do empregado, em caráter pessoal, mas não resta obrigado a mantê-lo no exercício da comissão, se mais não goza da necessária confiança do empregador³⁸.

Anote-se, ainda, que a própria Súmula 372 do TST, interpretada a *contrario sensu*, reafirma a natureza *ad nutum* da função comissionada, pois somente garante ao empregado o direito à estabilidade financeira se, sem justo motivo, for descomissionado e contar com mais de dez anos do exercício da comissão. Desse modo, na própria expressão do entendimento sumulado pelo Tribunal Superior do Trabalho, o descomissionamento sem justo motivo é sempre possível, somente ressalvando que, se ocorrer depois de dez anos de exercício contínuo da comissão e não houver justo motivo, o empregador estará obrigado a manter a estabilidade financeira do empregado.

Por todo o exposto, restou provado que não procedem as alegações do Sindicato-autor, não havendo que se falar na abstenção da prática de suposto assédio moral, no pagamento de indenização por dano moral coletivo, na nulidade dos descomissionados com retornos aos cargos anteriormente ocupados pelos advogados, na manutenção do pagamento de gratificação de

³⁷ Súmula nº 372 do TST. GRATIFICAÇÃO DE FUNÇÃO. SUPRESSÃO OU REDUÇÃO. LIMITES (conversão das Orientações Jurisprudenciais nos 45 e 303 da SBDI-1) - Res. 129/2005, DJ 20, 22 e 25.04.2005. I - Percebida a gratificação de função por dez ou mais anos pelo empregado, se o empregador, sem justo motivo, revertê-lo a seu cargo efetivo, não poderá retirar-lhe a gratificação tendo em vista o princípio da estabilidade financeira. (ex-OJ nº 45 da SBDI-1 - inserida em 25.11.1996) II - Mantido o empregado no exercício da função comissionada, não pode o empregador reduzir o valor da gratificação. (ex-OJ nº 303 da SBDI-1 - DJ 11.08.2003)

³⁸ "Nesse contexto, havendo justo motivo, o empregador pode reverter o empregado ao cargo efetivo, retirando-lhe a gratificação de função, sem que tal ato importe em alteração unilateral das condições contratuais ou redução ilícita do montante salarial percebido. Ora, nos termos do parágrafo único do art. 468 da CLT, não se considera alteração unilateral do contrato de trabalho a determinação do empregador para que o respectivo empregado reverta ao cargo efetivo, anteriormente ocupado, deixando o exercício da função de confiança. Ileso, pois, o referido dispositivo celetista" (Trecho do acórdão proferido no TST-RR-591.078/1999.2 - 5ª Turma - Juiz Convocado Walmir Oliveira da Costa).

função (Súmula nº 372 do C. TST), na preservação de dotação da Diretoria Jurídica e na abstenção de transferências de local de trabalho.

Com relação à demissão imotivada, nenhum óbice há para que o Banco assim não proceda. O próprio TST entende dessa forma ao consagrar em uma Súmula e uma Orientação Jurisprudencial, que representam a jurisprudência uniforme daquela Corte, a inexistência de estabilidade dos empregados em sociedade de economia mista. Transcreve-se:

Súmula nº 390 - TST

I - O servidor público celetista da administração direta, autárquica ou fundacional é beneficiário da estabilidade prevista no art. 41 da CF/1988.

II - Ao empregado de empresa pública ou de sociedade de economia mista, ainda que admitido mediante aprovação em concurso público, não é garantida a estabilidade prevista no art. 41 da CF/1988.

OJ 247 da SDI-1 do TST: SERVIDOR PÚBLICO. CELETISTA CONCURSADO. DESPEDIDA IMOTIVADA. EMPRESA PÚBLICA OU SOCIEDADE DE ECONOMIA MISTA. POSSIBILIDADE.

1. A despedida de empregados de empresa pública e de sociedade de economia mista, mesmo admitidos por concurso público, independe de ato motivado para sua validade;

A alegação de inaplicabilidade dessa jurisprudência ao Banco do Brasil é inócua, pois os julgados do TST continuam entendendo da mesma forma como leciona a Súmula 390 e OJ 247, conforme as seguintes ementas, em que é parte o Banco do Brasil:

RECURSO DE REVISTA. DISPENSA IMOTIVADA. SOCIEDADE DE ECONOMIA MISTA. POSSIBILIDADE. *As empresas públicas e as sociedades de economia mista, pertencentes à administração pública indireta, sujeitam-se ao regime jurídico próprio de empresas*

privadas, inclusive para fins trabalhistas, nos termos do artigo 173, § 1º, inciso II, da Constituição Federal, não havendo óbice à dispensa imotivada, por não se tratar de relação estatutária, mas, sim, de relação jurídica regida pela CLT. Neste sentido é a Orientação Jurisprudencial nº 247 da SDI, verbis: -Servidor público. Celetista concursado. Despedida imotivada. Empresa pública ou sociedade de economia mista. Possibilidade-. Recurso de revista conhecido e provido. (TST; RR 117657/2003-900-04-00.8; 6ª Turma; Rel.Min. Aloysio Corrêa da Veiga; DJU 13.06.2008; inteiro teor docs.35)

SOCIEDADE DE ECONOMIA MISTA. EMPREGADO CELETISTA. DESPEDIDA IMOTIVADA. Não há óbice previsto em lei, tampouco na Constituição da República à dispensa sem justa causa de empregado público - ainda que regularmente concursado - por sua empregadora, integrante da Administração Pública Indireta, por se tratar de direito potestativo do empregador. Inteligência da Orientação Jurisprudencial 247 da SBDI-1 desta Corte. Recurso de Revista de que se conhece em parte e a que se dá provimento. (TST; RR - 97696/2003-900-02-00.2; 5ª Turma; Rel. Min. João Batista Brito Pereira; DEJT 15.05.2009; inteiro teor docs. 35)

DESPEDIDA IMOTIVADA. SOCIEDADE DE ECONOMIA MISTA. POSSIBILIDADE. Nos termos da Orientação Jurisprudencial nº 247 da SBDI-1, fruto da interpretação que se extrai da letra do artigo 173, § 1º, II, da Constituição de 1988, no qual se reconhece que empresas públicas e sociedades de economia mista sujeitam-se ao regime próprio das empresas privadas - inclusive quanto aos direitos e obrigações trabalhistas -, autoriza-se a dispensa imotivada de empregado de sociedade de economia mista, contratados segundo os ditames da Consolidação das Leis Trabalhistas, pois são empregados que podem ser demitidos a qualquer tempo, independentemente de motivação, conforme autorizado no artigo 477, caput, da CLT. Recurso de revista conhecido e provido, no particular. (TST; RR 451/2001-025-09-00.3; 5ª Turma; Rel.Min. Emmanoel Pereira; DEJT 09.10.2009; inteiro teor docs.35)

