

**11ª Vara do Trabalho do Rio de Janeiro/RJ**

**ATOrd 0100800-53.2020.5.01.0011**

**Autora: GLORIA MARIA CAVALCANTE DE ALBUQUERQUE**

**Réu: ITAU UNIBANCO S/A**

### **DECISÃO**

Quando da realização da audiência (ata de ID a792559), no dia 01 de dezembro de 2020, o réu registrou a arguição de inépcia da petição inicial, ao passo que a autora, por sua vez, deixou expressamente registrado seu requerimento acerca da reconsideração quanto ao pleito de tutela provisória.

Em razão disso, os autos vieram-me conclusos.

Passo à análise.

### **INÉPCIA DA PETIÇÃO INICIAL**

Diversamente do sugerido pelo réu em contestação, não verifico a existência de pedido incerto (art. 322 do CPC). Nos itens “a” e “b” do rol petitório, em consonância com os fatos narrados na causa de pedir, a autora é expressa ao pretender a reintegração no emprego (com o conseqüente restabelecimento das respectivas condições contratuais/normativas) por conta da nulidade de sua dispensa ocorrida no período da pandemia. Não se constata, portanto, a existência de qualquer pedido implícito.

Quanto ao termo final da garantia de emprego, a leitura da petição inicial também não deixa dúvidas de que a autora pretende o reconhecimento da garantia de emprego pelo período em que durar a pandemia de SARS-CoV-2. A fixação, em abstrato,

de uma data certa para esse evento (“duração da pandemia da SARS-CoV-2”), tratar-se-ia de exigência que iria de encontro à própria realidade e complexidade dos fatos mundialmente vivenciados na atualidade, de modo que aplicável, no caso, a teleologia do art. 324, II, do CPC c/c art. 769 da CLT.

Em razão disso, preenchidos, na íntegra, os elementos da exordial (art. 840 da CLT), rejeito a preliminar.

### **TUTELA PROVISÓRIA DE URGÊNCIA**

Reitero que a reapreciação do pleito de tutela se dá a partir de requerimento expresso da autora em audiência (ID a792559), tendo em vista seu inconformismo quanto à decisão proferida no ID 3ad7a54.

Vejamos.

No item “a” do rol de pedidos, a autora requer a “concessão de tutela de urgência para que, tornada nula e sem efeito a dispensa, se determine o imediato restabelecimento do contrato de trabalho e a reintegração no emprego, com sua manutenção no plano de saúde e de todos os demais direitos contratuais e normativos, fixando-se multa diária, em caso de descumprimento”.

Tal pedido é formulado, em síntese, a partir do alegado compromisso que o réu teria assumido publicamente de não dispensar seus empregados durante a pandemia de SARS-CoV-2.

A ré, por sua vez, no ID 59481ed, argumenta, fundamentalmente, que a suspensão das dispensas se deu de forma temporária, sendo interrompida em agosto/2020, considerando-se a retomada do crescimento econômico.

A autora foi admitida no réu em 09-11-2005, tendo sido dispensada, sem justa causa, na função de “Gerente de Relacionamento Uniclass”, em 01-10-2020.

No documento intitulado “Relatório Anual Integrado 2019”, na parte denominada “Nossa resposta à crise. Garantir o bem-estar de nossos colaboradores”, consta o tópico “Suspensão de demissões”, com os seguintes dizeres: “Suspendemos demissões durante o período de crise, **a não ser que sejam por razões de quebra de ética grave**” (ID f042d23, Pág. 73 – destaques do juízo).

