

Excelentíssimo(a) Juiz(a) do Trabalho da Vara do Trabalho de Porto Alegre, a quem couber por distribuição, (item III da OJ 130 da SDI-2, do TST):

O Ministério Público do Trabalho, pelo Procurador do Trabalho que assina a presente petição, lotado na Procuradoria Regional do Trabalho da 4ª Região, sediada na Rua Ramiro Barcelos, 104, Bairro Floresta, em Porto Alegre, CEP 90035-000, promove a presente

AÇÃO CIVIL PÚBLICA, COM PEDIDO DE ANTECIPAÇÃO DE TUTELA, CUMULADA COM AÇÃO CIVIL COLETIVA

contra Banco Bradesco S/A, inscrito no CNPJ sob número 60.746.948/0001-12, estabelecido nesta capital na Praça Osvaldo Cruz, nº 10, 4º andar, Centro, CEP 90.030-160, pelos seguintes fatos e fundamentos.

DOS FATOS

O Ministério Público do Trabalho recebeu denúncias formuladas por Bruna Zanella Casali e Ângelo Zanella Casali contra o aqui réu, no sentido de que este os teria demitido por motivo discriminatório e/ou punitivo, haja vista que seu pai, Edelir Casali, ex-empregado do banco, teria ajuizado reclamação em face do mesmo. Os denunciante trabalhavam em agências distintas, Bruna em Gravataí (agência 877) e Ângelo em Cachoeirinha (agência 1604), mas ambos foram demitidos em 27/09/2011, dia do aniversário de seu pai.

Importante destacar que a reclamação promovida por Edelir em face do banco réu foi ajuizada em 08/08/2011, que a citação do banco réu para contestar a ação se deu por volta do dia 26/08/2011, e que a despedida conjunta de seus filhos ocorreu em 27/09/2011.

O Banco Bradesco foi intimado para se manifestar sobre os fatos denunciados. O banco informou então que Bruna, Ângelo e Edelir trabalharam em suas agências, alegando, entretanto, que a demissão dos irmãos não teria qualquer relação com eventual reclamação trabalhista proposta por seu pai. Sustentou que as despedidas foram ocasionadas por conta de desempenho pessoal dos ex-funcionários e que o ocorrido não passa de mera coincidência. Por fim, aduziu que não há qualquer comprovação dos fatos narrados nas denúncias, bem como que o seu Código de Ética Corporativo não permite tal conduta discriminatória.

Instaurado Inquérito Civil, o banco foi intimado para apresentar o contrato de trabalho e ficha de registro de empregados dos denunciantes, a relação de todos os empregados das agências em que os denunciantes trabalhavam por ocasião da sua despedida e as respectivas fichas de registros de empregados.

Em complementação à denúncia, Bruna e Ângelo encaminharam manifestação na qual relataram que seu pai, Edelir Casali, propôs ação contra o ora réu pleiteando reparação por dano sofrido decorrente de sequestro ocorrido em 2006. Informaram que foram estudantes da Fundação Bradesco e que todos os anos os três alunos que se destacassem eram indicados para trabalhar no banco, o que ocorreu com ambos. Aduziram que foram contratados por méritos próprios, mas que tiveram o seu caminho profissional interrompido simplesmente pelo fato de seu genitor ter acionado judicialmente o ora réu. Relataram, novamente, que as suas demissões ocorreram no mesmo dia (27/09/2011), data do aniversário de seu pai, o que demonstraria, segundo eles, o caráter discriminatório e punitivo de tal ato. Por fim, indicaram como testemunhas Maurício Ramos e Luciano Mallmann Cardoso.

Em audiência administrativa, os denunciantes prestaram as informações constantes do Termo de Audiência a seguir transcrito:

“Às 15 horas do dia 31 de janeiro de 2012, na sede do Ministério Público do Trabalho da 4ª Região, perante a Coordenadoria de Primeiro Grau de Jurisdição, em audiência presidida pelo Procurador do Trabalho Ivo Eugênio Marques, compareceram o Sr. Ângelo Zanella Casali, CPF 019.015.850-96, denunciante, a Srª Bruna Zanella Casali, CPF 015.409.920-12, denunciante, acompanhados de seu advogado, Dr. Egídio Lucca, OAB/RS 18.703.

Pela denunciante Bruna foi dito que, no dia de sua despedida, foi-lhe alegado “mau desempenho profissional”, sendo que estava recebendo uma promoção para Gerente de PAB; que já estava ocupando o cargo novo e o processo de solicitação de promoção estava sendo encaminhado pelo Gerente; que começou

a trabalhar no PAB em 12.07.2011, e acredita que a solicitação de promoção foi encaminhada por meio eletrônico cerca de um mês depois do início da função; que a solicitação de promoção foi feita também para outras duas colegas que iriam para o mesmo cargo, pela intranet; que suas colegas eram Tatiane Zanella Giacomelli e Andréia Martins dos Santos.

Examina ficha de registro de empregado da funcionária Tatiane, vê-se a informação nela contida de que a mesma continua como supervisora administrativo II, cargo que, segundo a depoente, ainda é o sem a promoção antes referida, o mesmo se verificando em relação à funcionária Andréia.

Prosseguindo no depoimento, os depoentes informaram que quem decide a promoção é Osasco, que pode recusar, por vários motivos, a solicitação feita pela gerência local; que na despedida de Ângelo nenhum motivo foi alegado; **que um colega de Ângelo, Maurício Ramos, despedido dois meses depois de sua despedida, lhe informou que ouvira o gerente geral falar com o gerente regional que sua despedida se deveu à promoção da reclamatória trabalhista de seu pai;** que aos depoentes nada foi dito diretamente; que seu pai trabalhava na Agência Otávio Rocha, em Porto Alegre/RS, e trabalhou também em Cachoeirinha/RS; que o depoente Ângelo não chegou a trabalhar com seu pai, tendo os depoentes informado que é política do banco proibir o trabalho de pessoas com vínculo pessoal na mesma agência; que acreditam que a ordem para as demissões tenha partido do Gerente Regional; que os e-mails provenientes da gerência regional chegaram pela manhã; que os depoentes não chegaram a ver esses e-mails, mas viram a confecção da carta de demissão; **que no caso da depoente Bruna a carta de demissão foi confeccionada pelo gerente administrativo Bener Guex, e no caso do depoente Ângelo, pela gerente administrativa Daiana Pacheco;** que a intranet é um sistema interno do banco ao qual os empregados do banco têm acesso, dentro da agência; que os e-mails funcionam à parte do sistema intranet, no programa Outlook Express; que os e-mails podem, portanto, ser apagados pelo titular; que o e-mail da gerência de Cachoeirinha é 1604.gerencia@bradesco.com.br, e o e-mail da gerência de Gravataí é 0877.gerencia@bradesco.com.br; que o e-mail da gerência regional é 4285.gregional@bradesco.com.br; a depoente Bruna acredita que a ordem de demissão possa ter vindo do e-mail da gerência regional; que existem outros e-mails da gerência regional, cujo endereço não recordam.

Perguntado, o procurador informou que a próxima audiência da ação de Edelir Casali está marcada para 21.06.2012, 10h20min, e que não pretende ouvir naquela ação as testemunhas indicadas pelos depoentes no presente inquérito.

A depoente Bruna indica como testemunhas Aline Sarmiento Dutra e Francesco Aita Filho, este último transferido da agência na qual a depoente Bruna trabalhava depois de sua demissão.

Nada mais havendo, foi encerrada a audiência, e lavrada a presente ata, em duas vias de igual teor e forma.”

Conforme os depoimentos dos denunciantes, quando da despedida de Bruna foi-lhe alegado mau desempenho profissional, entretanto, acabara de ser promovida à Gerente de PAB. A denunciante Bruna relatou que passou a exercer as funções do novo cargo em 12/07/2011, em que pese permanecesse recebendo a remuneração do cargo anteriormente ocupado, pois a solicitação de promoção foi encaminhada cerca de um mês após o início das funções ao setor do banco responsável pela formalização de promoção, em Osasco/SP. Na mesma oportunidade, informou que duas colegas assumiriam o mesmo cargo que ela e que, tal como ela, ambas também iniciaram as funções do novo cargo antes de ocorrer a efetiva promoção.

Foi então determinada, no Inquérito Civil, a oitiva das testemunhas Maurício Ramos, Luciano Malmann e Aline Sarmento Dias.

Depoimento da testemunha Maurício Ramos:

“Às 15 horas do dia 07 de março de 2012, na sede do Ministério Público do Trabalho da 4ª Região, perante a Coordenadoria de Primeiro Grau de Jurisdição, em audiência presidida pelo Procurador do Trabalho Dr. Ivo Eugênio Marques, compareceu o Sr. Maurício Ramos, CPF 452.138.600-87, depoente.

*Advertido e compromissado, após prestação de esclarecimentos sobre o objeto do expediente, aos questionamentos respondeu que atualmente está desempregado; que trabalhou no Banco Bradesco até 21.10.2011, quando foi despedido sem justa causa; que iniciou a trabalhar no banco em 08.12.1992; que em 2011 trabalhava na agência do centro de Cachoeirinha nos últimos quatro anos de contrato; que foi colega do Sr. Ângelo Zanella, por cerca de um ou dois anos, desde que Ângelo começou a trabalhar na agência; **que Ângelo foi despedido cerca de um mês antes do depoente, em setembro/2011, não sabendo precisar o dia; que na agência de Cachoeirinha, o depoente e Ângelo foram os únicos despedidos, mas soube pelo Sindicato que o Bradesco despediu vários trabalhadores de outras agências; que o depoente recebeu uma carta de demissão do Sr. Paulo Gentil, que era Gerente Comercial Master; que Paulo disse que recebera ordens “acima dele” e que ele não poderia fazer nada, embora o depoente tenha ajudado bastante; que as despedidas podem partir do gerente da agência ou da gerência regional; que geralmente é a gerência regional quem determina despedidas e transferências, e não é costume darem muitas explicações sobre os motivos; que a situação de Ângelo foi “um pouco diferente”; que costumavam ao chegar na agência, as 8h30min, fazer reuniões com o comitê de metas; que em determinado dia, após terminar a reunião, o depoente ouviu Paulo dizer que assim que Edelir ingressasse com a ação, que é o pai de Ângelo e Bruna, os filhos seriam despedidos; que não houve citação nominal dos nomes dos filhos; que estavam presentes Paulo, os gerentes de conta, que eram o depoente e Vilmar, além de um colega da área administrativa cujo nome não***

*recorda; que esse comentário foi feito de uma forma informal, em razão de outros colegas que também tinham saído do banco; que começaram a conversa porque Nilson, gerente da agência 268 – Porto Alegre Centro, fora despedido pouco antes de sua aposentadoria; que após essa conversa, passaram a falar de Edelir, que era gerente comercial da agência de Cachoeirinha e da Otávio Rocha; que Edelir e Ângelo não trabalharam juntos, pois o banco não permite que parentes trabalhem na mesma agência; que os gerentes comerciais tinham acesso a algumas informações passadas pela gerência regional “o que provavelmente iria acontecer ou acontecia a gente tinha acesso antes, informações que depois chega ao quadro”; **que pelo tom que Paulo comentou, a determinação partiria da gerência regional, restando a Paulo apenas cumprir a decisão**; que o depoente nunca viu outro caso de um familiar ser despedido porque outro ingressou com ação, não sabe se isso é regra no banco; ressalta também que esse é o único caso que conhece de um gerente ter dois filhos também trabalhando no banco; que depois de um tempo, Ângelo foi despedido; que o depoente conversou com Ângelo na escada no dia da despedida deste, e ele estava chorando; que Ângelo, mal conseguindo falar, disse que achava que a despedida estava relacionada com o ajuizamento da ação de seu pai; que acredita que Paulo tenha delegado à Daiana despedir Ângelo; **que o depoente ofereceu-se a depor em eventual ação que Ângelo ajuizasse, para relatar o que ouvira de Paulo no comitê; que o depoente acredita que isso também o tenha prejudicado, porquanto vários colegas ouviram dizer que seria testemunha**; que a gerente administrativa Daiana e outra colega, talvez a senhora do cafezinho, Sr^a Júlia, ouviram essa conversa; que na sua despedida, não foi dito nenhum motivo, apenas Paulo disse que não tinha motivo específico, mas a ordem tinha vindo “de cima”; que o depoente não conhece pessoalmente Bruna, irmã de Ângelo, apenas de nome e sabe que ela trabalhava em outra agência.*

Nada mais havendo, foi encerrada a audiência, e lavrada a presente ata.” (grifo nosso)

Depoimento da testemunha Luciano Malmann Cardoso

“Às 15 horas e 15 minutos do dia 07 de março de 2012, na sede do Ministério Público do Trabalho da 4ª Região, perante a Coordenadoria de Primeiro Grau de Jurisdição, em audiência presidida pelo Procurador do Trabalho Dr. Ivo Eugênio Marques, compareceu o Sr. Luciano Malmann Cardoso, CPF 635.279.440-87 depoente.

