



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 2ª REGIÃO
2ª Vara do Trabalho de São Caetano do Sul
ACC 1000769-53.2020.5.02.0472
AUTOR: SINDICATO DOS TRAB. EM EMPRESAS DO RAMO FINANCEIRO DO
GRANDE ABC
RÉU: BANCO DO BRASIL SA

SENTENÇA

Processo nº 1000769-53.2020.5.02.0472

AUTOR: SINDICATO DOS TRABALHADORES EM EMPRESAS DO RAMO FINANCEIRO DO GRANDE ABC

RÉU: BANCO DO BRASIL S/A

I – RELATÓRIO

SINDICATO DOS TRABALHADORES EM EMPRESAS DO RAMO FINANCEIRO DO GRANDE ABC ajuizou Ação Civil Coletiva em face de **BANCO DO BRASIL S/A**, aduzindo, em síntese, que, na qualidade de substituto processual da categoria, pretende que o réu, em sede de tutela de urgência, se abstenha de alterar o regime de teletrabalho para presencial, sem a observância do prazo mínimo previsto no artigo 75-C, §2º da CLT, mantenha em regime de teletrabalho os empregados que coabitam com pessoas do grupo de risco ou, subsidiariamente que o réu conceda opções para essas pessoas permanecerem em isolamento residencial. Juntou documentos e conferiu à causa o valor de R\$ 45.000,00 (ID 55dc56e).

Pedido de Tutela de Urgência indeferido (ID Ce2045e).

Regularmente notificado, o reclamado apresentou defesa escrita pugnando pela improcedência total dos pedidos (ID 72f86cf).

Parecer exarado pelo Ministério Público do Trabalho (ID 5e0079e).

Manifestação à defesa e documentos (ID e5f632d).

Sem mais provas, encerrou-se a instrução processual.

Infrutíferas as tentativas conciliatórias.

Vistos e examinados os autos.

É o relatório.

Decido.

II – FUNDAMENTAÇÃO

1. Preliminares.

1.1. Ilegitimidade Ativa do Sindicato-Autor.

A substituição processual é hipótese de legitimação extraordinária, pois o sindicato postula em nome próprio direito alheio. Essa legitimação é extensiva a todos os membros da categoria, sindicalizados ou não, à exegese das disposições contidas no inciso III do art. 8º da Lei Maior combinadas com o disposto no art. 18 do CPC.

Por esse motivo, é desnecessária a anexação do rol de substituídos na exordial. A individualização é efetivada na fase de liquidação da sentença, se favorável.

Rejeito.

1.2. Interesse de Agir.

O reclamado assegurou que faltaria interesse de agir porque, em diversas oportunidades, já se manifestou demonstrando estar cumprindo todas as medidas de combate e prevenção ao novo coronavírus previstas nos Decretos estaduais e federais que regem a matéria, especialmente no tocante ao distanciamento social, fornecimento de equipamentos de segurança e afastamento dos empregados do grupo de risco.

Por interesse processual ou interesse de agir temos que este representa o binômio necessidade-utilidade, ou para alguns, necessidade-adequação. Há que existir a necessidade da tutela jurisdicional, ou seja, se por outro modo lícito se puder atingir a pretensão do autor, este deverá perseguir tal procedimento. Exige-se, também, a utilidade da ação, ou seja, se a decisão judicial não for útil não há razão para sua adoção, daí a junção entre necessidade e utilidade para se consagra a presença da condição de ação do interesse processual.

No caso em apreço, o Sindicato alega que o reclamado é omissos e ineficiente na adoção de medidas protetivas aos trabalhadores durante a pandemia do Covid-19.

Requer, portanto, a condenação da vindicada na obrigação de fazer consistente na adoção das medidas protetivas a todos os empregados do reclamado.

No caso concreto, verifica-se o interesse de agir do Sindicato autor, porquanto, como representante da classe, utilizou-se da presente ação civil pública para pleitear medidas protetivas aos trabalhadores.

Quanto à adequação da via eleita, o art. 1º, IV, da Lei n. 7.347/1985 estabelece ser cabível ação civil pública para a tutela de interesse difuso ou coletivo, que é o caso dos autos.