Em *e-mail* enviado pelo Comitê Executivo do réu aos seus empregados, lê-se o seguinte: “Pessoal, **Estamos atentos e tomando todas as medidas necessárias** para tentarmos amenizar os impactos decorrentes da COVID-19 **para vocês** e nossos clientes. Nesse contexto, compartilhamos agora a nossa decisão de suspender temporariamente as demissões, **com exceção daquelas motivadas por justa causa e desvios éticos** (...) **Nosso objetivo é que vocês tenham o máximo de tranquilidade para dar atenção ao que realmente importa neste momento, cuidar da própria saúde, da saúde de suas famílias. Vamos todos seguir juntos e trabalhando da melhor forma possível** para manter o banco funcionando e para oferecer as melhores condições para nossos clientes” (ID 4447dd9, pág. 1 – destaques do juízo).

No vídeo mencionado no ID f4c56f2, pág. 1 (*link*: [https://youtu.be/u9YfJNQTO\\_c](https://youtu.be/u9YfJNQTO_c)), o Sr. Candido Botelho Bracher (presidente do réu), em entrevista à TV Estadão, declarou textualmente, entre os minutos 20:03 e 20:27, que: “(...) Olha, **eu tenho que admitir que nós somos privilegiados enquanto**

**empresa**, quer dizer, eu, **enquanto presidente de banco, eu tenho tido a possibilidade de assegurar aos meus funcionários a estabilidade**. Então, nós **tomamos algumas medidas**: primeiro, nós **suspendemos as demissões por 60 dias (...) não (...) pela duração da crise**, suspendemos as demissões” (destaques meus).

A existência de tais afirmações é incontroversa. A divergência entre as partes ocorre quanto à (in)existência de vinculação jurídica e ao sentido e alcance dessas declarações.

No tocante ao caráter vinculante da manifestação de vontade traduzida no *e-mail*, no Relatório Anual Integrado e na entrevista concedida pelo presidente do réu, o ordenamento jurídico claramente atribui efeitos jurídicos a partir do conteúdo declarado.

Isso porque, regra geral, a validade da declaração de vontade não depende de forma específica (art. 107 do CC), devendo ser interpretada à luz da boa-fé (art. 113 do CC). Registre-se, ademais, que a manifestação de vontade subsiste ainda que o seu autor haja feito a reserva mental de não querer o que manifestou (art. 110 do CC).

Ora, se as declarações unilaterais de vontade possuem caráter vinculante até mesmo no regime civilista (marcado pela presunção de equivalência entre as partes), com muito maior razão as declarações unilaterais favoráveis ao empregado e ditas pelos empregador no âmbito do direito do trabalho, concebido, estruturado, histórica e socialmente justificado, interpretado e aplicado a partir da constatação fático-jurídica da assimetria entre as partes.

Esses efeitos jurídicos, portanto, inquestionavelmente repercutem no contrato de emprego, até porque os empregados foram os principais destinatários das declarações do réu.

Os referidos dispositivos legais do Código Civil, assim, são perfeitamente aplicáveis ao direito do trabalho, seja por força do art. 8º, § 1º, da CLT, seja porque este ramo especializado do direito se orienta pela primazia da realidade e pela liberdade das formas (arts. 442 e 443 da CLT).

Assim, as declarações do réu, ainda mais por terem sido feitas de forma expressa e com a maior publicidade possível, possuem o condão de aderir ao contrato de emprego (arts. 444 e 468 da CLT), estando em consonância com o princípio da condição mais benéfica e com a melhoria das condições sociais da classe trabalhadora (art. 7º, *caput*, da CRFB; art. 26 da Convenção Americana de Direitos Humanos – Pacto de San José da Costa Rica; art. 2.1 do Pacto Internacional sobre Direitos Econômicos, Sociais e Culturais).

No caso sob análise, a literalidade e o contexto das declarações do réu não deixam dúvidas quanto à intenção de se preservarem os empregos.

Todas as manifestações ocorreram no bojo de medidas que buscam evidenciar publicamente a responsabilidade social da ré no atual contexto de pandemia, marcado por drásticos e perturbadores efeitos de ordem humanitária, sanitária, econômica, social e psicológica.