SOCIEDADE DE ECONOMIA MISTA. DESPEDIDA IMOTIVADA. POSSIBILIDADE. *Prevalece nesta Corte superior o entendimento de que, conquanto as sociedades de economia mista estejam sujeitas a regime jurídico híbrido, sofrendo influências ora das regras aplicáveis à generalidade dos entes privados, ora da disciplina peculiar que caracteriza o regime jurídico-administrativo, seus servidores estão suscetíveis à possibilidade de despedida imotivada. Incidência da Orientação Jurisprudencial n.º 247 da SBDI-I. Embargos não conhecidos. (TST; E-RR - 546271/1999.3; Subseção I Especializada em Dissídios Individuais; Rel.Min. Lelio Bentes Corrêa; DEJT 07.08.2009; inteiro teor docs. 35)*

Por todo o exposto, não há norma interna que vede a dispensa sem justa causa para o Banco do Brasil, tendo plena aplicação as Súmulas 390 e OJ 247 da SDI-1 do TST, em observância ao artigo 173, § 1º, II, da CF/88. De igual forma, é ilógico pensar que aquele empregador que pode dispensar sem justa causa por ato de gestão, não pode reverter um empregado a seu cargo de origem.

V.13 DO PEDIDO DE OBRIGAÇÃO DE NÃO FAZER: ABSTENÇÃO DE SUPOSTA PRÁTICA DE ASSÉDIO MORAL

Pleiteia o Sindicato-autor a imposição de obrigação de não fazer ao Réu no sentido de se abster, por meio de seus prepostos, superiores hierárquicos e do atual Diretor Jurídico, da alegada prática de assédio moral.

Ocorre que o Réu nunca assediou moralmente seus empregados, inclusive o atual Diretor Jurídico nunca implementou perseguições aos advogados, compelindo-os ao descomissionamento, aposentadoria antecipada ou desligamento da empresa. Como exposto em passagens

anteriores, não procedem as alegações da petição inicial, pois todos os descomissionamentos ocorridos na Diretoria Jurídica foram motivados.

O Sindicato-autor defende os interesses de alguns poucos advogados que, nem de longe, representam os interesses da coletividade do setor jurídico do Banco do Brasil S.A. e que não se conformaram com as novas estratégias traçadas pela Diretoria Jurídica. O retorno de um empregado ao cargo de origem é prática lícita, expressamente autorizada pela lei e que representa estratégia necessária dentro de qualquer estrutura empresarial.

Cumprе ressaltar que, como já exposto, grande parte dos descomissionamentos e remoções de advogados foram efetuados pela antiga Diretoria Jurídica, da qual não fazia parte o atual Diretor Jurídico. O Réu comprova essa afirmação com os documentos ora juntados que demonstram as datas exatas das modificações funcionais de cada advogado integrante do serviço jurídico.

Não houve o cometimento de qualquer ato ilícito por parte do Réu, inclusive por parte de seu atual Diretor Jurídico, vez que não houve qualquer perseguição contra os advogados. Assim, não há que se falar em violação de direito personalíssimo dos advogados citados na peça vestibular a ensejar o pagamento de indenização por danos morais coletivos ou mesmo a imposição de obrigação de não fazer para abstenção da alegada prática de assédio moral.

Cumprе ressaltar que o Sindicato-autor representa, na presente ação civil pública, os interesses de apenas alguns poucos advogados, muitos dos quais talvez nem saibam que esta demanda foi ajuizada. Em outras palavras, sequer há comprovação de que todos os advogados citados na peça inicial tenham consentido com o ajuizamento desta ação civil pública. De qualquer forma, esses poucos casuísticos não representam a coletividade dos advogados

da empresa, valendo lembrar que, assim como alguns retornam ao cargo de origem, muitos foram nomeados e promovidos pela atual Diretoria Jurídica.

Assim, considerando que o Réu respeita a personalidade, a dignidade, a intimidade e a integridade física e mental de todos os seus empregados, inclusive dos integrantes do setor jurídico, requer seja julgado improcedente o pedido de imposição de obrigação de não fazer ao Réu para abstenção da prática de suposto assédio moral.

V.14 DO PEDIDO DE INDENIZAÇÃO POR DANO MORAL COLETIVO

Inicialmente, há que se ressaltar a inadmissibilidade do dano moral coletivo, quer em razão de seu caráter individual, personalíssimo, divisível e disponível, contrário à noção de coletividade; quer em razão da incompatibilidade do pedido genérico de condenação ante o sistema atual de reparação civil, à justa medida do dano. Por fim, ainda que se admitisse a figura dos danos morais coletivos, a respectiva indenização jamais poderia destinar-se ao fundo do art. 13 da Lei nº 7.347/85, ultrapassando a vítima do dano.

O dano moral é, por sua natureza, personalíssimo, disponível e divisível. Não bastasse, o dano moral se faz repercutir de forma distinta para cada indivíduo. Assim, não se concebe sua aplicação para um número indeterminado de pessoas (direito difuso), por um grupo determinado unidos por um direito indivisível (direito coletivo) ou por várias pessoas tratadas individualmente (direito individual homogêneo).

Contrário à noção de dano moral coletivo, manifestou-se Rui Stoco³⁹, em seu Tratado de Responsabilidade Civil:

"No que pertine ao tema central do estudo, o primeiro reparo que se impõe é no sentido de que não existe 'dano moral ao meio ambiente'. Muito menos ofensa moral aos mares, rios, à Mata Atlântica ou mesmo agressão moral a uma coletividade ou a um grupo de pessoas não identificadas. A ofensa moral sempre se dirige à pessoa enquanto portadora de individualidade própria; de um vultus singular e único. Os danos morais são ofensas aos direitos da personalidade, assim como o direito à imagem constitui um direito de personalidade, ou seja, àqueles direitos da pessoa sobre ela mesma.

A Constituição Federal, ao consagrar o direito de reparação por dano moral, não deixou margem à dúvida, mostrando-se esmerada sob o aspecto técnico-jurídico, ao deixar evidente que esse dever de reparar surge quando descumprido o preceito que assegura o direito de resposta nos casos de calúnia, injúria ou difamação ou quando o sujeito viola a intimidade, a vida privada, a honra e a imagem das pessoas (art. 5º, incisos V e X), todos estes atributos da personalidade. Ressuma claro que o dano moral é personalíssimo e somente visualiza a pessoa, enquanto detentora de características e atributos próprios e invioláveis. Os danos morais dizem respeito ao foro íntimo do lesado, pois os bens morais são inerentes à pessoa, incapazes, por isso, de subsistir sozinhos. Seu patrimônio ideal é marcadamente individual, e seu campo de incidência, o mundo interior de cada um de nós, de modo que desaparece com o próprio indivíduo."