Advertido e compromissado, após prestação de esclarecimentos sobre o objeto do expediente, aos questionamentos respondeu que é empresário, possuindo três empresas; que é correntista da agência Cachoeirinha desde 2004; que realizava movimentações bancárias frequentemente, indo diariamente ao banco; que geralmente chegava à agência 15 minutos antes da abertura, em razão da facilidade de contato com a gerência e para evitar filas; que aproveitava para conversar com o comitê do banco, que se reunia todas as manhãs; que por estar diariamente na agência, e ser conhecido, tinha algumas facilidades, como entrar no banco antes do horário de

funcionamento e conversar com o comitê, que é presidido pelo gerente de negócios, que, de 2004 a 2009 ou 2010 era Edelir; que depois Edelir foi transferido, não sabendo para qual agência; que em seu lugar ficou Paulo; que, pela proximidade que tinha na agência, Paulo o chamou para conversar sobre quais serviços necessitaria da agência; que logo após a saída de Edelir, dois ou três meses, o filho de Edelir, que trabalhava em outra agência, começou a trabalhar na agência do depoente; que foi-lhe dito que, por questões éticas, o banco não permite que o filho trabalhasse com o pai; que isso foi-lhe dito em 2009 ou 2010; **que não sabe o motivo, mas soube que Edelir fora despedido; que um determinado dia, o depoente estava esperando atendimento e presenciou o final da reunião do comitê; que o depoente presenciou a conversa, na qual comentaram a despedida de Edelir e que, caso houvesse uma eventual reclamatória de Edelir, “os primeiros a serem despedidos seriam os filhos”; que na reunião estavam Paulo, Maurício e Vilmar**; que essa reunião foi feita na mesa do gerente de negócios, na segunda mesa a partir da entrada da agência; que à época, o segundo andar da agência não estava funcionando e os atendimentos eram todos realizados na parte térrea da agência; que o comitê se reunia todos os dias, e o depoente, ao ingressar na agência, sempre via os gerentes conversando; que o local onde os clientes esperam o atendimento ficava cerca de três metros da mesa de onde os gerentes se reuniam; **que foi Paulo, gerente de negócios, que disse que os filhos de Edelir se prejudicaram com a eventual ação de Edelir**; que o depoente até questionou Paulo sobre o motivo de trazer o desligamento de Edelir na reunião do comitê, ao que este respondeu que recebiam um boletim diário, eletrônico, informando quem teria sido despedido, para que a informação fosse repassada a toda a gerência; que o depoente ficou com essa conversa marcada na cabeça porquanto Ângelo, filho de Edelir, trabalhava no balcão de “serviços diversos”, ao lado do Caixa, se relacionava com o depoente quando da entrega de talões de cheques, etc.; **que Ângelo começou trabalhando no setor de auto-atendimento, depois sendo encaminhado para o setor de serviços diversos e posteriormente sendo promovido a assistente de gerência, um cargo superior**; **que logo após essa promoção, Ângelo foi despedido, tendo chamado a atenção do depoente**; que foi a colega que ficou no lugar de Ângelo nos serviços diversos que informou que Ângelo tinha sido promovido; que o depoente acredita que o nome da moça seja Daiana; que após essa promoção, Ângelo não tinha mais contato direto com clientes; que dois ou três dias depois disso, o depoente ficou sabendo do desligamento de Ângelo, tendo sido informado do fato pelo gerente de negócios Paulo; que de manhã, antes de ser atendido, o depoente ouviu no final da reunião do comitê Paulo, chateado, comentar sobre o desligamento de Ângelo; **que o depoente soube, por funcionários do banco, não sabendo se fora Maurício ou Vilmar, que a despedida de Ângelo ocorrera na mesma data do aniversário de seu pai, tanto a rescisão do contrato de Ângelo quanto de sua irmã, cujo nome não sabe**; que sabe que Maurício ficou chateado com o desligamento de Ângelo, que trabalhava próximo da gerência; **que o depoente comentou com Paulo que era uma “sacanagem” do banco ter desligado os dois**

irmãos no aniversário do pai em razão do ajuizamento de uma reclamatória; que Paulo fez uma cara de chateado e disse que a ordem tinha vindo de cima; que o depoente soube que Maurício foi despedido porque afirmara ao gerente de negócios, Paulo, que seria indicado como testemunha na reclamatória trabalhista, não sabendo se de Ângelo ou de Edelir, tendo na ocasião referido que contaria a verdade; que Paulo contou ao gerente regional Rogério que Maurício seria indicado como testemunha na reclamatória; que soube dessa informação por Rogério; que Rogério, Paulo e Júnior, diretor do banco, procuraram o depoente em sua empresa Full Business, na Av. Alcides Severiano, nº 150, Porto Alegre, para conversar sobre negócios, e relataram ao depoente que quem fazia os seus atendimentos tinha sido despedido, e o depoente questionou o motivo; que o gerente regional Rogério disse que são diretrizes do banco, que procuram adotar medidas para sanar esses problemas; que Rogério disse que Maurício tinha comentado a Paulo que serviria de testemunha; que esses acontecimentos ocorreram próximos uns dos outros, sendo que Ângelo deve ter sido despedido em setembro ou outubro e Maurício em novembro ou dezembro; que Rogério não comentou quem tinha decidido por essas despedidas; que o banco mudou toda política de negócios da agência Cachoeirinha, sendo que quase todos empregados da agência foram trocados, restando dois ou três dos empregados antigos; que os gerentes de pessoa jurídica foram trocados, bem como a estrutura de atendimento e a estrutura física; que por essas alterações, o depoente decidiu não mais trabalhar com o Banco Bradesco, trabalhando atualmente com outros bancos.

Nada mais havendo, foi encerrada a audiência, e lavrada a presente ata.”

Depoimento da testemunha Aline Sarmiento Dutra

“Às 17 horas do dia 07 de março de 2012, na sede do Ministério Público do Trabalho da 4ª Região, perante a Coordenadoria de Primeiro Grau de Jurisdição, em audiência presidida pelo Procurador do Trabalho Dr. Ivo Eugênio Marques, compareceu a Srª Aline Sarmiento Dutra, RG 1081581983, depoente.

Advertida e compromissada, após prestação de esclarecimentos sobre o objeto do expediente, aos questionamentos respondeu que trabalhou no inquirido por sete anos e meio, na agência de Santo Antônio da Patrulha e, por fim, Gravataí Centro; que foi despedida sem justa causa em 04.01.2012; que por fim, exercia a função de gerente de relacionamento prime; que a justificativa que lhe foi dada para sua despedida foi mal desempenho; que, na realidade, a depoente gerenciava uma carteira de pessoa física, na qual houve um erro em cadeia na cadeia; que o erro consistiu em uma fraude relacionada com assinatura falsificada; que a pessoa ligou, detendo todas as informações pessoais do cliente, inclusive de imóveis, filhos e disse que precisava de uma transferência, mas não estava na cidade; que como o cliente era sócio de uma empresa grande, foi facilitada essa transferência; que isso ocorreu cerca de 4 ou 5 meses antes de seu desligamento, acreditando que essa foi a real razão de sua despedida; que geralmente os gerentes geral e administrativo comunicam as

despedidas, embora no caso da depoente tenha sido o gerente comercial e o gerente administrativo, pois o geral estava em férias; que geralmente o gerente chama, dá o aviso, pede para assinar os papeis; que o aviso prévio costuma ser indenizado; que foi colega de Bruna Zanella; que a depoente não trabalhava no mesmo setor de Bruna, pois a depoente trabalhava com pessoa física; **que Bruna foi despedida cerca de meio ano antes da depoente, ou mais; que a depoente se recorda da ocasião da despedida de Bruna, que chorou bastante; que Bruna comentou no dia que seu irmão, que trabalhava em outra agência do banco, foi despedido no mesmo dia, quase no mesmo horário; que então Bruna comentou que seu pai também tinha trabalhado no banco e fora despedido anteriormente e ajuizara ação contra o banco; que Bruna acreditava que sua despedida tinha relação com a ação do pai; que no “inconsciente coletivo” dos funcionários há a crença que isso seja comum, que se um familiar ajuíza ação em face do banco, há o risco do outro ser despedido; que isso não é falado claramente, mas deduzem em razão do histórico; que o motivo alegado para Bruna também foi baixo desempenho, mas Bruna sempre foi uma boa profissional; que depois da despedida de Bruna, os empregados comentavam da coincidência da despedida dos irmãos na mesma data, inclusive no mesmo dia de aniversário do seu pai; que nunca ouviu alguém afirmar expressamente que Bruna fora despedida em razão da ação de seu pai; que não sabe dizer quem decide as despedidas; que ao longo dos sete anos em que trabalhou no banco, nas duas agências em que trabalhou, recorda-se de cerca de seis despedidas, apenas; que é baixa a rotatividade de empregados no banco; que o gerente administrativo sozinho não tem poder de despedir, acreditando que o gerente geral indica, passa ao gerente regional, que acredita dá a última palavra; que sabe que há casos de despedidas que vêm direto da matriz, não passando nem pela gerência regional, principalmente em casos de fraude e roubos, que partem de uma inspetoria que não está ligada à gerência regional; que não sabe dizer se a gerência regional decide por demissões independentemente da gerência local; que quando da despedida de Bruna, esta recentemente tinha assumido a gerência de PAB, embora ainda não oficializada; que PAB são postos fora da agência, principalmente dentro de empresas; que o posto de PAB de Bruna ficava na empresa Mundial; que os gerentes de PAB vão para a agência e depois se deslocam para a empresa, retornando à agência no final do dia; que no PAB da Mundial existe um terminal de caixa e três postos de autoatendimento; que não sabe precisar quanto tempo Bruna trabalhou no PAB; que a oficialização da promoção chega a demorar de seis meses a um ano; que a promoção é passada “de boca”, o empregado desempenha todas as funções, mas não recebe diferença salarial; que a depoente passou de caixa, trabalhando seis horas, e recebeu uma promoção para PAB, em 12/2008 e ficou até 07/2009 trabalhando mais horas, e nada recebendo por isso; que isso é muito comum no banco, pois o setor de RH é muito lento; que existe uma comunicação interna eletrônica no banco, um e-mail corporativo e as chamadas caixas de correio, para cada gerência e os PAB; que as caixas de correio não são pessoais;**

*que acredita que as ordens de despedida não venham para essas caixas de correio, acreditando que deva ser por telefone; que nunca viu comunicação escrita de despedida ser encaminhada por correio eletrônico; que foi colega de Tatiane Zanella Giacomelli e Andréia Martins dos Santos; que acredita que Andréia foi promovida para PAB na mesma época de Bruna, e Tatiane um pouco antes; que quando Bruna foi despedida, ela, Tatiane e Andréia, na prática, já trabalhavam como gerente de PAB; **que quando um empregado é indicado para gerente de PAB, ao que se recorda, não há formalização da promoção, mas há a necessidade de serem liberados alguns acessos ao trabalhador para que possa trabalhar na nova função;** que esses acessos são liberados pelo gerente administrativo, alguns em conjunto com o gerente geral; **que quando é realizada uma promoção, o empregado precisa responder a um questionário virtual, acreditando a depoente que esse resultado poderá influenciar na efetivação da promoção;** **que Osasco ou a gerência regional podem recusar a promoção, embora a depoente não tenha presenciado caso de recusa;** **que os empregados precisam ter certificações para receberem promoções, e a depoente se lembra de um colega que tinha sido promovido a gerente de PAB sem ter certificação;** **que esses pré-requisitos são flexíveis, podendo ser realizados após a promoção fática;** **que se o empregado não passar na prova ao final do treinamento, não irá ser promovido, porque legalmente não está habilitado;** **que é realizada uma prova presencial sendo que o banco disponibiliza um treinamento, no horário de trabalho, em um local fora do trabalho;** **que o treinamento do banco é geralmente realizado na Praça Osvaldo Cruz, em Porto Alegre.***

Nada mais havendo, foi encerrada a audiência, e lavrada a presente ata.” (grifo nosso)

Os depoimentos das testemunhas, como se percebe, foram uníssonos ao afirmar que os irmãos Bruna e Ângelo eram bons profissionais. Ademais, de acordo com os depoimentos de Maurício Ramos e do cliente Luciano Mallmann Cardoso, o gerente Paulo Gentil da Silva Reis teria dito que sobrevivendo eventual ação trabalhista por Edelir os primeiros a serem demitidos seriam os filhos daquele, bem como que as demissões ocorreram por determinação de ordem superior.