Nesse sentido, a postura do réu, assumida publicamente perante toda a sociedade, guarda sintonia com o projeto constitucional, que fundamenta a República Federativa do Brasil a

partir da dignidade da pessoa humana (art. 1º, III), do valor social do trabalho (art. 1º, IV) e do valor social da livre iniciativa (art. 1º, IV).

Seguindo o projeto constitucional, o qual compromete e vincula a ação de todos nós, agente públicos e privados, o art. 170 determina que a ordem econômica, fundada na valorização do trabalho e da livre iniciativa, tem por finalidade assegurar a todos existência digna, conforme os ditames da justiça social, tendo por princípios, dentre outros, o da função social da propriedade, da redução das desigualdades regionais e sociais e da busca do pleno emprego, o que, por seu turno, vai ao encontro do objetivo central da República Federativa do Brasil, que o é de construir uma sociedade livre, justa e fraterna (art. 3º, I).

As declarações do réu, consoante mencionado, foram feitas publicamente, formalmente, em um momento dramático para toda a sociedade, especialmente para todos aqueles que possuem, na venda da força de trabalho, o único meio de buscar sobrevivência digna para si e para sua família.

A manifestação clara e expressa, pelo réu, quanto à inequívoca intenção de preservar os empregos de seus trabalhadores demanda interpretação conforme a boa-fé objetiva, a qual deve orientar as partes durante toda a execução do contrato (arts. 113 e 422 do CC).

Uma vez que a boa-fé objetiva deve balizar as declarações de vontade e os contratos de uma forma geral, é certo que as seguidas declarações do réu geraram nos seus empregados a justa expectativa de terem seus empregos efetivamente protegidos, de modo que a dispensa da autora, no caso, implicou

inadmissível quebra de confiança em relação ao anteriormente pactuado, configurando-se, claramente, o chamado comportamento contraditório (*venire contra factum proprium*).

Destaque-se que, no caso da autora, o contrato vigorava há quase 15 anos, o que, em um contexto de alta rotatividade de mão de obra, apenas qualifica o trabalho desempenhado pela autora, não havendo, nos autos, qualquer elemento a justificar o término do vínculo.

A esse respeito, inclusive, o comunicado da ré fala literalmente que a garantia no emprego seria prejudicada apenas por “razões de quebra de ética grave”, “motivadas por justa causa e desvios éticos”, o que, incontroversamente, não é a hipótese da autora, para cuja dispensa, conforme se extrai do TRCT (ID ff355fa, pág. 1), não se deu, de forma específica e concreta, qualquer justificativa sob o ponto de vista técnico, econômico e/ou disciplinar.

Embora se esteja partindo do pressuposto da boa-fé objetiva e subjetiva, a tese defensiva de que o formalizado pela ré seria uma “carta de intenções” (ID 6328507, pág. 4), ou seja, sem caráter vinculante, sem eficácia jurídica, dá margem a se lançarem dúvidas sobre todo o discurso de comprometimento institucional do réu acerca de sua responsabilidade social perante a sociedade e, por conseguinte, perante seus empregados.

Todavia, conforme já ressaltado com base no art. 110 do CC c/c art. 8, § 1º, da CLT, a manifestação de vontade do réu quanto à intenção de se manterem os empregos durante a pandemia subsistiria hígida mesmo que o réu, hipoteticamente, tivesse atuado com intuito meramente panfletário, com vistas a

impulsionar ainda mais sua marca no mercado, angariando potenciais investidores e clientes.

Relativamente ao sentido e ao alcance do conteúdo manifestado, nos termos do já referido, as manifestações do réu se deram claramente no atual contexto de pandemia.

Com efeito, o “Relatório Anual Integrado 2019” fala abertamente em suspensão das demissões “durante o período de crise”. Em entrevista concedida à TV Estadão, o presidente do réu declarou literalmente que teria condições de assegurar os empregos “pela duração da crise”.

Ou seja, não há dúvidas, pelo próprio teor literal dos documentos, de que a garantia de emprego decorre de todos os desdobramentos econômico-sociais da pandemia, sobretudo no tocante à preservação da própria fonte de subsistência dos trabalhadores.