Nesse sentido, a admissibilidade do dano moral coletivo vai de encontro com o próprio conceito de moral, tida como a repercussão individual de prejuízo de ordem extrapatrimonial. Nesta seara, em sendo a moral intrínseca

³⁹ STOCO, Rui. *Tratado de Responsabilidade Civil com Comentários ao Código Civil de 2002*. 7ª Ed. São Paulo: RT, 2007. p. 556.

ao conceito personalíssimo, não há de se entender como algo único e indivisível, a se manifestar de mesma forma para todos os integrantes de determinada coletividade.

Acrescente-se que o albergue do dano moral coletivo esbarra na natureza reparatória preconizada por nosso Código Civil. Consoante se infere do disposto no art. 927 do Código Civil, inserto no Título IX “Da responsabilidade civil”, Capítulo I “Da obrigação de indenizar”, a reparação do dano causado pelo ato ilícito compreende a exata medida deste.

Nesta linha, de acordo com o Código Civil, verificada a ocorrência de um dano de natureza moral, sua reparação deve servir para amenizar o prejuízo sofrido, em sua justa extensão. Ora, se for possível a reparação efetiva, melhor. Senão, admite-se o pagamento de indenização em dinheiro, como forma de relevar-se a dor moral. Entretanto, ainda que a reparação venha em pecúnia, a quantia não poderá servir como prêmio à vítima, tampouco como forma de coibir aquele que praticou o ato ilícito a praticá-lo novamente.

Logo, para a condenação por dano moral coletivo, haver-se-ia a necessidade de análise de cada caso concreto, o que não se vislumbra viável no bojo de ação civil pública. Somente com a análise concreta e individual é possível reparar-se o dano moral em sua exata medida.

Destarte, dentro deste enquadramento da reparação civil, ainda que admitíssemos o dano moral coletivo, sua condenação deveria reverter-se às vítimas do dano, exclusivamente e de acordo com a extensão do prejuízo moral. Todavia, o que se pretende na presente ação civil pública é a condenação em vultosa indenização por danos morais coletivos, em quantia a ser vertida para a “sociedade”, nos termos do art. 3º da Lei nº 7.347/85. Assim, a condenação

indenizatória pretendida na presente ação se apresenta inviável e desprovida de amparo fático e legal.

Ademais, ainda que superadas as conclusões acima, não há que se falar no pagamento de indenização por dano moral coletivo, a ser revertida à sociedade, pois não restou comprovada lesão a direito coletivo. Ainda que se considere que a presente ação civil pública busca a reparação de direitos individuais homogêneos, ainda assim, o pedido de indenização merece ser julgado improcedente, pois não restaram caracterizados tais direitos, assim como a alegada violação aos mesmos.

Os direitos coletivos são, assim como os difusos, transindividuais e indivisíveis, mas seus titulares são grupo, classe ou categoria de pessoas ligadas entre si ou com a parte contrária por uma relação jurídica base (art. 81, parágrafo único, II, do Código de Defesa do Consumidor).

Os direitos individuais homogêneos são os direitos individuais, divisíveis, de que são titulares pessoas determinadas, mas que podem ser defendidos coletivamente em juízo em razão de serem direitos que têm origem comum (art. 81, parágrafo único, III, do Código de Defesa do Consumidor). Não se trata de pluralidade de demandas (litisconsórcio), mas de uma única demanda, coletiva, objetivando à tutela dos titulares do direitos individuais homogêneos.

Como bem advertem Néilson Nery Júnior e Rosa Maria de Andrade Nery⁴⁰: *"o que qualifica o direito como difuso, coletivo ou individual homogêneo é o conjunto formado pela causa de pedir e pelo pedido deduzido em juízo. O tipo de pretensão material, juntamente com o seu fundamento é que caracterizam a natureza do direito"*.

⁴⁰ Código Civil Comentado e Legislação Extravagante, 3ª ed. São Paulo: RT, 2005. p. 1010-1011.

O dano moral coletivo é dano autônomo, vale dizer: não são apenas um somatório de direitos individuais e a reparação visa a tutelar a própria sociedade como um todo; já nos direitos individuais homogêneos, a reparação é endereçada à cada vítima individualmente. Por isso, na defesa do dano moral coletivo, a tutela visa reparar um prejuízo em abstrato e no direito individual homogêneo, um prejuízo individual.

O Sindicato-autor nem de longo pleiteia a reparação de suposto dano sofrido à categoria, pois não está representando, na presente ação civil pública, interesses da categoria dos bancários e, muito menos, interesses dos integrantes do quadro jurídico do Banco do Brasil S.A. Cabe ressaltar que o quadro jurídico do Réu é composto por mais de 800 (oitocentos) advogados empregados, enquanto que a petição inicial não relaciona o nome de sequer 30 (trinta) advogados que estariam supostamente sendo perseguidos pelo atual Diretor Jurídico.

Os representados pelo Sindicato-autor nesta ação nem de longe representam os interesses da categoria dos bancários e muito menos os interesses de todos os integrantes do setor jurídico. Como se não bastasse, espelham nitidamente interesses individuais heterogêneos, na medida em que cada advogado citado na petição inicial tem uma situação específica e particular, já devidamente elucidada nesta defesa.

Da mesma forma como ocorreram alguns descomissionamentos, prática lícita e corriqueira em qualquer empresa, a Diretoria Jurídica do Banco do Brasil S.A. também promoveu uma série de novas nomeações, promoções e comissionamentos de advogados que sequer foram aventados pelo Sindicato-autor. Assim, não se pode dizer que houve um dano moral à coletividade de advogados integrantes do quadro jurídico do Réu.

Assim como cada indivíduo tem sua carga de valores, também a comunidade, por ser um conjunto de indivíduos, tem uma dimensão ética. Mas é essencial que se assevere que a citada amplificação desatrela os valores coletivos das pessoas integrantes da comunidade quando individualmente consideradas. Os valores coletivos, pois, dizem respeito à comunidade como um todo, independentemente de suas partes. Trata-se, destarte, de valores do corpo, valores esses que não se confundem com os de cada pessoa, de cada célula, de cada elemento da coletividade.