Salienta-se que Bruna estava sendo promovida à Gerente de PAB quando da despedida, o que torna incompatível a justificativa de que a demissão teria se dado por desempenho profissional não satisfatório.

Afora isso, os depoimentos de Bruna e de Aline demonstram que é conduta habitual do banco a realização de promoção, na qual o funcionário assume as funções do novo cargo, mas não recebe as diferenças salariais cabíveis, trabalha mais horas por dia e ainda tem a efetivação e formalização da promoção condicionada à aprovação posterior.

Com o propósito de compreender toda a situação, o MPT seguiu colhendo o depoimento de pessoas envolvidas nos fatos objeto da denúncia, ouvindo então Bener dos Santos Guex (Agência 877) e Paulo Gentil da Silva Reis (Agência 1604), gerentes das agências em que os denunciantes trabalharam.

Do depoimento prestado pelo gerente Bener dos Santos Guex devem ser citados os trechos abaixo:

“(...) que somente o gerente geral detém poderes para admitir e despedir empregados; que o gerente administrativo não detém poderes para admitir ou despedir empregados; que a formalização do contrato de trabalho é feita pelo gerente administrativo, a partir da decisão do gerente geral; que tanto o gerente administrativo como o gerente geral podem assinar a CTPS do empregado admitido; que a decisão de admitir tomada pelo gerente geral não depende de ratificação de instâncias superiores do Banco; que o processo de seleção para admissão é iniciado a partir do momento em que o RH libera a vaga; que às vezes o RH pode não liberar a ocupação de alguma vaga existente; que o gerente geral da agência em que o depoente trabalha se chama Jorge Borba; que o processo de despedida do empregado é similar; que a decisão sobre a despedida é da alçada do gerente geral; que pode acontecer de o gerente geral considerar conveniente insistir mais um pouco com o funcionário; que o Bradesco possui uma política de estimular a carreira dos funcionários; que a agência possui postos avançados dentro de empresas; que estes postos são chamados de PAB; que alguns funcionários cumprem jornada nos PABs; que a agência possui cinco PABs, cada um com um funcionário; que o funcionário responsável pelo PAB cumpre jornada de oito horas e recebe gratificação; (...) que o gerente geral é quem avalia o desempenho dos funcionários; que o depoente foi colega de Bruna Zanela, no período de outubro de 2010 a setembro ou outubro de 2011; que Bruna iniciou como assistente de pessoa física e passou a atuar em um PAB, posteriormente; que Bruna foi despedida sem justa causa, por decisão do gerente geral, por questões de desempenho; que foi a primeira vez que o depoente precisou entregar a carta de despedida ao funcionário; que desde que o depoente é gerente administrativo na agência houve somente essas duas despedidas, por iniciativa do Banco; que ao que se recorda, Aline não chorou ao ser despedida e Bruna chorou ao despedir-se dos colegas (...).”

Do depoimento de Paulo Gentil da Silva Reis (que seria reinquirido posteriormente, como se verá a seguir), é importante destacar os seguintes trechos:

“(...) que o Banco prioriza a contratação de funcionários que sejam alunos da Fundação Bradesco que se destacam; (...) que o gerente é quem avalia o cumprimento de metas dos funcionários; que é o gerente é quem detém poderes para despedir os

funcionários; que os funcionários não são submetidos a cumprimento de metas diretamente; que a meta é global para toda a agência, considerados todos os serviços e produtos; que cada agência possui dados sobre todos os seus custos e ganhos, o que permite avaliar se é ou não lucrativa; que o Banco não estipula critérios pré determinados para que o gerente avalie os funcionários; que a avaliação, portanto, é bastante subjetiva; que em teoria o gerente geral pode despedir um funcionário independentemente de autorização superior, mas na prática dificilmente isto ocorre, pois o Banco é visto com uma grande família e uma decisão deste tipo costuma ser tomada após consultas com superiores, como diretores, assessores de gerentes regionais, e mesmo gerentes regionais; que a decisão de despedir alguém é uma decisão amadurecida; que dificilmente alguém seria despedido de forma impulsiva; que ao que recorda o depoente despediu até hoje quatro funcionários, três dos quais na agência atual; que os despedidos na agência atual são Leonardo, Maurício e Ângelo; que Leonardo teve dificuldades de relacionamento interno graves; que Maurício há muito tinha deficiência técnica de trabalho, “não evoluía”; que Ângelo foi desligado pelos mesmos motivos de Maurício; que Leonardo foi despedido há mais de dois anos; que Maurício foi despedido em setembro de 2011, ao que recorda; (...) que conhece Luciano Malmam Cardoso; que Luciano é cliente pessoa física do banco; que Luciano não tem mais o laço estreito com o Banco que tinha há alguns anos atrás; que Luciano comparecia quase diariamente na agência, podendo comparecer tanto pela manhã quanto à tarde; que Luciano era a pessoa de contato do Colégio Kennedy e da empresa Full Business; que as empresas são da família do referido cliente; que Edelir era o gerente anterior da agência Cachoeirinha; que Ângelo é filho de Edelir; que é política do Banco não permitir que parentes trabalhem na mesma agência; que após ouvir trechos dos depoimentos prestados nesta Procuradoria por Maurício Ramos e Luciano Mallmann Cardoso que referem conversas que teriam ocorrido durante ou ao término de uma suposta reunião do comitê de crédito, em que teria sido comentada a situação de Edelir e de seus filhos, afirmou que são inverídicos; que “essa conversa é descabida”; que “essa conversa não existiu”; que não existe ata propriamente da reunião do comitê de crédito, mas sim atas de cada operação discutida na reunião (...).”

Mostraram-se contraditórios os depoimentos dos gerentes acima transcritos, haja vista que Bener disse que o gerente geral é quem possui poderes para demitir funcionários, enquanto Paulo Gentil afirmou que na prática isso dificilmente ocorre, já que, segundo ele, normalmente as demissões ocorrem por ordens superiores, na medida em que o Bradesco é como uma família e as decisões como essa são tomadas após consultas aos superiores.

Quanto ao depoimento de Bener, destaca-se que ele afirma que os

cargos PAB são posições altas no banco, o que torna mais inverossímil a alegação de que Bruna, recentemente promovida à gerente de PAB, teria sido despedida por baixo rendimento profissional.

Intimado o ora réu para que informasse o número total de empregados das duas agências em que trabalharam os denunciante, mês a mês, desde 01/01/2009, bem como para que apresentasse a relação de todos os empregados desligados desde a data referida nas duas agências, acompanhada de cópia dos respectivos termos de rescisão, este se quedou silente, ignorando o dever legal de atendimento das requisições provenientes do Ministério Público. Devido ao não atendimento à determinação de apresentar documentos, oficiou-se ao Ministério Público Federal para responsabilização criminal, em 05.09.12, e foi distribuída ação cautelar de exibição de documentos (Processo nº 0001162-20.2012.5.04.0019).

Em 11.03.13, o réu, cumprindo a decisão judicial da antes referida ação cautelar, apresentou diversos documentos ao Ministério Público do Trabalho.

Foi então determinada a oitiva de Fabio Patrick Nascimento de Oliveira, tendo o seu depoimento corroborado a ideia já manifestada de que a demissão de Ângelo foi uma surpresa, haja vista que era tido por bom funcionário.

*“(...) que foi colega do Sr. Angelo Zanella Casali; que já o conhecia do período em que estudou na Fundação Bradesco; **que o depoente estava em férias quando o Sr. Angelo foi despedido, mas foi “meio estranha”, “do nada”; que o Sr. Angelo era tido por um bom funcionário; que não sabe ao certo quem realiza as demissões, mas acredita que seja “alguém de cima”;** que o pai do Sr. Angelo, Sr. Edelir, trabalhava no Banco, na Agência Cachoeirinha, onde o depoente trabalhava; que o Sr. Angelo, inclusive, chegou a ir na Agência outras vezes depois de ser despedido, pois continuou mantendo bom relacionamento com o pessoal; que soube por comentários que o pai do Sr. Angelo entrou com ação trabalhista contra o banco; que não sabe ao certo se o banco despede quem entra com ação (...)”*

Designada a audiência de Tatiane Zanella Giacomelli e de Andreia Martins dos Santos, funcionárias que teriam sido promovidas à Gerente de PAB juntamente com Bruna, ambas afirmaram que assumiram a função de gerente de PAB sem que houvesse a efetiva promoção ao cargo, tendo sido feita a formalização da promoção somente meses depois e de forma não retroativa. **Confirmaram também que a ex-funcionária Bruna recém havia sido promovida à gerente de PAB quando foi despedida.**

Depoimento de Tatiane Zanella Giacomelli

*“(…) que quando entrou no Bradesco entrou como caixa; que a depoente foi promovida a supervisora administrativa, **depois foi gerente de PAB e atualmente é gerente de PJ, embora sem o cargo; que é normal a demora para a formalização da promoção**; que a promoção é definida pelo Departamento de RH em Osasco, São Paulo; **que a promoção não é retroativa**; que ocorrem promoções tanto individuais quanto conjuntas, não há uma regra; que na agência há cinco PABs; **que a promoção para gerente de PAB ocorreu em janeiro de 2012, embora a depoente já ocupasse o cargo desde maio de 2011**; que cada PAB possui um gerente; que a depoente foi promovida para o PAB localizado na empresa EPCOS do Brasil, atualmente denominada TDK; que não se recorda se no período houve promoção para outros PABs; que Andréia Martins dos Santos foi promovida para o cargo de gerente de PAB existente na General Motors; que não sabe se Andréia Martins dos Santos passou pela mesma situação, de demora na formalização da promoção; **que Bruna Zanella Casalli também foi gerente de PAB, na empresa Mundial**; que não tem conhecimento se Bruna Zanella Casalli também passou por essa situação; que a depoente e Andréia Martins dos Santos se tornaram gerentes de PAB antes de Bruna; que Bruna Zanella Casalli saiu do Banco quando era gerente de PAB; que Andréia continua no PAB da General Motors (…)”*

Depoimento de Andréia Martins dos Santos

*“(…) que a depoente é gerente do PAB da General Motors há dois anos e dois meses; **que o Banco demorou um ano e dois meses para formalizar a promoção; que quando a promoção saiu, não foi de forma retroativa**; (...) **que é normal a demora para a formalização da promoção**; que a promoção é definida pelo Departamento de RH em Osasco, São Paulo, sendo que o pedido parte da gerência local; que geralmente as promoções são individuais, mas a depoente recebeu a notícia da promoção conjuntamente com outra colega que também estava sendo promovida; que na agência há cinco PABs; que cada PAB possui um gerente; que Tatiane Zanella Giamomelli foi promovida para o PAB da EPCOS; **que sabe que Tatiane Zanella Giamomelli passou pela mesma situação, de demora na formalização da promoção; que Bruna Zanella Casalli também foi gerente de PAB, na empresa Mundial; que não tem conhecimento se Bruna Zanella Casalli chegou a receber a promoção, pois foi demitida logo em seguida**; que as admissões e demissões são definidos pelo gerente-geral da agência; que as entrevistas com os candidatos são feitas pelo setor administrativo, conjuntamente com o gerente-geral; que o gerente-geral possui autonomia para demitir os empregados; que a rotatividade no Banco é baixa; que o Banco possui “regionais”, às quais ficam vinculadas as agências; que Gravataí fica*

vinculada à regional Porto Alegre; que não sabe se as regionais podem determinar às agências a contratação ou demissão de funcionários; que não sabe se o gerente dá explicações aos funcionários demitidos; que nunca presenciou demissões; que apenas se recorda das demissões das funcionárias Bruna e Aline; **que em conversa com Bruna Zanella Casalli, esta disse que o gerente alegou baixo rendimento, embora Bruna acreditasse que o motivo seria o fato de seu pai colocar o Banco na Justiça**; que em relação à Aline, a depoente estava voltando de férias quando ocorreu a demissão e não chegou a conversar com a funcionária (...)"