Além disso, o art. 3º da referida lei estabelece que a ação civil poderá ter por objeto a condenação em dinheiro ou o cumprimento de obrigação de fazer ou não fazer.

Portanto, rejeito.

1.3. Inépcia da Petição Inicial. Rol de Substituídos.

Arguiu o reclamado preliminar de inépcia da inicial diante da ausência da lista dos substituídos.

Sem razão o réu.

Como já mencionado no item 1.1 desta sentença, na tutela coletiva, não há necessidade de se elencar o rol de substituídos, quando a entidade sindical atua na condição de substituto processual. Tanto é que a Súmula 310 do TST, que continha entendimento diverso, foi cancelada, em homenagem à garantia da ampla atuação do sindicato na defesa dos integrantes da categoria.

Além disso, não haverá qualquer prejuízo ao direito do contraditório e ampla defesa do réu, diante da necessidade de habilitação e liquidação individual em caso de condenação.

Desta forma, **rejeito** a preliminar em tela.

1.4. Inépcia da Petição Inicial. Liquidação dos pedidos.

No direito processual do trabalho, a petição inicial deve atender as exigências contidas no art. 840, parágrafo primeiro, da CLT, conforme a Lei n.º 13.467/2017, de maneira que bastam uma breve exposição de fatos e a formulação do pedido, que deverá ser certo, determinado e com a indicação do seu valor.

A este respeito, a exordial atende todos os requisitos da lei, sendo certo também que toda pretensão formulada veio acompanhada da necessária causa de pedir e da narração dos fatos alegados decorre logicamente o pedido, possibilitando plenamente o exercício do direito da ampla defesa.

Rejeito a preliminar suscitada pela ré.

2. Mérito.

2.1. Retorno ao labor presencial. Prazo do artigo 75-C da CLT. Empregados que coabitam com pessoas pertencentes ao grupo de risco.

Alega o Sindicato autor que o Banco Réu determinou, a partir do dia 27/07/2020, o retorno de vários dos seus empregados ao trabalho presencial (fls. 74/77). Requer que o réu cumpra o prazo mínimo de 15 dias previsto no artigo 75-C, §2º da CLT, para a transição entre o regime telepresencial e o presencial. Caso o empregado já tenha retornado ao trabalho presencial, requer o autor que lhe seja dada a opção de retorno ao regime telepresencial, a fim de que se cumpra o período mínimo de 15 dias previsto em lei.

Em segundo lugar, o Sindicato autor aduz que no Informe Coronavírus nº 6, publicado pelo Banco em 19/03/2020, havia a determinação de que os empregados que coabitassem com pessoas do grupo de risco, deveriam ser colocados em regime de teletrabalho ou à disposição do banco em isolamento social (fls.

69). No entanto, afirma que na data de 21/07/2020 o réu emitiu comunicação informando que os empregados que coabitam com pessoas do grupo de risco deveriam ser convocados para retornar ao trabalho presencial a partir de 27/07/2020.

Aduz que tal medida levará muitos trabalhadores à se exporem a contaminação da doença, bem como seus familiares do grupo de risco. Assim, requer que o réu mantenha em regime de trabalho remoto os empregados que coabitam com pessoas do grupo de risco ou, subsidiariamente, que lhe sejam dadas as opções para permanecerem em isolamento residencial, usufruindo do banco de horas positivo.

O reclamado defendeu-se, aduzindo que adotou inúmeras medidas a fim de mitigar os efeitos da pandemia, tanto para os seus empregados, quanto para os clientes que buscam atendimento em suas agências.

Alegou que o afastamento de empregados que coabitam com pessoas do grupo de risco foi uma medida voluntária adotada única e exclusivamente pelo Banco do Brasil em um momento pretérito, logo no início da pandemia, com excesso de cautela, quando ainda havia o desconhecimento das extensões dos efeitos da COVID-19.

Informou que não há qualquer dispositivo legal que determine o afastamento de empregados que coabitem com pessoas integrantes do grupo de risco e que tal determinação, se realizada pela via judicial, estenderia o conceito de grupo de risco criando uma obrigação não prevista em lei.