Tais valores, como se vê, têm um caráter nitidamente indivisível, cuja intelecção fica cristalina com a leitura das preleções de José Carlos Barbosa Moreira⁴¹ a respeito dos interesses essencialmente coletivos:

"Em muitos casos, o interesse em jogo, comum a uma pluralidade indeterminada (e praticamente indeterminável) de pessoas, não comporta decomposição num feixe de interesses individuais que se justapusessem como entidades singulares, embora análogas. Há, por assim dizer, uma comunhão indivisível de que participam todos os possíveis interessados, sem que se possa discernir, sequer idealmente, onde acaba a "quota" de um e onde começa a de outro. Por isso mesmo, instaura-se entre os destinos dos interessados tão firme união, que a satisfação de um só implica de modo necessário a satisfação de todas; e, reciprocamente, a lesão de um só constitui, ipso facto, lesão da inteira coletividade. Por exemplo: teme-se que a realização de obra pública venha a causar danos graves à flora e à fauna da região, ou acarrete a destruição de monumento histórico ou artístico. A possibilidade de tutela do "interesse coletivo" na preservação dos bens em perigo, caso exista, necessariamente se fará sentir de modo uniforme com relação à totalidade dos interessados. Com efeito, não se concebe

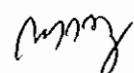
⁴¹ MOREIRA, José Carlos Barbosa. Tutela jurisdicional dos interesses coletivos ou difusos. In *Temas de Direito Processual*. São Paulo: Saraiva, 1984. p. 195-196.

que o resultado seja favorável a alguns e desfavorável a outros. Ou se preserva o bem, e todos os interessados são vitoriosos; ou não se preserva, e todos saem vencidos".

O dano extrapatrimonial coletivo não tem mais como embasamento a dor sofrida pela pessoa física, mas sim valores que afetam negativamente a coletividade. Revele-se que não é qualquer dano que pode ser caracterizado como dano extrapatrimonial, e sim o dano significativo, que ultrapassa o limite de tolerabilidade e que deverá ser examinado, em cada caso concreto.

No caso *sub judice*, não restou demonstrada pelo Sindicato-autor a necessidade de reparação de danos causados à categoria dos bancários ou mesmo a todos os integrantes do setor jurídico do Réu a exigir a fixação de indenização a ser revertida à sociedade. Não restou demonstrado o cometimento de ato ilícito por parte do empregador, notadamente pelo atual Diretor Jurídico, pois a situação de cada advogado citado na petição inicial foi devidamente elucidada, inclusive com a juntada de documentos que acompanham esta defesa.

Não existe uma comunhão indivisível entre os advogados citados na petição inicial, notadamente em razão de cada qual possuir uma situação fática específica determinante de sua atual situação funcional. Em verdade, o Sindicato-autor trata individualmente cada advogado citado, razão pela qual requer seja julgado improcedente o pedido de indenização por dano moral coletivo a ser revertida para a sociedade.



V.15 DO PEDIDO DE NULIDADE DE DESCOMISSIONAMENTOS

Pede o Sindicato-autor que seja declarada a nulidade dos descomissionamentos dos advogados que retornaram ao cargo de origem durante o período de suspensão do respectivo contrato de trabalho, com o pagamento da comissão devida desde então.

Ora, Excelência, como pode pleitear o Sindicato-autor um comando judicial genérico, quando cada situação de descomissionamento foi tratada específica e isoladamente pelo empregador! Em outras palavras, cada caso de descomissionamento é único, sendo que os advogados retornaram aos cargos de origem em razão de motivos específicos. Uns em razão de desempenho profissional insatisfatório, outros por ato de gestão com amparo na instrução interna, outros, ainda, pediram a dispensa da comissão por razões particulares.

Enfim, todos os casos de descomissionamentos citados na petição inicial foram devidamente elucidados pelo empregador, não havendo que se falar em retorno ao cargo comissionado. Como faculta a lei trabalhista, a nomeação em um cargo em comissão decorre da confiança que o empregador deposita naquele empregado, sendo que a falta dessa confiança também pode motivar o retorno ao cargo de origem. Por tal razão, não compete ao Poder Judiciário interferir na gestão de uma empresa, notadamente quando ausentes sequer indícios de perseguição ou assédio moral.

Ante o exposto, requer seja julgado improcedente o pedido de nulidade de descomissionamentos dos advogados que retornaram ao cargo de origem durante o período de suspensão do respectivo contrato de trabalho, bem como o pedido de pagamento da gratificação de função relativa a esses cargos



comissionados, por falta de amparo legal e pelos motivos já expostos nesta peça defensiva.

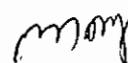
V.16 DA IMPOSSIBILIDADE DE REINTEGRAÇÃO À MESMA FUNÇÃO DE CONFIANÇA

O Sindicato-autor pleiteia a nulidade dos descomissionamentos dos empregados Hortência Maria de Medeiros e Leonardo Gauland de Magalhães Bertoluzzi, com a consequente reintegração na função de confiança de Gerente de Divisão Jurídica na Consultoria Jurídica Adjunta de Direito Administrativo e Ambiental – ADMAF e Consultoria Jurídica Adjunta de Direito do trabalho Consultivo – ADTRA (antiga ADTRES) na Diretoria Jurídica.

Não é possível atender ao pedido do Sindicato-autor, uma vez que os descomissionamentos se deram nos moldes autorizados pela legislação trabalhista, sem nenhum vício que pudesse levar à nulidade dos atos empresariais.

No entanto, apenas para argumentar, caso Vossa Excelência entenda pela nulidade do ato empresarial, requer-se que esses empregados sejam alocados aonde a empresa apresentar vaga, garantindo-lhes o retorno ao trabalho, após cessação da licença-saúde, na mesma localidade em que laboravam anteriormente (Brasília-DF), sob pena de que a decisão viole o art. 2º, da CLT⁴² e os arts. 5º, II e 170, II, da Constituição Federal.

⁴² Art. 2º - Considera-se empregador a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviço.



V.17 DA LEGALIDADE DO DESCOMISSIONAMENTO DURANTE O PERÍODO DE SUSPENSÃO DO CONTRATO DE TRABALHO

Pleiteia o Sindicato-autor a nulidade do descomissionamento, com a conseqüente reintegração na função, dos empregados integrantes do serviço jurídico que tenham sido revertidos ao cargo efetivo durante o período de suspensão do contrato de trabalho, com o pagamento dos salários retroativos.

Primeiramente cabe esclarecer que o pedido do Sindicato-autor diz respeito aos empregados Hortência Maria de Medeiros e Leonardo Gauland de Magalhães Bertoluzzi que estão em gozo de licença-saúde a partir da data em que tomaram ciência de que seriam revertidos ao cargo efetivo.