Foi em seguida designada audiência para reinquirir a testemunha Paulo Gentil da Silva, agora desvinculado do ora réu e não mais sujeito ao temor reverencial tão característico dos funcionários que ocupam funções de relevância e inclusive dependem da confiança plena do empregador para manter o cargo pertinente. Nesta oportunidade, o ex-gerente modificou em parte os termos de seu depoimento anterior, tendo, inclusive, afirmado que **quem deu a ordem para demitir Ângelo foi o gerente-geral da regional de Porto Alegre, Rogério Wypych. Informou, também, que demorou duas semanas para cumprir a ordem, pois necessitava dos trabalhos do funcionário. Tais relatos afastam a justificativa de que Ângelo teria sido despedido por baixo desempenho profissional**. Segue abaixo o depoimento:

"Às 16 horas do dia 19 de agosto de 2013, na sede do Ministério Público do Trabalho da 4ª Região, perante a Coordenadoria de Primeiro Grau de Jurisdição, em audiência presidida pelo Procurador do Trabalho Dr. Ivo Eugênio Marques, compareceu o Sr. Paulo Gentil da Silva Reis, CPF 499.672.580-04, depoente.

Advertido e compromissado, após prestação de esclarecimentos sobre o objeto do expediente, aos questionamentos respondeu que foi despedido da empresa investigada em 06 de julho de 2012; **que quem deu a ordem para despedir o empregado Ângelo, filho de Edelir, foi o Sr. Rogério Wypych, gerente-geral da regional Porto Alegre Norte, responsável pela região de Cachoeirinha; que essa ordem foi dada por telefone; que durante cerca de duas semanas o depoente hesitou em efetivar o desligamento e cumprir a ordem, pois precisava do funcionário; que a gerente administrativa Daiana comentou com o depoente que havia insistência do pessoal da gerência regional para que houvesse a despedida**; que o Sr. Rogério, antes referido, não mencionou a existência de ação trabalhista por parte do pai do empregado Ângelo ao determinar a sua despedida; que o Sr. Rogério alegou que o Sr. Ângelo apresentava deficiência de trabalho, como o depoente já havia informado no depoimento de 11 de abril de 2012; que não sabe em que data o Sr. Edelir entrou com a ação na Justiça, apenas que foram meses após a sua saída do Banco; que o depoente acreditou que a ordem para despedir o funcionário Ângelo se inseria numa movimentação normal; que a regional do Banco às vezes determina que alguém seja

despedido a fim de colocar outro funcionário naquele posto, mediante transferência; que Leonardo, funcionário despedido e referido no depoimento de 11 de abril, veio a ser reintegrado por decisão judicial; que no lugar de Maurício, funcionário despedido e igualmente referido no anterior depoimento, veio um funcionário de outra agência, possivelmente a Sra. Cátia, da Agência Sarandi; que a Sra. Cátia chegou cerca de duas semanas depois da saída de Maurício. Nada mais havendo, foi encerrada a audiência, e lavrada a presente ata, em duas vias de igual teor e forma.”

O conjunto probatório demonstrou, basicamente, o seguinte: os ex-funcionários, filhos do ex-gerente, foram despedidos em atenção a ordens superiores, dias após o banco ser citado para se defender na reclamação do pai deles; a funcionária Bruna recém fora promovida, e se mostra falsa a alegação de que a despedida teria relação com mau desempenho. E que, além disto, funcionários são promovidos, passam a exercer a nova função, mas não passam a receber imediatamente as novas vantagens do cargo.

Intimado o banco para manifestar o seu eventual interesse em firmar Termo de Ajuste de Conduta, o banco declinou da faculdade prevista no artigo 5º, § 6º, da Lei 7347/85 por entender que não há qualquer indício que demonstre a violação à dignidade do trabalhador, bem como por entender estar diante de direitos individuais aos quais não competiria a atuação do Ministério Público do Trabalho. Acrescentou que tanto Bruna Zanella Casali, quanto Ângelo Zanella Casali ajuizaram reclamações trabalhistas nº 000561-51.2012.5.04.0233 e nº 0000663-42.2012.5.04.0017, respectivamente, com os mesmos fatos objeto da investigação desta Procuradoria do Trabalho, sendo desnecessária, assim, a atuação do MPT.

Aliás, na ação movida por Bruna (RT nº 000561-51.2012.5.04.0233), esta relata em seu depoimento pessoal que o gerente da agência, Sr. Jorge Luiz Borba, quando comunicou a despedida à depoente, lhe falou que ***"infelizmente ela era uma boa funcionária, porém todo mundo sabia que estava sendo despedida por causa da ação de seu pai e falou que se tratava de ordem superior a ele"***.

Pertinente se torna a transcrição de trechos de depoimentos prestados na reclamação trabalhista nº 0000561-51.2012.5.04.0233, na audiência ocorrida em 17.04.013, em especial devendo ser notada a inconsistência da alegação de mau desempenho da ex-empregada:

"Depoimento do preposto do reclamado - Jorge Luiz Borba

(...) que em média após o pedido de promoção, demora pra efetivação, em torno

de seis meses; que dificilmente o RH nega algum pedido de promoção; que conheceu Edeli, gerente da agência Otávio Rocha, o qual era pai da autora;(…) **que as promoções geralmente são pedidas por merecimento** e não para acréscimo de jornada, esta depende do cargo exercida, cita exemplo de promoção de escriturário para caixa em que continua trabalhando seis horas; **que o depoente foi quem avaliou o desempenho da autora; que os critérios para avaliação, dentre outros cita interesse e comprometimento; que em determinado momento a autora demonstrou desinteresse nas atividades do dia a dia, cita exemplo de desinteresse no atendimento de clientes; que receberam reclamações de cliente porém não sabe informar um exemplo destas reclamações;** que o cliente reclamou do mau atendimento da autora; que não recorda o nome de um cliente para citar(…)”

“Depoimento da primeira testemunha da reclamante – Aline Sarmento Dutra

(…) que quando a autora foi despedida a depoente trabalhava na mesma agência; que não presenciou o ato de comunicação de dispensa da autora, porém, **os comentários na agência era de que se deu em decorrência do ajuizamento de ação do pai da autora;** que é política da reclamada quando algum parente do funcionário pratica algum ato o funcionário também acaba sofrendo consequências; que após ficaram sabendo que o irmão da autora também foi despedido, no mesmo dia; que esses comentários partiam dos colegas de trabalho; **que na época conversaram com o agente administrativo Bender e este deixou transparecer que este foi o motivo da despedida da autora;** que no dia da comunicação da dispensa, após esta comunicação, a autora estava chorando, abalada, e logo após recebeu a notícia da despedida de seu irmão; que é muito comum no banco o funcionário receber as atribuições do cargo da promoção e receber o aumento somente 6 meses ou até 1 ano após; (...) **que a depoente, Tatiana e Vanessa, na época da dispensa da autora foram até a administração questionar sobre a dispensa desta, até porque gerou um alvoroço na agência; que neste momento não respondeu de forma clara e explícita, ficou subentendido o motivo da dispensa, porque ele falou "vocês sabem como são as coisas na agência",** com respostas desta forma; que nunca formalizaram esta resposta quanto ao motivo da dispensa da autora(…)”

“Depoimento da primeira testemunha do reclamado – Carlos Frederico Basler Neto

(…) **que existe situação em que o gerente já exerce as atribuições de gerente e só depois é formalizadas esta promoção, porém não sabe indicar quanto tempo isso demora;** que tal fato já ocorreu com o depoente e não sabe precisar o tempo que demorou para formalizar, acredita que foi 3 meses (…)”.

Note-se: Bruna, promovida a gerente de PAB por merecimento, aguardando a formalização da promoção, é repentinamente despedida, dias após seu

pai, ex-empregado do réu, ajuizar ação contra ele.

Quanto às promoções, a própria testemunha indicada pelo banco ora réu afirma que existem situações em que o funcionário passa a exercer as funções de gerente e que somente depois a promoção é formalizada. Os depoimentos das promovidas à Gerente de PAB foram uníssimos ao afirmar que é conduta habitual do banco promover os funcionários na prática, passando estes a desenvolver as atividades do novo cargo, assumindo novas responsabilidades e tarefas em prol do réu, sem que seja formalizada a promoção. Tal conduta ocasiona a sonegação das diferenças salariais cabíveis devido ao desempenho das novas atribuições.

Voltando à prática discriminatória, recentemente veio a ser proferida sentença na reclamação movida por Bruna, em que foi julgada procedente a ação para determinar a reintegração da reclamante ao emprego, bem como para condenar o réu em danos morais decorrentes da despedida abusiva. Pertinente se faz a transcrição de trechos da sentença:

“DESPEDIDA DISCRIMINATÓRIA. NULIDADE. REINTEGRAÇÃO.

Embora não tenha vindo aos autos os documentos que comprovam o ajuizamento de ação por parte do pai da reclamante em face do reclamado e, ainda, não tenha sido comprovada a despedida concomitante de seu irmão, o demandado, além de não negar tais fatos, também, não juntou qualquer documento relativo ao ajuizamento da referida ação e à rescisão do contrato de trabalho mantido com o irmão da reclamante capaz de descaracterizar a coincidência de datas. Aliás, sequer alega tal fato.

Conforme cópia juntada na fl. 16, a denúncia feita junto ao MPT ocorreu em 22-12-2011.

Data essa que guarda relação de proximidade com a despedida da autora.

A testemunha trazida pela autora comprova a tese da petição inicial, e indica a conotação discriminatória que norteou a dispensa da autora, em vários tópicos do depoimento, conforme abaixo transcrito:

*"que trabalhou na reclamada por aproximadamente 7 anos e 6 meses tendo saído em janeiro de 2012; que ultimamente trabalhou na agência Gravatai-Centro; **que quando a autora foi despedida a depoente trabalhava na mesma agência**; que não presenciou o ato de comunicação de dispensa da autora, porém, **os comentários na agência era de que se deu em decorrência do ajuizamento de ação do pai da autora; que é política da reclamada quando algum parente do funcionário pratica algum ato o funcionário também acaba sofrendo consequências**; que após ficaram sabendo que o irmão da autora também foi despedido, no mesmo dia; que esses*

comentários partiam dos colegas de trabalho; que na época **conversaram com o agente administrativo Bender e este deixou transparecer que este foi o motivo da despedida da autora; que no dia da comunicação da dispensa, após esta comunicação, a autora estava chorando, abalada, e logo após recebeu a notícia da despedida de seu irmão; (...)** que na despedida da autora os colegas questionaram a administração sobre este fato, pois **a autora era considerada uma boa funcionária; (...)** que a depoente, Tatiana e Vanessa, na época da dispensa da autora foram até a administração questionar sobre a dispensa desta, até porque gerou um alvoroço na agência; que neste momento não respondeu de forma clara e explícita, ficou subentendido o motivo da dispensa, porque **ele falou "você sabem como são as coisas na agência"**, com respostas desta forma; que nunca formalizaram esta resposta quanto ao motivo da dispensa da autora (...)." Grifei.