Sustentou que as atividades bancárias são **serviços essenciais** e que não podem sofrer restrições, sendo que limitações às atividades consideradas essenciais somente poderão ser adotadas em articulação com o órgão regulador, conforme dispõe o art. 3º, § 6º, do Decreto 10.282/2020.

Aduziu, por fim, que o art. 3º, §11º, da Lei 13.979/20, veda a restrição de circulação de trabalhadores que se ativam nas chamadas atividades essenciais.

Analiso.

Em relação ao primeiro pedido do Sindicato Autor, restou claro nos autos que a medida de afastamento dos empregados do trabalho presencial foi tomada em momento de extrema cautela para resguardar a saúde de seus trabalhadores.

Após o período de mais de 3 meses e com maior conhecimento das extensões dos efeitos causados pelo vírus, o réu pode fazer uma nova avaliação da prestação dos serviços e novamente se organizar para determinar quais atividades já poderiam retornar ao trabalho ou não, sem prejuízo da prestação de serviços pela empresa. Isso não quer dizer, entretanto, que todos os empregados, indiscriminadamente, possam retornar ao trabalho presencial. Ainda que o Banco réu determine que certas atividades possam voltar a ser realizadas presencialmente, este fato não enseja automaticamente o retorno do trabalho presencial para todos os empregados do réu. Veremos abaixo com maior profundidade essa questão.

Assim, reitero a decisão que indeferiu o pedido de tutela de urgência no sentido de que “Não é caso de aplicação do art. 75-C, CLT, pois o teletrabalho foi determinado de forma excepcional e precária, com base na Medida Provisória 927/20, como a própria parte autora informa. Portanto, desde a edição da medida todos já sabiam que as providências nelas previstas eram precárias e transitórias, de modo que não há falar em “*prazo mínimo para que o trabalhador pudesse ter um período de transição, a fim de reorganizar sua vida privada*”.

Logo, **julgo improcedente** o pedido neste particular.

Passo a análise do segundo pedido.

Nos termos do art. 374, I, do CPC, trata-se de fato público e notório a excepcionalidade da situação vivenciada em decorrência da pandemia da COVID19, ante a recomendação, editada pela Organização

Mundial de Saúde - OMS, reconhecendo a pandemia provocada pela COVID19 em razão de sua potencial letalidade, bem como o Decreto Legislativo n. 06/2020 de 20/03/2020, editado pelo Congresso Nacional, reconhecendo o estado de calamidade pública no Brasil.

A Lei n. 13.979, de 6 de fevereiro de 2020, dispõe sobre as medidas para enfrentamento da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus.

A referida lei estabelece que as autoridades podem adotar, no âmbito de suas competências, as medidas ali mencionadas, e que, quando adotadas, devem resguardar o exercício e o funcionamento de serviços públicos e atividades essenciais (art. 3º, §8º).

O §9º do art. 3º preconiza que cabe ao Presidente da República dispor, mediante decreto, sobre os serviços públicos e atividades essenciais.

A fim de atender ao art. 3º, §9º, da Lei n. 13.979/2020, foi editado o Decreto n. 10.282/2020 que definiu os serviços públicos e atividades consideradas essenciais.

Dentre eles, citam-se aqueles dispostos nos incisos XX e LI do art. 3º do Decreto n. 10.282/2020, *in verbis*:

“XX – serviços de pagamento, de crédito e de saque e aporte prestados pelas instituições supervisionadas pelo Banco Central do Brasil;

LI - atividades de atendimento ao público em agências bancárias, cooperativas de crédito ou estabelecimentos congêneres, referentes aos programas governamentais ou privados destinados a mitigar as consequências econômicas da emergência de saúde pública de que trata a Lei nº 13.979, de 2020, sem prejuízo do disposto nos incisos XX e XL (Incluído pelo Decreto nº 10.329, de 2020)”.

Como se vê, o Decreto Presidencial n. 10.282/2020 instituiu como atividades essenciais aquelas indispensáveis ao atendimento das necessidades inadiáveis da comunidade, assim consideradas aquelas que, se não atendidas, colocam em perigo a sobrevivência, a saúde ou a segurança da população, dentre as quais figuram os **serviços de pagamento, de crédito e de saque e aporte** prestados pelas instituições financeiras.