No que diz respeito ao pedido do Sindicato-autor de nulidade dos atos de descomissionamento, o mesmo não merece ser acolhido, porquanto não há impedimento legal para que o Réu descomissione seus empregados durante a suspensão do contrato de trabalho, sendo que apenas os efeitos dessa medida é que ficarão suspensos até o efetivo retorno ao trabalho.

Quanto ao pedido de pagamento dos salários relativos à função de confiança, tal pedido também não merece acolhimento, considerando que esses empregados estão recebendo seus proventos regularmente e com base no valor da função de confiança exercida antes do período de suspensão do contrato de trabalho.

Diante do exposto, requer a improcedência do pedido de nulidade dos descomissionamentos havidos durante do período de suspensão do

contrato de trabalho, bem como do pagamento de salários a esses empregados, por ser verdadeiro *bis in idem*.

V.18 DO PEDIDO DE MANUTENÇÃO DA GRATIFICAÇÃO DE FUNÇÃO (SÚMULA Nº 372 DO TST)

Sucessivamente, requer o Sindicato-autor que, caso os advogados e empregados de Secretaria não sejam reintegrados na função comissionada, que seja paga a gratificação de função para aqueles que contam com dez ou mais anos de exercício no cargo comissionado, nos termos da Súmula nº 273 do Colendo TST.

Ocorre que os advogados citados, bem como os empregados da área administrativa, não têm direito à manutenção da gratificação de função, pois não exerceram essa função ininterruptamente pelo prazo mínimo de dez anos exigido na Súmula nº 372⁴³ do C. TST, conforme relatório de comissões/funções exercidas em anexo. Muitos, a propósito, continuam ocupando cargo comissionado, como confessado na petição inicial. Nesse sentido, o Réu garante aos advogados, em respeito ao princípio da estabilidade financeira, gratificação de função compatível com os cargos comissionados já exercidos dentro da empresa.

Como se não bastasse, a própria Súmula diz que a manutenção da gratificação de função não será garantida caso tenha havido justo motivo para o descomissionamento, como foi o caso dos advogados descomissionados, amplamente relatado acima. Em outras palavras, caso a reversão ocorra sem justo motivo e, se o empregado percebe a gratificação de

⁴³ TST Súmula nº 372: "Gratificação de Função - Supressão ou Redução – Limites. I - Percebida a gratificação de função por dez ou mais anos pelo empregado, se o empregador, sem justo motivo, revertê-lo a seu cargo efetivo, não poderá retirar-lhe a gratificação tendo em vista o princípio da estabilidade financeira".

função por dez anos ou mais, a jurisprudência assegura a percepção dessa gratificação, em razão da estabilidade financeira. Entretanto, se o descomissionamento ocorrer por justo motivo, nem há que se falar em incorporação da gratificação.

Conforme já exposto em passagens anteriores, muitos foram revertidos aos cargos de origem em razão de desempenho profissional insatisfatório devidamente apurado na Gestão de Desempenho Profissional. Assim, não subsiste fundamento jurídico para que tais empregados retornem ao exercício do cargo comissionado. Posição contrária a essa causaria grande transtorno no ambiente de trabalho.

Assim, requer seja julgado improcedente o pedido de pagamento da gratificação de função para aqueles que supostamente contam com dez ou mais anos de exercício no cargo comissionado, pelas razões expostas.

V.19 DO PEDIDO DE PRESERVAÇÃO DAS DOTAÇÕES UTILIZADAS NAS DIVISÕES JURÍDICAS

O Sindicato-autor pleiteia a preservação das dotações historicamente utilizadas nas Divisões Jurídicas adotadas até a nomeação da Dra. Áurea Farias Martins para o cargo de Gerente Executiva Jurídica, salvo se houver justificado interesse administrativo aprovado pelo Conselho Diretor, sob pena de multa diária.

De início, cumpre esclarecer que esse pedido não tem cabimento em sede de ação civil pública, a qual se presta à defesa de interesses metaindividuais. O que o Sindicato-autor pretende é a interferência na

organização interna empresarial, com a modificação do organograma do setor jurídico, pedido sem qualquer amparo legal ou mesmo relacionado com os direitos relativamente aos quais compete ao Sindicato defender em prol da categoria.

Quem desenvolve o organograma de uma empresa é o próprio empregador, tendo total liberdade para a organização interna empresarial, notadamente porque a ele compete a assunção dos riscos da atividade empresarial (art. 2º da CLT). É o empregador que sabe como melhor organizar a empresa e, no caso do Banco do Brasil S.A., essa organização fica a cargo de uma Diretoria específica – DIREO (Diretoria de Estratégia e Organização), vinculada diretamente ao Presidente do Banco do Brasil S.A.

Conforme disposto no regulamento interno (LIC 460.5.2.172 – doc. 36), à DIREO compete “responder pela formulação, implementação e performance dos modelos de arquitetura organizacional” (item “c”), fazendo a “arquitetura organizacional”, os “modelos organizacionais” e o “controle da dotação de pessoal do BB”.

Assim, a estruturação de uma Divisão Jurídica não depende da vontade do Diretor Jurídico, mas sim de toda uma Diretoria do Banco do Brasil S.A. que cuida, inclusive, da dotação dessa divisão sempre com vistas ao atendimento dos procedimentos internos, políticas de gestão e recomendações da auditoria interna.

Ressalte-se que o próprio Sindicato fez ressalva quanto a esse pedido caso houvesse justificado interesse administrativo. Ora, Excelência, chega a ser irônico pensar que uma empresa centenária do porte do Banco do Brasil não vai ter uma arquitetura organizacional muito bem pensada e definida de acordo com os objetivos empresariais. Ainda mais em se tratando de uma

sociedade de economia mista sujeita a controles internos e externos como aquele exercido pelo Tribunal de Contas da União.

Assim, a dotação atual das Divisões Jurídicas é a mais adequada à Diretoria Jurídica e ao Banco do Brasil S.A., não havendo nada a ser revisado, até porque o Banco possui uma Diretoria específica responsável apenas por responder à arquitetura organizacional. Logo, o pedido de preservação da dotação das Divisões Jurídicas não procede, por falta de fundamento fático e jurídico.

V.20 DO PEDIDO DE OBRIGAÇÃO DE NÃO FAZER: ABSTENÇÃO DE TRANSFERÊNCIAS DE LOCAL DE TRABALHO, DE DESCOMISSIONAMENTOS E DESPEDIDAS IMOTIVADAS

O Sindicato-autor, em seu pedido 5."c" (fl. 38 dos autos) faz pedido genérico a fim de que não promova "transferências de local de trabalho, descomissionamentos *ad nutum* e despedidas imotivadas porque contrárias às instruções internas ou quaisquer outras medidas de coação e assédio moral no âmbito do Jurídico do Banco".