Também a testemunha Bener, ouvida a requerimento do reclamado (fls. 605/6), mencionou em seu depoimento:

" (...) que tem conhecimento de que o irmão da autora foi demitido; que ela recebeu um telefonema e disse frente a outros funcionários "meu irmão também foi demitido" (...)." (grifei)

Não bastasse essa prova, entendo analogicamente aplicável in casu o entendimento consubstanciado na Súmula n. 443/TST, sendo presumida da dispensa arbitrária. Disso resulta a inversão do ônus da prova, devendo o reclamado demonstrar que a dispensa não foi motivada pelas razões expostas na petição inicial, o que não se verificou no curso da instrução processual. Ao contrário, conforme já consignado, a prova é favorável a tese da petição inicial.

Quanto à malfadada alegação do reclamado no sentido de que dispensou a reclamante à luz do princípio da eficiência, sob alegação de que a autora não apresentava desempenho funcional satisfatório, também, não prospera. Diante da alegação de ato discriminatório, o reclamado deveria ter provado que a reclamante não vinha apresentando rendimento satisfatório, já que tal alegação necessitava de prova robusta, a qual não foi produzida nos autos. Ao contrário, a prova oral é forte no sentido de que a autora apresentava bom desempenho no trabalho. A primeira testemunha ouvida atesta esse fato, e por reiteradamente, em seu depoimento, afirmou que, inclusive, as colegas foram questionar a administração sobre a despedida da autora, até porque gerou um alvoroço na agência, conforme atesta a referida testemunha, fl. 592.

Assim, merece ser rechaçada a dispensa abusiva perpetrada contra a reclamante, porque realizada com intuito discriminatório, como visto. A dispensa da autora

apresenta-se como uma revanche pelo ajuizamento de ação por parte de seu genitor (ex-empregado do réu) contra o demandado.

É nula, portanto, a dispensa da autora.

Pelo exposto, declaro a nulidade da despedida e determino a reintegração da autora no emprego, no exercício da função que exercia quando da dispensa abusiva.

Defiro, ainda, o pagamento de salários e demais vantagens percebidas pela autora na data da abusiva despedida, relativamente ao período compreendido entre a despedida até a reintegração, observados os reajustes salariais normativos concedidos no período de afastamento.

Determino, ainda, o restabelecimento do plano de saúde, nos moldes em que era fornecido pelo reclamado.

Autorizo a dedução dos valores pagos a título de verbas resilitórias.

Resta prejudicado o pedido sucessivo.” (grifo nosso)

Na reclamação trabalhista nº 0000663-42.2012.5.04.0017, ajuizada por Ângelo Zanella Casali, as testemunhas Maurício Ramos e Leonardo Guimarães Silva afirmaram que o ex-empregado era um bom funcionário e que ouviram conversa de superiores em que foi dito que sobrevivendo reclamação trabalhista de Edelir Casali os primeiros a serem demitidos seriam seus filhos Bruna e Ângelo.

Diante dos fatos até aqui descritos, que demonstram a conduta discriminatória por parte do ora réu, bem como a sonegação da retribuição devida pelo exercício de novo cargo, e considerando a impossibilidade de adequação extrajudicial da conduta do Banco Bradesco S.A, não resta ao Ministério Público do Trabalho outra alternativa a não ser a promoção da presente Ação Civil Pública.

DA PRÁTICA DISCRIMINATÓRIA

A conduta do banco réu, ao despedir funcionários devido a promoção de ações judiciais por seus familiares, é duplamente ilegal.

Em primeiro lugar, porque estabelece discriminação no tratamento conferido àqueles que exercem um dos direitos fundamentais e elementares do Estado Democrático de Direito, o direito de ação, constitucionalmente assegurado no art. 5º, XXXV da Constituição Federal¹. Tal prática é incompatível com os valores e preceitos constitucionais. A República Federativa do Brasil tem como objetivo fundamental a promoção do bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação (artigo 3º, IV, da Constituição Federal). Além

¹ Art.5º, XXXV - a lei não excluirá da apreciação do Poder Judiciário lesão ou ameaça a direito;

disto, o texto constitucional expressamente estipula que todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, sendo homens e mulheres iguais em direitos e obrigações (artigo 5º, caput, e inciso I) e que a discriminação atentatória aos direitos e liberdades fundamentais será punida (artigo 5º, inciso XLI). A Convenção 111 da OIT – Organização Internacional do Trabalho, que é lei no país, conceitua a “discriminação” como qualquer distinção, exclusão ou preferência fundada na raça, cor, sexo, religião, opinião política, ascendência nacional ou origem social que tenha por efeito destruir ou alterar a igualdade de oportunidades ou de tratamento em matéria de emprego ou profissão. Em segundo lugar, porque dissemina a ideia de que os empregados não têm o direito de recorrer ao Judiciário diante da eventual lesão aos seus direitos, o que corresponde a uma grave violação à cidadania.

Como se comprovou cabalmente, o réu despediu os dois funcionários pelo simples fato de seu pai ter movido ação judicial contra o ex-empregador. É inadmissível a conduta do réu, visto que não apenas prejudicou o crescimento profissional de funcionários tidos por competentes por punição e/ou retaliação ao exercício do direito de ação por parte de seu pai.

O banco fez mais: os atingiu como cidadãos que são, sujeitos a quem a ordem constitucional garante o direito de acionar o Poder Judiciário na defesa de seus direitos ou quando os julgarem ameaçados.

Ao despedir os funcionários pelo ajuizamento de reclamação trabalhista por seu pai, o réu, além de discriminar e/ou punir diretamente os funcionários despedidos, cria nítido obstáculo ao exercício do direito público subjetivo de acesso ao Poder Judiciário aos demais trabalhadores que, tomando ciência do ocorrido, abdicam de qualquer possibilidade de exercer o direito constitucional de acesso à justiça diante do justificado receio de perda do emprego, visto que conhecem a atitude que o banco tomará caso isto ocorra.

Ou seja, restou evidenciado nos autos o fato de que as despedidas tiveram finalidade punitiva aos denunciantes, e pedagógica aos demais empregados, de modo a demonstrar a consequência do ajuizamento de uma reclamação trabalhista contra o empregador. Por certo a conduta buscava impedir o exercício do direito de ação por parte dos seus empregados, o que é constitucionalmente inadmitido.

A conduta adotada pelo banco afronta o art. 5º, inciso XXXV, da Constituição Federal de 1988, que garante a qualquer cidadão o direito de buscar o

Poder Judiciário em caso de lesão ou ameaça de lesão aos seus direitos.

A atitude do banco não colide apenas com o Texto Fundamental, mas também revela absoluta contrariedade à Lei 9.029/95, diploma infraconstitucional que veda qualquer prática persecutória e discriminatória no âmbito da relação jurídica de emprego. Salienta-se que o art. 1º da referida legislação elenca hipóteses meramente exemplificativas de situações capazes de configurar a discriminação na relação de emprego.

Em que pese seja facultado a qualquer dos contratantes denunciar o contrato de trabalho sem um motivo jurídico relevante, tal faculdade não enseja ao empregador o direito de romper o contrato de trabalho por razões discriminatórias. Emerge, portanto, do exame dos fatos narrados que as dispensas dos denunciantes, por iniciativa do empregador, foram discriminatórias e arbitrárias, consistindo em forma de represália ao ajuizamento de ação trabalhista, ou seja, ao mero exercício de um direito constitucionalmente assegurado a todo e qualquer cidadão brasileiro. Tal conduta configura abuso do direito potestativo de rescisão do contrato de trabalho e ato ilícito, nos termos do artigo 187 do CC:

Também comete ato ilícito o titular de um direito que, ao exercê-lo, excede manifestamente os limites impostos pelo seu fim econômico ou social, pela boa-fé ou pelos bons costumes.

O quadro fático apresentado demonstra verdadeiramente o propósito ilegal e inconstitucional do réu de restringir ou cercear o livre exercício do direito de ação de seus empregados, mostrando de forma inequívoca a violação aos direitos metaindividuais dos trabalhadores, na prática inserindo uma cláusula contratual unilateral e não-escrita aos respectivos contratos de trabalho: o de que a continuidade do contrato está condicionada à abdicação do empregado do direito de recorrer à justiça.

Por tais razões, a preservação dos princípios e regras constitucionais e infraconstitucionais referidos torna necessário que a Justiça do Trabalho compile a ré a alterar o seu comportamento, determinando-lhe que se abstenha de promover, praticar ou tolerar qualquer ato discriminatório ou de represália, tais como dispensar, punir, ameaçar, coagir, deixar de admitir, de promover ou de oferecer cursos a seus empregados em razão do ajuizamento de ação por eles ou por seus familiares.

DA INDENIZAÇÃO PELOS DANOS MORAIS DE NATUREZA COLETIVA E/OU DIFUSA DECORRENTES DA PRÁTICA DISCRIMINATÓRIA

Ao lado das obrigações voltadas a coibir a prática discriminatória, o réu deve reparar a sociedade brasileira pelo prejuízo que sua conduta ilegal causou e vem causando, ao desacreditar o próprio sistema de proteção dos trabalhadores, ao criar obstáculos ao livre exercício do direito de ação pelos trabalhadores. Com tal prática o réu obtém ilegalmente uma espécie de imunidade de jurisdição, pois aqueles lesados por condutas ilegais que comete encontram barreira virtualmente intransponível para fazer valer os seus direitos, na medida em que se o fizerem sabem que estarão sujeitos à perda de seu emprego ou do emprego de seus familiares.

Os prejuízos morais são de difícil mensuração econômica, pois estamos nos referindo ao descrédito no próprio sistema legal e judicial do direito do trabalho e da indução que o comportamento ilegal implica, ao disseminar o medo entre os trabalhadores de represálias pela utilização de meio constitucionalmente assegurado para a perquirição de direitos.

Este descrédito não alcança apenas os empregados da ré, mas também aqueles que privam de sua relação social, pois situações como as noticiadas nesta ação são comentadas e discutidas pelos atingidos, familiares, amigos.

Cumprir citar acórdão proferido pelo TRT da 8ª Região que reconheceu a ocorrência de dano moral coletivo relacionado ao direito de acesso a justiça:

*"DANO MORAL COLETIVO - OCORRENCIA. Deve ser considerada a ocorrência de dano moral coletivo quando se verificar que houve violação a preceitos constitucionais (artigos 3º, inciso IV; 5º, "caput"; e 7º, inciso XXX, da Constituição Federal de 1988), em razão da **atitude discriminatória** praticada pela recorrente em **não mais contratar vários ex-empregados que demandaram ou ainda demandam contra si**, na Justiça do Trabalho, muito embora estivessem plenamente aptos e capacitados para o serviço. (TRT 8ª R. - RO 0777.2003.114.08.00.2 - 4ª T. – Relatora Juíza Vanja Costa de Mendonga - j. 16.12.2003)" grifou-se*

Saliente-se que é a própria ordem jurídica que sofre o dano decorrente da conduta ilegal da ré. Por todos esses motivos é que tais danos são classificáveis como transindividuais ou, como vem sendo consagrado tanto na doutrina quanto na jurisprudência mais atuais, como "danos morais coletivos" simplesmente. Lembremo-nos que:

“(...) o dano moral coletivo é a injusta lesão da esfera moral de uma dada comunidade, ou seja, é a violação antijurídica de um determinado círculo de valores coletivos. Quando se fala em dano moral coletivo, está-se fazendo menção ao fato de que o patrimônio valorativo de um certa comunidade (maior ou menor), idealmente considerada, foi agredido de uma maneira absolutamente injustificável do ponto de vista jurídico (...) Como se dá na seara do dano moral individual, aqui também não há que se cogitar de prova de culpa, devendo-se responsabilizar o agente pelo simples fato da violação (...)” (Bittar filho, Carlos Alberto. Do dano moral coletivo no atual contexto jurídico brasileiro. Revista Direito do Consumidor, nº 12. Outubro/dezembro 1994).