Portanto, não há dúvidas de que a atividade bancária é essencial.

Todavia, tal fato, por si só, não pode servir de fundamento para o retorno imediato de todos os empregados do Banco réu.

É dever do empregador propiciar condições dignas e decentes aos seus trabalhadores, observando as normas afetas ao meio ambiente de trabalho, visando sempre a tutela da dignidade, saúde e integridade física e psíquica daqueles que lhe prestam serviços, a teor do que dispõem os arts. 1º, III, 6º, 7º, inciso XXII, 200, VIII e 225, parágrafo 3º, da Constituição Federal e art. 157, I, da CLT.

Não é demais lembrar que "a interpretação do aludido dispositivo constitucional deve ser feita à luz do princípio da máxima efetividade", outorgando-lhe maior eficácia e conferindo a essa norma fundamental, “ligada a todas as outras normas, o máximo de capacidade de regulamentação e de realização” (MIRANDA, Jorge. Manual de Direito Constitucional. Tomo II - Constituição. 5a. ed., revista e atualizada. Lisboa: Coimbra Editora, 2003, pág. 291), de modo a autorizar a concretização não apenas do direito fundamental a um meio ambiente equilibrado (CRFB, arts. 200, caput e VIII, e 225), mas também do direito fundamental à saúde do trabalhador (CRFB, art. 6º c/c art. 196), uma das dimensões do direito

à vida, o qual constitui “suporte para existência e gozo dos demais direitos, sendo necessário, para sua proteção, assegurar-se os seus pilares básicos: trabalho digno e saúde” (MELO, Raimundo Simão de. Proteção legal e tutela coletiva do meio ambiente do trabalho. In: Meio Ambiente do Trabalho - coordenação Associação Nacional dos Procuradores do Trabalho. São Paulo: LTr, 2002, pp. 13- 4)".

No caso em tela, em nenhum momento o Banco réu alegou que as atividades que estão sendo realizadas pelos empregados de forma remota estão inviabilizando ou prejudicando o atendimento aos clientes.

O Banco réu limitou-se a dizer que vem adotando as medidas de prevenção adequadas e que pretendia produzir provas orais apenas sobre tal fato (ID b5d774f).

As provas documentais apresentadas pelo Banco réu não foram aptas a comprovar o alegado aumento da demanda presencial do público a ponto de inviabilizar o bom atendimento pelos empregados que já se encontram em trabalho presencial.

Logo, não há como se estabelecer em definitivo que tais demandas não poderiam ser atendidas telepresencialmente pelo competente quadro de empregados do Banco do Brasil, ou mesmo através dos caixas de autoatendimento e do aplicativo do Banco do Brasil.

Por outro lado, é de conhecimento geral que em agências bancárias trabalham um grande número de empregados, geralmente em ambiente fechado e com ventilação artificial, utilizando o mesmo banheiro, os mesmos equipamentos de trabalho as mesmas copiadoras, o mesmo elevador e outros utensílios que facilitam a propagação do vírus.

Em razão da pandemia pelo novo coronavírus, o Ministério da Saúde reconheceu a necessidade de isolamento social e/ou quarentena especialmente para as pessoas que se enquadram nos grupos de risco (maiores de 60 anos, pessoas imunodeficientes e/ou portadoras de doenças crônicas ou graves, gestantes e lactantes), conforme Recomendação nº 20, de 07 de abril de 2020, editada pelo Conselho Nacional de Saúde (<http://conselho.saude.gov.br/recomendacoes-cns/1103-recomendac-a-o-no-020-de-07-de-abril-de-2020>).

Outrossim, o Governo do Estado de São Paulo, mediante o Decreto Estadual 64.864/2020, determinou a adoção da quarentena e possibilitou o trabalho a domicílio aos trabalhadores que integram o grupo de risco, tais como doentes crônicos, gestantes, idosos assim considerados os com mais de 60 anos.