Quanto à transferência de local de trabalho, falta causa de pedir para esse pedido, razão pela qual deve ser julgado inepto. Ainda que assim não se entenda, não há óbice à transferência de local do trabalho, seja na lei ou mesmo na instrução interna. Dessa forma, se transferência houve ou houver, esta se dá sempre nos termos do artigo 469 da CLT.

Com relação aos descomissionamentos, conforme fartamente demonstrado nesta peça defensiva (vide tópicos "*Da alegação de existência de norma interna mais favorável – inexistência de vedação à reversão ao cargo*"),

efetivo e à demissão imotivada” e “Dos comissionamentos supostamente realizados pelo Diretor Jurídico”), sempre houve observância da norma empresária para efetivação, não havendo que se falar em descomissionamento por retaliação.

As despedidas imotivadas continuam permitidas ao Banco do Brasil, que a despeito de pertencer à Administração Pública Indireta, rege-se pelo regime das empresas privadas, inclusive quanto aos direitos e obrigações trabalhistas. É o que se depreende do art. 173, § 1º, II, da CF/88 e das Súmulas 390 do TST e OJ 247 da SDI-1 do TST, que continuam com plena aplicação ao Banco do Brasil, conforme demonstrado no tópico *“Da alegação de existência de norma interna mais favorável – inexistência de vedação à reversão ao cargo efetivo e à demissão imotivada”*, com os vários julgados da Corte Superior Trabalhista chancelando a possibilidade de demissão sem justa causa de funcionários do Banco do Brasil, especificamente.

Por todo o relatado, não há óbices legais ou regulamentares que obstem o exercício pleno do poder diretivo do empregador, seja para transferir, descomissionar ou demitir, razão pela qual o pedido deverá ser julgado improcedente.

V.21 DO PEDIDO DE MANUTENÇÃO DO *STATUS QUO ANTE* A NOVEMBRO DE 2008 PARA OS DIRIGENTES DA ASABB

O Sindicato-autor pleiteia a manutenção do *status quo ante* à novembro de 2008 dos empregados cedidos à Asabb – Drs. Cláudio Pacheco Prates Lamachia e Humberto Adami Santos Júnior, em especial quanto ao pagamento da sua remuneração.

No entanto, tal pleito não merece prosperar, por diversas razões. Primeiro porque nesse período os empregados não deixaram de receber sua remuneração, o que levaria ao enriquecimento sem causa desses trabalhadores, obstado pelo art. 884 do Código Civil⁴⁴. Segundo porque a cessão desses empregados para a Asabb se deu de forma precária, uma vez que a Auditoria Interna constatou que não havia contrato de cessão firmado, portanto, nulo de pleno direito⁴⁵. Terceiro porque a conduta do Réu de requerer o retorno ao trabalho desses empregados é lícita, nos moldes do inciso I do art. 188 do Código Civil⁴⁶. Quarto porque a situação funcional do Dr. Humberto Adami Santos Junior já foi regularizada, uma vez que atualmente encontra-se cedido para a Secretaria Especial de Políticas de Promoção da Igualdade Social e quanto à situação funcional do Dr. Cláudio Pacheco Prates Lamachia há pedido da FeNAdv para que o mesmo seja cedido para aquela entidade sindical, pedido este em estudo pela área interna do Banco, responsável pelas cessões de empregados. E por último porque o salário é a contraprestação paga pelo serviço prestado pelo empregado, assim, não havendo labor nem justificativa para a ausência, não é devida remuneração, conforme dispõe o art. 3º, da CLT⁴⁷.

V.22 DA AUTENTICIDADE DOS DOCUMENTOS COLACIONADOS

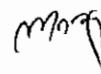
Em observância ao disposto no artigo 830 da CLT, com a redação conferida pela Lei 11.925/2009, o advogado subscritor da presente declara, sob as penas da lei, que as peças juntadas com a presente defesa são autênticas e, na hipótese do Autor julgá-las não autênticas, o Réu requer que o demandante indique o vício nelas existentes, e ainda, requer a este Juízo prazo para juntada das cópias autenticadas.

⁴⁴ Art. 884. Aquele que, sem justa causa, se enriquecer à custa de outrem, será obrigado a restituir o indevidamente auferido, feita a atualização dos valores monetários.

⁴⁵ Art. 166. É nulo o negócio jurídico quando: II - for ilícito, impossível ou indeterminável o seu objeto.

⁴⁶ Art. 188. Não constituem atos ilícitos: I - os praticados em legítima defesa ou no exercício regular de um direito reconhecido.

⁴⁷ Art. 3º - Considera-se empregado toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário.



V.23 DO PEDIDO DE EXIBIÇÃO DE DOCUMENTOS

Requer o Sindicato-autor a exibição de vários documentos pelo Réu.

Com relação às notas técnicas que ensejam os descomissionamentos, o Réu está juntando, com a presente defesa, os documentos relativos a cada advogado que retornou ao cargo de origem, esclarecendo que cada casuístico representa um fato específico e particular, ora devidamente elucidado.

Quanto às reclamações na Ouvidoria Interna, por se tratar de órgão do Banco que tem como escopo a preservação da identidade dos empregados, caso Vossa Excelência entenda necessária a apresentação dos documentos, requer-se que seja feita por ordem judicial, em prol da credibilidade da própria Ouvidoria Interna junto ao quadro de empregados, que busca garantir o sigilo da fonte, bem como manter a confidencialidade das informações sob sua responsabilidade (LIC 525.90.2300 – doc. 37).

No entanto, durante toda a gestão do Diretor Jurídico informamos que há na Ouvidoria Interna apenas uma reclamação e uma denúncia contra o Diretor Jurídico decorrente da matéria "Recrutamento e Seleção"⁴⁸ e três denúncias quanto ao tema "Ética e Conduta Profissional"⁴⁹.

⁴⁸ Denúncia nº 3180, de 14.08.2008 e Reclamação nº 3208, de 22.08.2008.

⁴⁹ Denúncia nº 3827, de 31.07.2009, Denúncia nº 3877, de 19.08.2009 e Denúncia nº 3919, de 01.09.2009.

Por fim, quanto às pesquisas de satisfação do cliente interno da Diretoria Jurídica, desde a posse do atual Diretor Jurídico, o Réu apresenta os documentos para comprovar que predomina alto grau de satisfação quanto aos serviços prestados pela Diretoria Jurídica e pelas suas unidades (doc. 37). A propósito, o Réu juntou o Relatório de Auditoria de Conformidade nas Despesas Judiciais no Banco do Brasil em que o Tribunal de Contas da União (TCU) realizou minuciosa e criteriosa investigação no setor jurídico do Banco do Brasil S.A., inclusive tecendo comentários e avaliações sobre a atual Diretoria Jurídica.