Ainda:

“Nota-se, pois, que a doutrina e a jurisprudência vêm evoluindo na aplicação da teoria da responsabilidade civil em matéria de dano moral, especialmente em ações coletivas, em que a reparação, com caráter preventivo-pedagógico e punitivo, é devida pelo simples fato da efetiva violação de interesses, metaindividuais socialmente relevantes e juridicamente protegidos (...) Repara-se o dano moral coletivo puro, independentemente de caracterização efetiva, em nível individual, de dano material ou moral. O conceito do valor coletivo, da moral coletiva, é independente, autônomo, e, portanto, se desatrela da moral individual” (Teixeira, João Carlos. Dano moral coletivo na relação de emprego. In Temas polêmicos de direito do trabalho. São paulo: LTr, 2000. P. 129).

O sentimento social de que o ordenamento legal deveria ser por todos respeitado e seus valores efetivados foi igualmente ferido pelo réu. Em suma: os prejuízos a direitos e interesses vários, de natureza ora coletiva, ora difusa, de índole imaterial, devem ser adequadamente indenizados.

Há inúmeras decisões no âmbito de Tribunais Regionais do Trabalho sobre o tema. Alguns exemplos:

“AÇÃO CIVIL PÚBLICA. INDENIZAÇÃO. O proceder patronal, consistente em coagir os empregados à prática de atos divorciados do seu íntimo querer, com o objetivo único de obter expressiva vantagem financeira, em detrimento de direitos por ele próprio sonogados, mas reconhecidos aos trabalhadores pelo Poder Judiciário, desafia a cominação de indenização revertida ao FAT, obrigação que também contempla caráter pedagógico” (TRT 10ª Região, RO nº 00726-2001-016-10-00-2, 2ª Turma, Rel. Juiz José Ribamar O. Lima Júnior)

“DANO MORAL COLETIVO. POSSIBILIDADE. Uma vez configurado que a ré violou direito transindividual de ordem coletiva, infringindo normas de ordem pública que regem a saúde, segurança, higiene e meio ambiente do trabalho e do trabalhador, é

devida a indenização por dano moral coletivo, pois, tal atitude da ré abala o sentimento de dignidade, falta de apreço e consideração, tendo reflexos na coletividade e causando grandes prejuízos à sociedade” (TRT 8ª Região, RO nº 5309/2002, 1ª Turma, Rel. Juiz Luís José de Jesus Ribeiro)

O próprio Tribunal Superior do Trabalho, a quem não raras vezes é imputada a alcunha de “conservador”, tem sabido adaptar-se à nova realidade, confirmando condenações em ações civis públicas ao pagamento de indenizações, normalmente em favor do Fundo de Amparo ao Trabalhador, a título de danos morais coletivos:

“AGRAVO DE INSTRUMENTO. RECURSO DE REVISTA. AÇÃO CIVIL PÚBLICA. DANO MORAL COLETIVO. REPARAÇÃO. POSSIBILIDADE. ATO ATENTATÓRIO À DIGNIDADE DOS TRABALHADORES RURAIS DA REGIÃO. Não resta dúvida quanto à proteção que deve ser garantida aos interesses transindividuais, o que encontra-se expressamente delimitado no objetivo da ação civil pública, que busca garantir à sociedade o bem jurídico que deve ser tutelado. Trata-se de um direito coletivo, transindividual, de natureza indivisível, cujos titulares são os trabalhadores rurais da região de Minas Gerais ligados entre si com os recorrentes por uma relação jurídica base, ou seja, o dispêndio da força de trabalho em condições que aviltam a honra e a dignidade e na propriedade dos recorridos. Verificado o dano à coletividade, que tem a dignidade e a honra abalada em face do ato infrator, cabe a reparação, cujo dever é do causador do dano. O fato de ter sido constatada a melhoria da condição dos trabalhadores em nada altera o decidido, porque ao inverso da tutela inibitória que visa coibir a prática de atos futuros a indenização por danos morais visa reparar lesão ocorrida no passado, e que, de tão grave, ainda repercute no seio da coletividade. Incólumes os dispositivos de lei apontados como violados e inespecíficos os arestos é de se negar provimento ao agravo de instrumento” (Processo nº TST-AIRR-561/2004-096-03-40.2, 6ª Turma, Rel. Ministro Aloysio Corrêa da Veiga).

Tal acórdão é esclarecedor. Está na fundamentação:

“Não resta a menor dúvida que a conduta ilícita dos recorrentes resultaram, e nesse ponto peço vênia para fazer minhas as palavras do eg. Tribunal Regional, em aviltar, humilhar e rebaixar a situação do operário a mero fator de produção, sem respeito aos valores humanos e à dignidade desses obreiros, cujo respeito a legislação impõe e que não podem ser aceitas em nosso ordenamento.

O fato de ter sido constatada a melhoria da condição dos trabalhadores em nada altera o decidido, porque ao inverso da tutela inibitória que visa coibir a prática de atos futuros a indenização por danos morais visa reparar lesão ocorrida no passado e, que de tão

grave, ainda repercute no seio da coletividade.

O sujeito ativo da relação jurídica em exame é a própria coletividade que teve o bem jurídico lesado, no caso, a honra e a dignidade coletiva dos trabalhadores rurais da região foi lesada pela atitude empresarial, cujo comportamento é repudiado em nosso ordenamento jurídico.

Nos termos do art. 5º da Constituição Federal: Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade, nos termos seguintes: (...) V - é assegurado o direito de resposta, proporcional ao agravo, além da indenização por dano material, moral ou à imagem; (...) X - são invioláveis à intimidade, a vida privada, a honra e a imagem das pessoas, assegurado o direito à indenização pelo dano material ou moral decorrente de sua violação; (...)

A recepção à proteção aos interesses coletivos difusos também encontra-se prevista especificamente no art. 129 da Constituição Federal, quando possibilita a ação civil pública para defesa dos interesses sociais e coletivos. O parágrafo único do artigo 81 do CDC, traz-nos o conceito dos diversos tipos de interesses tutelados e dispõe:

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.

Trata-se, portanto, de um direito coletivo, transindividual, de natureza indivisível, cujos titulares são os trabalhadores rurais da região de Minas Gerais ligados entre si com os recorrentes por uma relação jurídica base, ou seja, o dispêndio da força de trabalho em condições que aviltam a honra e a dignidade e na propriedade dos recorridos.

Verificado o dano à coletividade, que tem a dignidade e a honra abalada em face do ato infrator, cabe a reparação, cujo dever é do causador do dano. Do mesmo modo em que há reparação do dano individual, há que se proceder à reparação do dano coletivo, sob pena de estimular a prática delituosa, além de se proporcionar à sociedade uma satisfação contra o ato ilícito, em face de uma ordem jurídica mais justa. A compensação pecuniária não visa a reparação direta à vítima do dano, mas à coletividade atingida, revertendo em benefício de toda a sociedade, nos termos do art. 13 da Lei 7347/85. (...)” (grifamos)

Aí está a essência do que aqui se postula: a reparação dos danos

sofridos pela coletividade e pela sociedade, atingida pela sistemática ilegal adotada pela ré, ***“sob pena de estimular a prática delituosa, além de se proporcionar à sociedade uma satisfação contra o ato ilícito, em face de uma ordem jurídica mais justa”***, como assinala o Acórdão do TST. Uma ordem jurídica onde o direito do trabalho, que é o sistema judicial que garante a paridade do trabalho em relação ao capital na nossa ordem constitucional, é respeitado.

E qual seria a reparação adequada devida pela ré? Os prejuízos imateriais (“morais”) são sempre de difícil mensuração, como já o dissemos. Mas o valor a ser estipulado deve ser adequado à dupla finalidade desta sanção, que é a de punir os agressores e desestimular a continuidade da prática repelida pelo ordenamento e, simultaneamente, de satisfazer de alguma forma tanto a coletividade quando a sociedade, atingidas em sua intenção de ver a ordem jurídica respeitada em relação a todos aqueles valores desconsiderados pela empresa demandada. Em outras palavras, simplesmente efetivada.

O valor, portanto, não pode ser irrisório, inclusive porque a prática ilegal, ao disseminar a ideia de que o exercício do direito de ação seria punido com a despedida, certamente permitiu ao banco usufruir de outras práticas ilegais no curso dos contratos de trabalho que lhe trouxeram imensuráveis benefícios econômicos, como a promoção sem o pagamento imediato dos direitos e vantagens pertinentes. Só aí terá obtido enormes ganhos financeiros, em diferenças mensais de algumas centenas de reais para cada funcionário que, promovido, não passou a receber a remuneração devida.

É preciso ressaltar que a conduta do réu lesa interesses coletivos do conjunto das pessoas que para si trabalham ou podem vir a trabalhar e difusos de toda a sociedade, que, por seus representantes, promulgou uma Constituição Federal e leis ordinárias voltadas à adequada proteção do trabalho humano. Os sentimentos de justiça e de respeito à ordem jurídica em tudo o quanto diz respeito à matéria aqui discutida foram violados pelo réu, ao adotar ele uma postura de confronto com a lei e de criação de mecanismos para evitar ser alcançado pelos braços da Justiça do Trabalho.

Deve-se atentar na hora de fixar as indenizações por danos imateriais que a finalidade delas, em se tratando de dano moral coletivo (transindividual portanto), é pedagógico-punitiva, é de demonstrar ao ofensor a medida da reprovação social das suas atitudes e de como elas não serão economicamente compensadoras. **Em outras palavras: a prática ilegal não pode ser vista como economicamente vantajosa pelo**

infrator.

Doutrina e jurisprudência concordam que alguns parâmetros mínimos devem ser observados, como o porte do infrator e a extensão da conduta ilegal.

Nesse sentido, segue jurisprudência do Egrégio Tribunal de Justiça do Distrito Federal e Territórios:

*APELAÇÃO CÍVEL. INDENIZAÇÃO POR DANOS MATERIAIS E MORAIS. PERDA TOTAL DO VEÍCULO. TRANSFERÊNCIA DA PROPRIEDADE PARA SEGURADORA APÓS O PAGAMENTO DA INDENIZAÇÃO. DANOS MORAIS. 1.O PAGAMENTO DA INDENIZAÇÃO POR PERDA TOTAL DO VEÍCULO AO SEGURADO NÃO ESTÁ CONDICIONADA À PRÉVIA APRESENTAÇÃO DOS DOCUMENTOS RELATIVOS À PROPRIEDADE E PAGAMENTO DE MULTAS, NOTADAMENTE PORQUE O PRÊMIO FOI INTEGRALMENTE PAGO. 2. A INDENIZAÇÃO POR DANO MORAL NÃO EXIGE A PROVA DA DOR SOFRIDA PELA VÍTIMA, SENDO SUFICIENTE A PROVA DOS FATOS OFENSIVOS. PRECEDENTES. 3. **PARA O ARBITRAMENTO DO VALOR DA INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS, DEVEM SER LEVADOS EM CONSIDERAÇÃO O GRAU DE LESIVIDADE DA CONDUTA OFENSIVA E A CAPACIDADE ECONÔMICA DA PARTE PAGADORA, A FIM DE SE FIXAR UMA QUANTIA QUE NÃO RESULTE INEXPRESSIVA PARA O CAUSADOR DO DANO.** 4. APESAR DE A CAUSA TER EXIGIDO TEMPO RAZOÁVEL DO CAUSÍDICO (A AÇÃO FOI PROPOSTA EM 20/8/08 E SENTENCIADA EM 20/8/2010), NÃO É DE GRANDE VULTO, NÃO É COMPLEXA E HOUVE JULGAMENTO ANTECIPADO DA LIDE, SENDO EXCESSIVOS OS HONORÁRIOS ARBITRADOS EM 15% DA CONDENAÇÃO (R\$ 26.185,00 POR DANOS MATERIAIS E R\$ 8.000,00 POR DANOS MORAIS). 5. DEU-SE PARCIAL PROVIMENTO AO APELO DA RÉ, PARA REDUZIR OS HONORÁRIOS ADVOCATÍCIOS DE 15% PARA 10% DO VALOR DA CONDENAÇÃO. (Tribunal de Justiça do Distrito Federal e dos Territórios. 2ª Turma Cível, Acórdão nº 477616 do Processo nº20080710231257apc, DJ 02/02/2011). grifo nosso*