No mesmos sentido, a título meramente exemplificativo, ao estabelecer medidas para retomada dos serviços presenciais no âmbito do Poder Judiciário, o próprio Conselho Nacional de Justiça determinou que “Os tribunais deverão manter a autorização de trabalho remoto para magistrados, servidores, estagiários e colaboradores que estejam em grupos de risco, até que haja situação de controle da Covid-19 que autorize o retorno seguro ao trabalho presencial, mesmo com a retomada total das atividades presenciais.” (art. 2º, § 6º, da Resolução CNJ nº 322, de 1º de junho de 2020).

Por sua vez, o Ministério Público do Trabalho editou a Recomendação nº 2 – PGT/COVID-19, de 29/06/2020, objetivando o desenvolvimento de plano de proteção a empregados que se enquadram no chamado “grupo de risco” da COVID-19 mediante adoção de teletrabalho e concessão de férias, dentre outras medidas (<https://mpt.mp.br/pgt/noticias/recomendacao-n-deg2-pgt-gt-covid-19.pdf>).

Verifica-se, portanto, vasta normatização visando uma maior proteção à saúde de todos os trabalhadores, em razão do novo coronavírus, mormente daqueles que se enquadram no grupo de risco.

Na visão deste Juízo, deve sim haver a retomada gradativa das atividades econômicas, até que tudo se normalize, o que já vem ocorrendo. Porém, entendo que ainda estamos enfrentando um momento muito delicado. A pandemia ainda está ocorrendo e as consequências/sequelas à saúde das pessoas que são contaminadas pelo vírus são muitas, e sequer totalmente conhecidas. A título de exemplo, pessoas saudáveis, sem qualquer problema de saúde, jovens que não estão em nenhum dos grupos de risco, podem ter sintomas severos e até mesmo vir a falecer.

Logo, a necessidade de promover e proteger a saúde de todos os trabalhadores e de toda a população deve se sobrepor à determinação do Banco réu para retorno das atividades presenciais também por aqueles que, ainda que não estejam no grupo de risco, coabitam com pessoas nessa situação, como forma de reduzir os impactos negativos decorrentes da pandemia, contendo a contaminação no ambiente de trabalho e sua propagação para além desse ambiente (para as residências dos empregados).

Quanto ao Acordo Coletivo de Trabalho, recentemente assinado pelo Banco do Brasil e pela Confederação Nacional dos Trabalhadores nas Empresas de Crédito – CONTEC (fls. 78/83), entendo que este poderia ter sido mais detalhado, para tratar especificamente da situação dos empregados que preencheram a autodeclaração de coabitação com indivíduos em grupo de risco.

Contudo, diversamente do que alegado pelo Banco do Brasil, do referido ACT não se extrai prejuízo à situação dos referidos empregados.

Com efeito, o parágrafo segundo da cláusula 1ª, ao estabelecer que *“As partes reconhecem como público prioritário ao teletrabalho, trabalho remoto ou outro tipo de trabalho à distância os funcionários autodeclarados como pertencentes ao grupo de risco”*, não exclui a proteção dos empregados que preencheram a autodeclaração de coabitação com indivíduos em grupo de risco. O texto somente estabelece uma proteção prioritária aos empregados pertencentes ao grupo de risco, proteção esta que não exclui outras proteções.

No ponto de vista deste juízo, o Banco do Brasil, ciente da especificidade da medida adotada em relação aos empregados que preencheram a autodeclaração de coabitação com indivíduos em grupo de risco, deveria ter trazido tal situação à mesa da negociação coletiva, de forma a não deixar arestas, como acabou ocorrendo.

Tendo sido silente o ACT sobre os empregados que preencheram a autodeclaração de coabitação com indivíduos em grupo de risco, reputo que a conclusão jurídica não é cair por terra a sua proteção, mas sim ser mantida, até que seja levada a efeito negociação coletiva sobre a situação (art. 7º, XXVI, da Constituição Federal).

No silêncio da negociação coletiva, permanece a inteligência do art. 468 da CLT: *“Nos contratos individuais de trabalho só é lícita a alteração das respectivas condições por mútuo consentimento, e ainda assim desde que não resultem, direta ou indiretamente, prejuízos ao empregado, sob pena de nulidade da cláusula infringente desta garantia.”*

Conclui-se, portanto que, o simples fato de não haver dispositivo legal ou convencional que determine o afastamento dos empregados que coabitam com pessoas integrantes do grupo de risco, não pode servir de fundamento para excluir a proteção à saúde de tais pessoas e de seus familiares, conforme vasta fundamentação constitucional acima citada.