V.24 DA IMPUGNAÇÃO DOS DOCUMENTOS

O Autor além de fazer alegações infundadas a respeito do Réu, busca denegrir a sua imagem e induzir o juízo em erro juntando documentos que não dizem respeito à lide.

Frise-se, para tentar provar a descabida alegação de que o Réu vem adotando conduta inadequada em face de seus empregados, o Autor juntou cópia de documentos que nada acrescentam para o deslinde da questão, ao contrário, causam tumulto e falseiam a realidade dos fatos.

Diante do exposto, requer-se sejam desentranhados dos autos os documentos acostados às fls. 91/491.

Pelo princípio da eventualidade, requer a desconsideração dos documentados acima relacionados, principalmente, por não levarem aos pretensos direitos.

V.25 DO PEDIDO DE EXPEDIÇÃO DE OFÍCIOS PARA MPT, MPF E TCU

O autor, em seus pedidos, requer a intimação do Ministério Público do Trabalho na forma do art. 18, inciso II, alínea “h” da LC 75/93, intimação do Ministério público Federal e notificação ao tribunal de Contas da União (pedidos 9, 10 e 11 da inicial – fl. 39 dos autos).

Ocorre que a expedição de ofícios ou mesmo a intimação de quem quer que seja só se faz necessária quando verificados ao menos indícios de irregularidades. Porém, não é o que ocorre nestes autos. Conforme fartamente demonstrado, nenhuma ilegalidade fora cometida pelo Banco-réu, que agiu em estrita observância aos ditames legais e regimentais.

Com relação à notificação ao Tribunal de Contas da União, o réu faz referência ao capítulo desta defesa intitulado “*Do pedido de notificação ao Tribunal de Contas da união*”, que traz o detalhamento de recente auditoria daquele Tribunal em que se analisou, minudentemente, as despesas judiciais e a gestão de pessoal do Jurídico do Banco do Brasil.

Cumpre ressaltar que o TCU, ao invés de detectar as supostas irregularidades, referendou o modelo de gestão adotado pela atual Diretoria Jurídica, enaltecendo a reestruturação e a transparência do Serviço Jurídico do Banco.

Tendo em vista as informações supra, em conjunto com todas os demais elementos constantes desta defesa, a rejeição do pedido de intimação do MPT, MPF e TCU é medida de rigor.

V.26 DO NÃO PREENCHIMENTO DOS REQUISITOS PARA CONCESSÃO DA TUTELA INIBITÓRIA

O Autor pretende a concessão de tutela inibitória para impor ao Réu obrigação de fazer e não fazer, nos moldes do § 3º do art. 461 do Código de Processo Civil⁵⁰.

No entanto, ausentes os pressupostos processuais para a concessão da tutela liminarmente, considerando que inexistente relevância do fundamento da demanda (*fumus boni iuris*), bem como justificado receio de ineficácia do provimento final (*periculum in mora*).

Na verdade, o que se verifica é a pretensão do Autor de restringir de forma ilegal o livre exercício do poder potestativo do Réu, visto que não há prova nos autos acerca do descumprimento da norma regulamentar pela empresa, nem tampouco ofensa a preceito legal ou convencional.

Muito pelo contrário. O Réu sempre observou a sua norma empresarial, seja no momento do comissionamento dos empregados, seja quando da reversão desses trabalhadores ao cargo efetivo, conforme lhe assegura o parágrafo único do art. 468 da CLT.

⁵⁰ Art. 461. Na ação que tenha por objeto o cumprimento de obrigação de fazer ou não fazer, o juiz concederá a tutela específica da obrigação ou, se procedente o pedido, determinará providências que assegurem o resultado prático equivalente ao do adimplemento. § 3º Sendo relevante o fundamento da demanda e havendo justificado receio de ineficácia do provimento final, é lícito ao juiz conceder a tutela liminarmente ou mediante justificação prévia, citado o réu. A medida liminar poderá ser revogada ou modificada, a qualquer tempo, em decisão fundamentada.

É cediço que o Réu, sociedade de economia mista que explora atividade econômica, está adstrito à aplicação das regras celetistas nas relações de trabalho com seus empregados.

Desse modo, lhe é garantido pela legislação laboral o direito de reverter seus empregados ao cargo efetivo, sem que tal conduta implique em alteração unilateral no contrato de trabalho, bem como de romper a relação de trabalho, com ou sem justo motivo.

Assim, a norma regulamentar da empresa em nenhum momento poderia restringir o direito de reverter os empregados, exercentes de função de confiança, ao cargo efetivo, sob pena de ofensa ao art. 37, II, da Constituição Federal⁵¹.

Isso porque, não é permitida à empresa a transposição de carreira. Portanto, os empregados do Réu têm um único cargo - escriturário e assumem temporariamente funções de confiança, nas quais o empregador tem o direito de retirar-lhes, por maior seja o tempo que nela tenha sido mantido.

Desse modo, certo que não há direito subjetivo à comissão, mas somente ao cargo efetivo que o empregado ocupa na empresa.

⁵¹ Art. 37. A administração pública direta e indireta de qualquer dos Poderes da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios obedecerá aos princípios de legalidade, impessoalidade, moralidade, publicidade e eficiência e, também, ao seguinte: II - a investidura em cargo ou emprego público depende de aprovação prévia em concurso público de provas ou de provas e títulos, de acordo com a natureza e a complexidade do cargo ou emprego, na forma prevista em lei, ressalvadas as nomeações para cargo em comissão declarado em lei de livre nomeação e exoneração.

Além do mais, não restou provado pelo Autor que a conduta da empresa é abusiva, desumana e contrária à ética. O que ficou claro, no caso concreto, é que os integrantes do Serviço Jurídico são valorizados e não são expostos a situações humilhantes ou constrangedoras, ou seja, é garantido aos empregados lotados nas Unidades Jurídicas o direito ao trabalho digno, previsto no art. 6º da Constituição Federal⁵².

Diante do exposto, o pleito do Autor não merece ser deferido, visto que inexistente a 'fumaça' do alegado direito dos empregados ora substituídos, bem como do perigo de prejuízo irreparável.