Cabe transcrever também trecho do teor de recente decisão do Tribunal Superior do Trabalho, proferida pelo Ministro Mauricio Godinho Delgado, sobre o quantum a ser fixado a título de dano moral coletivo:

*Em relação ao "valor da indenização por dano moral coletivo", o TRT esclareceu que: "(...) Dessa forma, observando que a reclamada, conhecidamente, atua em vários Estados da Federação, mantenho a condenação fixada em primeiro grau, qual seja, ao pagamento de indenização a título de danos morais coletivos, bem como ao montante arbitrado de R\$ 200.000,00 (duzentos mil reais), por **entendê-lo justo, razoável e proporcional ao alcance do dano, ao porte da empresa e à natureza da lesão, revertendo tal condenação ao Fundo de Amparo ao Trabalhador - FAT**".*

*Inexiste na legislação pátria delineamento do quantum a ser fixado a título de dano moral. Caberá ao juiz fixá-lo, equitativamente, sem se afastar da máxima cautela e sopesando todo o conjunto probatório constante dos autos. A lacuna legislativa na seara laboral quanto aos critérios para fixação leva o julgador a lançar mão do princípio da razoabilidade, cujo corolário é o princípio da proporcionalidade, pelo qual **se estabelece a relação de equivalência entre a gravidade da lesão e o valor monetário da indenização imposta, de modo que possa propiciar a certeza de que o ato ofensor não fique impune e servir de desestímulo a práticas inadequadas aos parâmetros da lei.** (TST, 3ª Turma, Ministro Relator: Maurício Godinho Delgado, Processo nº TST-AIRR-1751-08.2011.5.10.0010, DJ 30.10.13).*

Pertinente, também, a transcrição do seguinte trecho de mais uma decisão do Colendo Tribunal Superior do Trabalho:

*Quanto ao **valor da indenização**, a doutrina estabelece **critérios** que servem como norte para a sua quantificação. Assim, são critérios para fixação do quantum indenizatório a **capacidade financeira do ofensor, situação econômica e social do ofendido, caráter pedagógico e desestimulante da pena, satisfação do ofendido, não enriquecimento sem causa, natureza da ofensa e, por fim, a intenção do agente.** (TST, 5ª Turma, Ministro Relator Caputo Bastos, Nº TST-RR-327-37.2011.5.15.0156, DJ 10.04.13).*

Conforme notícia divulgada no dia 21/10/13, no sítio <http://g1.globo.com/economia/noticia/2013/10/bradesco-tem-lucro-liquido-contabil-de-r3064-bi-no-3otrimestre-2.html>, o banco réu acumulou nos primeiros nove meses do ano corrente o lucro líquido de R\$ 9,003 bilhões. O montante a ser fixado a título de dano moral coletivo para atingir a sua finalidade pedagógico-punitiva deve levar em conta a capacidade econômica da instituição financeira ora ré, **pois seu poder econômico é em alguma medida resultado do ganho obtido com as práticas ilegais.**

Considerando-se que o réu é uma das maiores instituições bancárias do país, com lucro líquido anual que gira em torno de R\$ 11.300.000.000,00 (onze bilhões e trezentos milhões de reais), e que tem, aproximadamente, 80 mil funcionários, acaba maximizando significativamente os lucros com sua conduta ostensiva diante dos funcionários objetivando obstaculizar o ajuizamento de demandas judiciais em busca de direitos a eles devidos, o que acaba potencializando o descumprimento da legislação trabalhista e as probabilidades de sua impunidade. A conduta ilegal atinge diretamente todos os seus funcionários, que, por medo de represálias, deixam de exercer direitos que

lhes são assegurados.

Pertinente citar trecho do texto “O Dano Existencial e o Direito do Trabalho” em que se demonstra o grande lucro ocasionado pela inobservância da legislação trabalhista pelo empregador:

“O descumprimento estratégico das normas trabalhistas por determinadas empresas que se sujeitam às sanções legais por constatarem que a eventual aplicação delas acaba sendo menos onerosa do que o fiel cumprimento do ordenamento jurídico (política conhecida pela expressão “risco calculado”) é facilmente visualizado no exemplo da instituição financeira que exige o labor em sobrejornada e não o remunera corretamente. Se em determinada agência com trabalhadores estiverem nessa situação e apenas cinquenta ajuizarem a ação, a empresa auferiu um lucro significativo. Ganho aumentado pelo fato de vinte e cinco dos cinquenta que propuseram a ação aceitarem, para outorgar quitação plena dos débitos, cinquenta por cento ou menos do valor que efetivamente lhe é devido. Por fim, quinze dos vinte e cinco trabalhadores recebem menos do que deveriam em razão de seu contrato de trabalho ter se prolongado por mais de cinco anos, deixando, portanto, de receber algumas parcelas alcançadas pela prescrição. De sorte que somente dez dos 100 trabalhadores que se ativaram em regime de sobrejornada efetivamente recebem o que lhes é devido. E ainda assim o empregador em questão lucra com a demora processual vez que durante o trâmite da ação o débito da empresa esteve sujeito a juros de 1% ao mês e o valor contingenciado correspondente a ele estava sendo emprestado no cheque especial ou no cartão de crédito a um percentual superior a 10% ao mês.”²

O exemplo acima transcrito demonstra exatamente o que acaba ocorrendo, pois a conduta do réu de inibir os ajuizamentos de ações por funcionários faz com que número significativo de empregados não busque seus direitos judicialmente. A minoria que resolve ingressar com ação judicial para garantir seus direitos se sujeita a prescrição de diversas pretensões. Tais circunstâncias aumentam significativamente o lucro do réu, que se não for devidamente punido permanecerá adotando os comportamentos atuais, uma vez que extremamente lucrativos.

Se o réu sonegar R\$ 1.000,00 por ano para cada um dos 80.000 empregados, “economizará” anualmente R\$ 80.000.000,00. Em 5 anos, são R\$ 400.000.000,00. Na prática, as ações trabalhistas promovidas por bancários alcançam valores muito superiores a R\$ 5.000,00. Logo, os ganhos do réu são

² BOUCINHAS FILHO, Jorge Cavalcanti. ALVARENGA, Rúbia Zanotelli de. O Dano Existencial e o Direito do Trabalho.
http://www.lex.com.br/doutrina_24160224_O_DANO_EXISTENCIAL_E_O_DIREITO_DO_TRABALHO.aspx

muito superiores a isto.

Por tais razões acreditamos que o valor que minimamente atingirá o propósito de indenizar a sociedade é, em valores atuais, o percentual de 10% sobre o lucro líquido obtido nos últimos 5 anos, podendo o juízo fixá-lo em bases mais elevadas diante de outros elementos, como a própria demora da tramitação processual, que, em caso de não-acolhimento do pedido de antecipação de tutela, resultará em continuidade da prática ilegal e no aumento do dano produzido a ser ressarcido.

Cabe lembrar que a fixação da indenização em valores módicos não atenderia aos propósitos já declinados e, pior, poderia induzir o banco réu a persistir em sua conduta ilegal.

DA SONEGAÇÃO DE DIREITOS TRABALHISTAS. PROMOÇÕES SEM AUMENTO DA REMUNERAÇÃO

De acordo com os fatos narrados pela denunciante Bruna Zanella Casali, pelas funcionárias Tatiane Zanella Giacomelli e Andréia Martins dos Santos, bem como pelo depoimento prestado por Carlos Frederico Basler Neto, testemunha indicada pelo banco ora réu, na reclamação trabalhista nº 000561-51.2012.04.0233, é conduta habitual sua a realização de promoções, em que o funcionário passa a exercer as funções do novo cargo, sem receber a remuneração devida pelas novas atribuições.

Tal conduta viola a ideia básica e central de todo e qualquer contrato de trabalho, que é o pagamento da remuneração justa pelo trabalho prestado. No caso, Ss empregados promovidos exercem funções de maior responsabilidade mas não recebem, por períodos que podem chegar a meses, a remuneração e demais direitos pertinentes à nova função ou cargo. Ou seja, o banco réu utiliza-se dos serviços do funcionário no novo cargo durante meses, o que atende às necessidade de seu negócio e lhe permite auferir ganhos consideráveis, mas o funcionário permanece recebendo a remuneração do cargo anteriormente ocupado.

A conduta perpetrada pelo réu também fere o princípio constitucional da igualdade.

Como se sabe, o princípio da igualdade, previsto no art. 5º, *caput*, da Carta Magna³, estabelece que todos aqueles que se encontrem em situação igual devem receber o mesmo tratamento, sendo inaceitável que pessoas que exerçam as mesmas funções percebam remuneração e direitos diversos. Nesse sentido também dispõe o art.

³ “Art. 5º Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade, nos termos seguintes:”

7º, XXX, XXI, XXII e XXXIV, da CRFB⁴ que determinam a igualdade de direitos entre trabalhadores.

Assim, pelo princípio da isonomia ou da igualdade é vetado ao empregador instituir tratamento diferenciado a empregados sujeitos a mesma situação funcional, sem que haja razão válida ou legítima para isso. Não podem ser adotadas condições diferenciadas que coloquem o trabalhador em situação de inferioridade ou desfavorável em relação aos demais de mesmo nível e função.

É direito do trabalhador perceber a remuneração do cargo efetivamente desempenhado. Além do acréscimo salarial são devidos todos os demais direitos decorrentes das novas atribuições.

A concessão de um acréscimo remuneratório é devido, portanto, quando ocorre novação objetiva do contrato de trabalho (em que uma nova obrigação é criada em detrimento da anterior), mediante a exigência de trabalho qualitativamente diverso daquele para o qual o obreiro se obrigara e para o qual há normas prevendo melhor remuneração.

Por conseguinte, se faz necessário que a Justiça do Trabalho compile o réu a alterar o seu comportamento, determinando-lhe que sempre que atribuir funções ou alterar as funções já exercidas pelos funcionários pague, imediatamente, o acréscimo salarial correspondente e conceda os demais direitos decorrentes do exercício das funções do novo cargo ou das novas atribuições.

DA DECLARAÇÃO GENÉRICA DE RESPONSABILIDADE DA RÉ. ARTIGO 95 DA LEI 8078/90

Tendo o réu causado prejuízo a uma coletividade, composta de todos os seus empregados que sofreram com a demora na formalização de promoções, deve ser declarada a sua responsabilidade pelo dever de indenização individual correspondente.

A previsão de responsabilização genérica está expressa no artigo 95 da Lei 8078/90, de aplicação subsidiária à ação civil pública nos precisos termos do artigo 21 da Lei 7347/85, que disciplina esta última espécie de ação.

⁴ Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:

XXX - proibição de diferença de salários, de exercício de funções e de critério de admissão por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil;

XXXI - proibição de qualquer discriminação no tocante a salário e critérios de admissão do trabalhador portador de deficiência;

XXXII - proibição de distinção entre trabalho manual, técnico e intelectual ou entre os profissionais respectivos;

XXXIV - igualdade de direitos entre o trabalhador com vínculo empregatício permanente e o trabalhador avulso.

O termo inicial de responsabilização é o de 5 anos antes do ajuizamento da presente ação, diante da incidência da prescrição quinquenal.

A declaração de responsabilidade do réu aqui pleiteada é pelo dever de pagar a todos os empregados atuais, pretéritos e futuros, que exerceram ou venham a exercer novas atribuições ou funções de cargo distinto, as diferenças remuneratórias devidas, bem como as demais vantagens decorrentes do novo cargo ou das novas atribuições.

Com cópia da sentença proferida, cada um dos lesados poderá promover a execução individual da sentença, em ação de execução própria, distribuída na forma do artigo 98, da Lei 8078/90. Ou poderá, ainda, haver a promoção de execução coletiva pelos legitimados legais caso se apresente a situação prevista no artigo 100 da Lei 8078/90.