É dever de todos os cidadãos, todas as empresas e também do Banco réu observar a legislação vigente relativa ao COVID-19 e colaborar com o Poder Público e com toda sociedade brasileira na contenção da disseminação da doença coronavírus (COVID-19), aplicando-se perfeitamente ao caso o **princípio da precaução**, que visa a prevenção de riscos/prejuízos incertos, mas que possam ser irreversíveis. Em outras palavras, mesmo na incerteza do risco, mas diante da irreversibilidade dos prejuízos ao ser humano, deve-se adotar medidas preventivas, pois o aspecto humano deve sempre prevalecer em face do aspecto econômico (art. 17, CF). *“O princípio da precaução é a garantia contra os riscos potenciais que, de acordo com o estado atual do conhecimento, não podem ser ainda identificados. Decorre desse princípio que mesmo na ausência da certeza científica formal, a existência de um risco de um dano sério ou irreversível (ao ser humano) requer a implementação de medidas que possam evitar possível dano”* (MELO, Raimundo Simão de. Direito ambiental do trabalho e a saúde do trabalhador. 4. ed. São Paulo: LTr. 2010. p. 54-55).

Por fim, para que não se alegue nenhuma nulidade por cerceamento de defesa, cabe salientar que, diante

das alegações da própria defesa, limitando-se o Banco réu a informar que pretendia produzir provas orais apenas sobre o fato de estar adotando as medidas de prevenção adequadas (ID b5d774f), não houve necessidade de produção de provas orais, já que, no caso em análise, é indiferente a adequação do ambiente de trabalho, pois, ainda que se prove que foram tomadas várias medidas de higiene adequadas para o retorno das atividades presenciais, tal fato deve ceder para a questão primordial de se preservar de forma efetiva a saúde de determinados trabalhadores, visando a proteção de familiares que estão no grupo de risco.

Em outras palavras, na colisão entre o direito do Banco réu determinar o retorno das atividades presenciais pelos empregados que coabitam com pessoas do grupo de risco (que se trata de um direito econômico/patrimonial – gestão empresarial) e o direito à saúde, e também direito à vida (que são direitos fundamentais e constitucionais) desses trabalhadores e seus familiares, **estes devem sempre se sobrepor àquele.**

Ante o exposto, visando à tutela da saúde dos trabalhadores que prestam serviços ao reclamado, julgo procedente o pedido para deferir a tutela de urgência requerida, e no mérito confirmá-la, para determinar que o réu, Banco do Brasil S/A, se abstenha de convocar para o labor presencial, nas agências localizadas na base territorial do Sindicato autor, todos os empregados que coabitam com pessoas do grupo de risco (conforme definido pelo banco em circular interna de fls. 69) que ainda não retornaram ao labor presencial, bem como aqueles que já voltaram ao trabalho presencial a partir do dia 27 de julho de 2020, tudo enquanto os Decretos de calamidade e isolamento social devido à pandemia do COVID-19 vigorarem, ou até ulterior decisão judicial.

Fixo multa diária de R\$ 1.000,00 (mil reais) por cada trabalhador lesado, limitada a R\$ 200.000,00 (duzentos mil reais), valor este a ser revertido à entidade pública ou particular sem fins lucrativo, a ser definida pelo Juízo em execução, com o intuito de reparar os bens jurídicos violados.

Prejudicada a análise do pedido de item 3 da petição inicial (fls. 18), diante da procedência do pedido de suspensão do retorno presencial daqueles que habitam com pessoas do grupo de risco.

2.2. Justiça Gratuita.

Defiro ao sindicato-autor os benefícios da justiça gratuita, nos termos do artigo 790, §3º da CLT c/c art. 87 do Código de Defesa do Consumidor.

2.3. Honorários Assistenciais.

Comprovada a assistência sindical, **julgo procedente** o pedido exordial para ora condenar o banco réu sucumbente a pagar ao autor honorários assistenciais no percentual de 15% do valor da condenação.