V.27 DA ANTECIPAÇÃO DOS EFEITOS DA TUTELA ANTECIPATÓRIA

O Autor pleiteia a antecipação dos efeitos da tutela para determinar que seja: (i) decretado nulo os descomissionamentos ocorridos no Serviço Jurídico sem observação da norma interna, com a consequente reintegração dos Drs. Leonardo Gauland de Magalhães Bortoluzzi e Hortência Maria de Medeiros, sob pena de multa diária de R\$ 10.000,00 a ser revertida para o trabalhador; (ii) retorno dos empregados revezados de setor no âmbito da Diretoria Jurídica, sob pena de multa diária de R\$ 10.000,00 a ser revertida para o trabalhador; (iii) aplicada a Súmula nº 372 do Tribunal Superior do Trabalho aos empregados descomissionados, desde a data do evento; (v) proibida a remoção, descomissionamento e demissão dos empregados lotados no Serviço Jurídico, sob pena de multa diária de R\$ 10.000,00 a ser revertida para o empregado e (vi) a abstenção de prática de assédio moral coletivo.

⁵² Art. 6º. São direitos sociais a educação, a saúde, o trabalho, a moradia, o lazer, a segurança, a previdência social, a proteção à maternidade e à infância, a assistência aos desamparados, na forma desta Constituição.

Com efeito, a tutela antecipada, quando concedida, proporciona, antes da decisão definitiva e no mesmo processo que é solicitada, o próprio bem da vida afirmado na petição inicial.

Nas palavras de Carlos Henrique Bezerra Leite:

“Trata-se, pois, de uma versão da máxima de Chiovenda, para quem ‘na medida do que for praticamente possível o processo deve proporcionar a quem tem um direito tudo aquilo e precisamente aquilo que ele tem direito de receber”.

Assim, embora o § 3º, do art. 461 do Código de Processo Civil contemple a possibilidade da antecipação da tutela inibitória jurisdicional na processualística brasileira, isso não significa que possa ser concedida em qualquer circunstância e de qualquer maneira. Deve o julgador, para sua concessão, ater-se aos pressupostos do instituto, para aplicá-lo corretamente e não ferir o devido processo legal, insculpido no artigo 5.º, LIV, da Constituição da República.

Desse modo, somente se satisfeitos os pressupostos legais o pleito de antecipação de tutela pode ser deferido, uma vez que o objetivo do provimento antecipatório repousa na entrega imediata da pretensão de direito deduzida no processo.

Diante dessas considerações, o pleito do Autor não merece ser deferido, primeiro porque é da essência do pedido a demonstração da fumaça do bom direito e do fundado receio da ocorrência de lesão grave e de difícil reparação. Ora, não há demonstração da fumaça do bom direito, no caso, uma

vez que não juntou nenhuma prova apta, mas tão somente ilações. O mesmo se diz da ocorrência de lesão grave e de difícil reparação, já tão contestadas.

Aliás, o que se constata na presente demanda, tendo em vista a **ausência dos pressupostos processuais para a concessão da tutela cautelar**, é a pretensão de ilegal restrição ao **livre exercício do Poder Potestativo** do Banco do Brasil.

Ademais, o fato da matéria ora debatida ser controvertida também representa óbice à concessão da tutela antecipatória, posto que eventual deferimento pode implicar na irreversibilidade dos efeitos do provimento jurisdicional. Nesse sentido, ensinamento de Sérgio Pinto Martins⁵³:

"Na Justiça do Trabalho, a tutela antecipada não poderá ser utilizada para questões de reajustes salariais, como concessão de IPC de 84,32%, URP de fevereiro de 1989, gatilho de junho de 1987 etc., ou outras que sejam controvertidas."

Portanto, merece ser indeferido o pedido de antecipação de tutela, por ausentes os requisitos ensejadores de sua concessão, o que desde já se requer.

⁵³ MARTINS, Sergio Pinto. Direito Processual do Trabalho, 24ª ed.; pág. 536; Ed. Atlas; São Paulo; 2005.

V.28 DO VALOR DA CAUSA

O Sindicato-autor deu à causa o valor de um milhão de reais. Esse valor, nem de longe, representa a pretensão econômica da demanda ou espelhava valor provável de condenação, principalmente porque restou demonstrado que a presente ação civil pública se presta à defesa dos interesses de alguns poucos advogados. Esses interesses não representam a totalidade dos interesses da coletividade de advogados do setor jurídico do Banco do Brasil e, muito menos, os interesses da categoria dos bancários.

Cabe destacar que foram citados, na petição inicial, o nome de apenas vinte e sete advogados supostamente prejudicados pela gestão do atual Diretor Jurídico, ao passo que o serviço jurídico do Banco do Brasil S.A. é composto por mais de 800 (oitocentos) advogados empregados. Isso revela que o Sindicato-autor não defende a reparação de suposto dano suportado pela coletividade de advogados.

Assim, em face dos argumentos expostos na presente defesa, notadamente o esclarecimento acerca da situação funcional de cada advogado nomeado na petição inicial, bem como o contingente efetivamente representado pelo Sindicato-autor nesta demanda, requer seja arbitrado por Vossa Excelência novo valor à causa, principalmente para que eventual e futuro direito de defesa do Réu não seja cerceado.

VI. CONCLUSÃO

Pelo exposto, requer seja recebida esta defesa, acolhendo-se as preliminares argüidas, com extinção, sem resolução do mérito, da presente ação civil pública, principalmente em face da inadequação da via eleita, da

ilegitimidade do Sindicato-autor, ou dos pedidos relacionados em face da litispendência.

Requer, ainda, seja acolhida a preliminar de mérito, pronunciando-se a prescrição dos direitos anteriores ao ajuizamento da presente ação trabalhista, os quais deverão ser extintos com resolução do mérito, nos termos do art. 7º, inciso XXIX, da CF/88 c/c art. 269, IV, do CPC.

No mérito, requer sejam julgados totalmente improcedentes os pedidos formulados, pelos fundamentos retromencionados, condenando-se o Sindicato-autor ao pagamento de multa por litigância de má-fé, nos termos da fundamentação, notadamente a motivação política que ensejou a presente ação civil pública, abusando do direito de acesso ao Poder Judiciário, bem como custas e honorários advocatícios, este último em razão do Princípio da Igualdade.

Requer, ainda, em respeito ao princípio da Isonomia (art. 5º, caput, da CF/88), que o Sindicato-autor seja compelido a dar à presente defesa o mesmo tratamento dispensado à petição inicial, divulgando o inteiro teor desta contestação, sem os anexos, no sítio do SEEB DF na internet.

Protesta provar o alegado por todos os meios de provas em direito admitidos, tais como testemunhais, periciais, juntada de novos documentos, depoimentos, desde já requeridos.

Termos em que,

Pede deferimento.

Brasília (DF), 09 de novembro de 2009


Marco Aurélio Aguiar Barreto
OAB/BA nº 8.755

Luiz de França Pinheiro Torres
OAB/DF nº 8.523