DA ANTECIPAÇÃO DE TUTELA

A antecipação da tutela é necessária no contexto descrito, e requerida porque, como se verá pela leitura dos pedidos adiante formulados, nada se está a postular além do mero cumprimento da lei. **O eventual indeferimento da antecipação da tutela equivaleria à concessão de imunidade legal ao réu, que poderia continuar em sua prática ilegal enquanto perdurasse a ação**, cuja tramitação usualmente não é rápida. A propósito, lembre-se o alerta de Marinoni:

“A lentidão da justiça civil, ao contrário do que se pode supor, é do interesse de alguns. O procedimento ordinário, ao não admitir qualquer vestígio de executividade em seu seio, permite a manutenção do status quo ante do conflito de interesses por longo período de tempo, o que não só muitas vezes interessa ao réu, como também pode colocar em risco o princípio da isonomia processual. As transformações sociais que podem ser trazidas pela decisão jurisdicional, por outro lado, não raro são obstadas pela demora do processo” (Efetividade do processo e tutela de urgência. Porto Alegre: Sérgio Antonio Fabris Editor, 1994, página 2).

Existe prova inequívoca da situação ilegal descrita nesta ação, consistente nos diversos depoimentos transcritos e na sentença proferida na Reclamação Trabalhista nº 0000561-51.2012.5.04.0233, que declarou a nulidade da despedida e determinou a reintegração de Bruna Zanella Casali ao emprego, haja vista a dispensa abusiva e discriminatória perpetrada. O intuito protelatório do banco se revela, especialmente, pelo desinteresse em aderir a um possível termo de ajuste de conduta na

forma da Lei 7347/85.

Além disso, existe o fundado receio de ocorrência de dano irreparável ou de difícil reparação, na medida em que a situação existente possibilita a prescrição do direito dos trabalhadores prejudicados em reclamar a reparação decorrente do não pagamento do acréscimo salarial devido e demais direitos decorrentes do exercício de novas atribuições ou de funções de cargo diverso, além de outros direitos do contrato diante do fundado e justificado temor de represálias. O tempo, aqui, trabalha a favor da impunidade do réu.

Cumprido ressaltar que a concessão da antecipação da tutela sem a oitiva da parte contrária não viola quaisquer garantias constitucionais, em especial as do contraditório e da ampla defesa. Valemo-nos aqui da lição de Nelson Nery Junior:

“Há, contudo, limitação imanente à bilateralidade da audiência no processo civil, quando a natureza e finalidade do provimento jurisdicional almejado ensejarem a necessidade de concessão de medida liminar, inaudita altera pars, como é o caso da antecipação da tutela de mérito (CPC 273), do provimento cautelar ou das liminares em ação possessória, mandado de segurança, ação popular, ação coletiva (art. 81, parágrafo único, CDC) e ação civil pública. Isto não quer significar, entretanto, violação do princípio constitucional, porquanto a parte terá oportunidade de ser ouvida, intervindo posteriormente no processo, inclusive com direito a recurso contra a medida liminar concedida sem sua participação. Aliás, a própria provisoriedade dessas medidas indica a possibilidade de sua modificação posterior, por interferência da manifestação da parte contrária, por exemplo. Essa limitação não fere o princípio da bilateralidade da audiência, dizíamos, porque ditada no interesse superior da justiça, dado que em certas ocasiões a ciência dos atos processuais à parte adversa e mesmo a demora na efetivação da medida solicitada poderiam resultar em ineficácia da atividade jurisdicional” (Princípios do processo civil na constituição federal. São Paulo: Revista dos Tribunais, 1995, página 135).

DO DANO NACIONAL. COMPETÊNCIA. ALCANCE DA SENTENÇA – NOVA REDAÇÃO DA OJ 130, DA SDI-2, DO TST

Em sua nova redação, a OJ 130 da SDI-2 do TST estabelece que a competência para a ação civil pública se fixa pela extensão do dano e que, em caso de dano de abrangência suprarregional ou nacional, há competência concorrente das Varas do Trabalho das sedes dos TRTs onde houver notícia de dano.

Como a prática ilegal atacada nesta ação possivelmente alcança todo o país, qualquer uma das Varas do Trabalho de qualquer uma das cidades onde há TRT estabelecido é competente para apreciar a ação civil pública, a qual terá efeitos em todo

o país.

Daí o ajuizamento da ação nesta capital.

DAS MEDIDAS INSTRUMENTAIS ACESSÓRIAS. PUBLICIDADE DA CONDENAÇÃO

Quando em causa direitos de natureza transindividual, o sistema legal estabelece mecanismos para propiciar a adequada proteção dos direitos pelos lesados. No caso presente, é necessário que, uma vez condenado o banco réu, os atingidos por sua prática ilegal possam ter plena consciência da ilegalidade cometida e das consequências possíveis do reconhecimento judicial da prática ilegal, o que lhes permitirá promover a defesa judicial de seus interesses individuais lesados. Por isto, ao lado dos pedidos principais, deve ser também o réu condenado a publicar, pelo menos em três jornais de circulação regional em cada unidade da Federação, em três ocasiões distintas, com letras e espaçamentos iguais aos do corpo do periódico (sem redução do tamanho das letras ou do espaço entre as linhas, portanto), o inteiro teor da decisão condenatória (sentença e acórdão, se houver), com a devida comprovação nos autos. A publicação é necessária na medida em que não apenas os funcionários com contrato em vigor, mas também os desligados, se incluem no rol de possíveis beneficiários do resultado da condenação.

DOS PEDIDOS

Diante de todo o exposto, o Ministério Público do Trabalho requer, inicialmente em antecipação dos efeitos da tutela (CPC, artigo 273), que o banco ré seja imediatamente condenado nas seguintes obrigações, em todos os seus estabelecimentos no país:

A) ABSTER-SE de promover, praticar ou tolerar qualquer ato discriminatório ou de represália, tais como dispensar, punir, ameaçar, coagir, deixar de admitir, de promover ou de oferecer cursos a seus empregados em razão do ajuizamento de ação judicial por eles ou por seus familiares;

B) sempre que atribuir funções ou alterar as funções já exercidas pelos funcionários **PAGAR e/ou CONCEDER, imediatamente**, o acréscimo salarial correspondente e os demais direitos decorrentes do exercício das funções do novo cargo ou das

novas atribuições.

Tudo sob pena de incorrer em multa (“astreintes”), reversível ao Fundo de Amparo ao Trabalhador – FAT (ou, sucessivamente, ao Fundo de Direitos Difusos - FDD), de R\$ 50.000,00 (dez mil reais) por cada violação ao comando condenatório, por trabalhador e por item precedente em relação ao qual se anote o desrespeito à decisão judicial.

Requer, ainda, que o réu seja citado para contestar a ação e, após regular instrução, que seja:

a) condenado em caráter definitivo nos pedidos antes formulados, confirmando-se assim a antecipação da tutela pretendida;

b) condenado a recolher, em favor do FAT – Fundo de Amparo ao Trabalhador (ou, sucessivamente, ao FDD – Fundo de Defesa de Direitos Difusos), a título de indenização por danos morais coletivos e/ou difusos, o percentual de 10% sobre o lucro líquido obtido nos últimos 5 anos;

c) declarada, na forma do artigo 95 da Lei 8078/90, a responsabilidade do réu pelo dever de pagar a todos os empregados atuais, pretéritos e futuros, que exerceram ou venham a exercer novas atribuições ou funções de cargo distinto as diferenças remuneratórias devidas, bem como as demais vantagens decorrentes do novo cargo ou das novas atribuições, observado como termo inicial de responsabilização o prazo 5 anos antes do ajuizamento da presente ação, diante da incidência da prescrição quinquenal;

d) publicar, pelo menos em três jornais de circulação regional em cada unidade da Federação, em três ocasiões distintas, com letras e espaçamentos iguais aos do corpo do periódico (sem redução do tamanho das letras ou do espaço entre as linhas, portanto), o inteiro teor da decisão condenatória (sentença e acórdão, se houver), com a devida comprovação nos autos, sob pena de incidir em astreintes a serem fixadas em valor não inferior a R\$ 10.000,00 (dez mil reais) diários em caso de descumprimento ou falta de comprovação do integral cumprimento da ordem judicial.

Dá-se à causa o valor estimativo de R\$ 900.000.000,00.

Requer-se que eventuais astreintes e/ou multas revertam em favor do FAT (e, sucessivamente, ao FDD), o que se ajusta perfeitamente à previsão do artigo 13 da Lei 7.347/85, no caso de ação civil pública promovida na Justiça do Trabalho.

Requer-se, por fim, que a Secretaria da Vara do Trabalho seja orientada

a sempre observar a necessidade de intimação pessoal, mediante a remessa dos autos, dos membros do Ministério Público do Trabalho, em atenção ao artigo 18, II, h, da Lei Complementar 75/93 e ao artigo 236, § 2º, do CPC; ao Provimento nº 4, de 30 de junho de 2000, da Corregedoria Geral da Justiça do Trabalho; e, finalmente, ao artigo 17, II, do Provimento nº 213/2001 da Corregedoria do TRT da 4ª Região.

Termos em que, respeitosamente, pede e espera deferimento.

Porto Alegre, 18 de novembro de 2013.

Ivo Eugênio Marques

Procurador do Trabalho

Documentos anexos:

- 1) Denúncia de Bruna Zanella Casali (fl. 02/02 verso dos autos do Inquérito Civil - IC)
- 2) Denúncia de Ângelo Zanella Casali (fl. 14/14 verso dos autos do Inquérito Civil - IC)
- 3) Primeira manifestação do Banco Bradesco (fls. 19/31 dos autos do IC)
- 4) Reclamação Trabalhista ajuizada por Edelir Casali (fls. 32/41 dos autos do IC)
- 5) Contestação do Banco Reclamação Trabalhista ajuizada por Edelir Casali (fls. 42/74 dos autos do IC)
- 6) Portaria de instauração do inquérito civil (fls. 78/79 do IC)
- 7) Complementação da denúncia (fl. 86 do IC)
- 8) Ata da audiência realizada na PRT4 – depoimento de Bruna e Ângelo (fls. 88/89 do IC)
- 9) Ata da audiência realizada na PRT4 – depoimento de Maurício Ramos (fls. 95/95 verso do IC)
- 10) Ata da audiência realizada na PRT4 – depoimento de Luciano Malmann Cardoso (fls. 96/96 verso do IC)
- 11) Ata da audiência realizada na PRT4 – depoimento de Aline Sarmento Dutra (fls. 97/97 verso do IC)
- 12) Ata da audiência realizada na PRT4 – depoimento de Bener dos Santos Guex (fls. 105/105 verso do IC)
- 13) Ata da audiência realizada na PRT4 – depoimento de Paulo Gentil da Silva Reis (fls. 106/108 do IC)
- 14) Intimação Banco Bradesco para apresentar documentos (fl. 119 verso do IC)

- 15) Necessidade de distribuição de Ação Cautelar (fl. 134 verso do IC)
- 16) Cópia da Inicial da Ação Cautelar 0001162-20.2012.5.04.0019
- 17) Ata da audiência realizada na PRT4 – depoimento de Fabio Patrick Nascimento de Oliveira (fl. 194 do IC)
- 18) Ata da audiência realizada na PRT4 – depoimento de Fabio Patrick Nascimento de Oliveira (fl. 194 do IC)
- 19) Ata da audiência realizada na PRT4 – depoimento de Tatiane Zanella Giacomelli (fls. 208/208 verso do IC)
- 20) Ata da audiência realizada na PRT4 – depoimento de Andréia Martins dos Santos (fls. 209/210 do IC)
- 21) Ata da audiência realizada na PRT4 – reinquirição de Paulo Gentil da Silva Reis (fls. 213/213 verso do IC)
- 22) Intimação do Banco Bradesco para manifestar interesse em firmar TAC (fl. 214 verso do IC)
- 23) Manifestação do Banco Bradesco declinando faculdade de firmar TAC (fls. 224/228 do IC)
- 24) Ata de Audiência 1 da Reclamação Trabalhista nº 000561-51.2012.5.04.0233
- 25) Ata de Audiência 2 da Reclamação Trabalhista nº 000561-51.2012.5.04.0233
- 26) Sentença da Reclamação Trabalhista nº 000561-51.2012.5.04.0233
- 27) Ata de Audiência 2 da Reclamação Trabalhista nº 0000663-42.2012.5.04.0017
- 28) Notícia divulgada no sítio <http://veja.abril.com.br>
- 29) Notícia divulgada no sítio <http://g1.globo.com>