Assim, ao se referir à “crise”, por certo que as declarações se voltavam basicamente à vulnerabilidade dos próprios empregados e de suas famílias, e não à saúde financeira do réu. Sobre esse aspecto, inclusive, o próprio presidente do réu, em entrevista à TV Estadão, declarou-se como privilegiado enquanto empresa, tendo condições de assegurar proteção ao empregado de seus trabalhadores, o que também fica evidenciado a partir das notícias que revelam os lucros bilionários auferidos pelo réu em um contexto de absoluta recessão sob os mais variados aspectos (<https://g1.globo.com/economia/noticia/2020/11/03/itau-tem-lucro-de-r-44-bilhoes-no-terceiro-trimestre-queda-de-19percent.ghtml>).



Salvo tais raras exceções, como a experimentada pelo próprio réu, de resto, o cenário é o mais desolador possível, seja pelas galopantes taxas de desemprego, seja pelo recrudescimento dos níveis de contágio e de mortes causados pela pandemia do SARS-CoV-2.

Em relação à situação da autora, todavia, a manutenção do emprego, atualmente, guarda o mesmo nível de imprescindibilidade daquele vivenciado nos primeiros meses do ano. Ou seja, o objetivo do réu, no sentido de que os empregados “tenham o máximo de tranquilidade para dar atenção ao que realmente importa neste momento: cuidar da própria saúde, da saúde de suas famílias” (conforme mencionado no *e-mail* de ID 4447dd9, pág. 1), faz-se tão necessário quanto outrora.

Assim, o argumento de que “suspender temporariamente as demissões” (conforme indicado no mesmo *e-mail* acima) significaria uma garantia de emprego provisória, supostamente findada em agosto/2020 por conta da “adaptação de todos com a nova situação, juntamente com a retomada do crescimento econômico” (ID 59481ed, pág. 2), carece de substrato fático e jurídico.

Consoante já explanado, as manifestações do réu (especialmente “Relatório Anual Integrado 2019” e a entrevista concedida pelo presidente do réu à TV Estadão) estão claramente situadas no âmbito das graves e legítimas preocupações decorrentes dos agudos e devastadores efeitos trazidos com a pandemia de SARS-CoV-2.

Paralelamente a isso, nos termos do também já referido, o drama e as incertezas experimentados pelos trabalhadores (já

desempregados ou na constante incerteza de terem os seus empregos preservados) continuam exatamente os mesmos.

O estado de calamidade pública, reconhecido pelo Decreto Legislativo 6/2020, possui efeitos, por enquanto, no período de 20 de março a 31 de dezembro de 2020.

Especificamente no âmbito trabalhista, foram editadas, por exemplo, as Medidas Provisórias 927 e 936 (esta convertida na Lei 14.020/2020, ainda em vigor), o que demonstra a contemporaneidade de todas as medidas, inclusive as legislativas e voltadas ao ramo do direito do trabalho, com vistas à preservação do emprego e da renda.

Por todos esses motivos, injustificável a tese de que a garantia de emprego oferecida pelo banco teria durado apenas até agosto/2020, a partir de quando ter-se-ia iniciado um suposto cenário de maior prosperidade econômica. Sob outro enfoque, o argumento de que “a decisão da suspensão temporária dos desligamentos findou-se em agosto” (ID 59481, pág. 2) colide com a tese de que tal decisão não teria passado de “uma carta de intenções” (ID 6328507, pág. 4), a sugerir que o réu não estaria obrigado a observar a garantia de emprego nem mesmo até agosto/2020.

Ainda que assim não fosse, mesmo na hipótese (não verificada no caso concreto) de dúvida acerca da extensão da garantia de emprego conferida pelo réu aos seus empregados, a interpretação das declarações, por força do princípio tutelar que justifica e orienta o direito do trabalho, pela vertente interpretativa do princípio da norma mais favorável e por força do princípio da

condição mais benéfica, levaria à igual conclusão de que a garantia de emprego, no caso, não se restringe ao período até agosto/2020.

Nesse sentido, o próprio Código Civil, uma vez mais, auxilia na adequada interpretação, ao estabelecer, no art. 113, § 1º, IV, que “Os negócios jurídicos devem ser interpretados conforme a boa-fé”, sendo que “A interpretação do negócio jurídico deve lhe atribuir o sentido que (...) for mais benéfico à parte que não redigiu o dispositivo, se identificável”. O art. 423, por seu turno, afirma que “Quando houver no contrato de adesão cláusulas ambíguas ou contraditórias, dever-se-á adotar a interpretação mais favorável ao aderente”.

Por fim, a se considerar todo o discurso do réu quanto à responsabilidade social (responsabilidade esta que, vale lembrar, não é uma bandeira a ser hasteada exclusivamente em momentos de hecatombe, mas uma constante que deriva da própria função social da livre iniciativa, da propriedade, dos contratos em geral, nos termos dos arts. 5º, XXIII e 170, III, da CRFB e dos arts. 187 e 421 do CC), é de se estranhar que, ao mesmo tempo em que medidas legislativas de emergência são editadas com vistas a se preservarem os empregos e a renda especialmente naqueles ramos da economia que mais sentiram os efeitos da pandemia, o réu, em meio a lucros bilionários e abstraindo toda a anterior retórica registrada nos diversos pronunciamentos já referidos, procure justificar a dispensa da autora com base em um automático e ilimitado direito potestativo (ID 6328507), sem qualquer sinalização ao previsto no art. 7º, I c/c art. 5º, § 1º, da CRFB e no art. 187 do CC.

Diante de todo o exposto, com base no art. 9º da CLT, declaro nula a dispensa da autora.

Por conseguinte, devida a reintegração, na medida em que restabelece a fonte de sobrevivência da autora, nos limites do seu pedido, não havendo qualquer elemento que desaconselhe tal medida (art. 496 da CLT).

Relativamente à tutela provisória, o art. 300 do CPC c/c art. 769 da CLT dispõe que “A tutela de urgência será concedida quando houver elementos que evidenciem a probabilidade do direito e o perigo de dano ou o risco ao resultado útil do processo”.

A probabilidade do direito está devidamente demonstrada a partir de toda a fundamentação acima, mormente a partir dos vários pronunciamentos, formais e públicos, pelo réu, e do dever de se guardar a boa-fé objetivo ao longo de toda a execução do contrato.

Quanto ao perigo de dano, tal requisito também é facilmente verificável no caso sob exame, tendo em vista o caráter alimentar das parcelas trabalhistas (art. 100, § 1º, da CRFB), responsáveis pela subsistência da autora, e a importância do restabelecimento do plano de saúde para o resguardo de sua higidez física e psíquica.

Diante disso, revogo a decisão de ID 3ad7a54.

Por consequência, defiro a tutela provisória de urgência para, com base no art. 9º da CLT, declarar a nulidade da dispensa da autora e para determinar a sua reintegração no emprego, restabelecendo-se o contrato, incluindo-se a manutenção do plano de saúde e de todos os demais direitos contratuais e normativos.

No prazo de 05 dias da publicação desta decisão, o réu deverá efetuar e comprovar a reintegração da autora, sob pena de multa diária de R\$ 5.000,00 (art. 523, § 1º, do CPC c/c art. 769 da CLT).

Cumpra-se.

Intimem-se as partes.

Informe-se o Gabinete do Excelentíssimo Senhor Desembargador Carlos Henrique Chernicharo (MSCiv 0103876-21.2020.5.01.0000), com cópia da presente decisão.

Nada mais.

Rio de Janeiro/RJ, 07 de dezembro de 2020

THIAGO MAFRA DA SILVA

Juiz do Trabalho