2.4. Juros e Correção Monetária.

Não incidem juros de mora sobre a multa cominatória decorrente de sentença judicial impositiva de obrigação de fazer por configurar *bis in idem*.

Por outro lado, sobre o valor correspondente às astreintes, deve ser aplicada correção monetária, sendo que, consoante entendimento do e. STJ, o termo inicial de incidência de correção monetária das astreintes

é a data do respectivo arbitramento.

Quanto à correção monetária, esclareço que a análise da necessidade de suspensão do processo (ADC 58 STF) será postergada para a fase de liquidação, momento apropriado para decidir qual índice será aplicado, na forma do artigo 835 da CLT.

III - DISPOSITIVO

Isto posto, nos autos da Ação Civil Coletiva ajuizada por **SINDICATO DOS TRABALHADORES EM EMPRESAS DO RAMO FINANCEIRO DO GRANDE ABC** em desfavor de **BANCO DO BRASIL S/A** julgo **PROCEDENTES EM PARTE** os pedidos para deferir a tutela de urgência requerida, e **no mérito confirmá-la, para determinar que o réu, Banco do Brasil S/A, se abstenha de convocar para o labor presencial, nas agências localizadas na base territorial do Sindicato autor, todos os empregados que coabitam com pessoas do grupo de risco (conforme definido pelo banco em circular interna de fls. 69) que ainda não retornaram ao labor presencial, bem como aqueles que já voltaram ao trabalho presencial a partir do dia 27 de julho de 2020, tudo enquanto os Decretos de calamidade e isolamento social devido à pandemia do COVID-19 vigorarem, ou até ulterior decisão judicial.**

Fixo multa diária de R\$ 1.000,00 (mil reais) por cada trabalhador lesado, limitada a R\$ 200.000,00 (duzentos mil reais), valor este a ser revertido à entidade pública ou particular sem fins lucrativo, a ser definida pelo Juízo em execução, com o intuito de reparar os bens jurídicos violados.

Defere-se ao autor os benefícios da Justiça Gratuita.

Absolvo o reclamado dos demais pedidos, por falta de amparo fático e legal.

Condeno o Banco réu a pagar ao autor honorários assistenciais no percentual de 15% do valor da condenação.

Incidência dos juros de mora e correção monetária nos termos da fundamentação.

Ficam as partes cientes que a execução desta sentença processar-se-á nos termos do artigo 880 e seguintes da CLT, aplicando-se o CPC, quando compatível.

Nos termos do Artigo 17 da IN 39 do TST, sem prejuízo da inclusão do devedor no Banco Nacional de Devedores Trabalhistas (CLT, art. 642 - A), aplicam-se à execução trabalhista as normas dos artigos 495, 517 e 782, §§ 3º, 4º e 5º do CPC de 2015, que tratam respectivamente da hipoteca judiciária, do protesto de decisão judicial e da inclusão do nome do executado em cadastros de inadimplentes.

Por analogia da aplicação do art. 828 do CPC de 2015, a sentença trabalhista vale também para fins de averbação nos registros de bens móveis (penhor judiciário de móveis). Por conseguinte, fica autorizada a averbação de hipoteca sobre imóveis livres e desembaraçados da parte acionada, bem como o penhor de móveis (veículos, por exemplo), mediante a simples apresentação desta sentença, visando a garantia futura do cumprimento da decisão, nos termos dos dispositivos citados (Precedentes: TST-AIRR-955/2004-103-03-40.4; TST-E-RR-874/2006-099-03-00; TST-RR-571/2006-092-03-00; TST-RR-874/2006-099-03-00.7).

A fim de evitar embargos declaratórios incabíveis, esclareço às partes que somente se admite essa modalidade recursal em casos de real contradição (aquela que ocorre entre os termos da própria decisão, e não entre a decisão e a prova dos autos), obscuridade ou omissão (somente em relação aos pedidos formulados pelas partes, e não referente aos argumentos das peças processuais que hajam sido

rechaçados, ainda que de forma implícita, pelos fundamentos da sentença). Eventual inconformismo em relação ao decidido deve ser objeto de recurso apropriado perante a instância superior, dotado de efeito devolutivo amplo (CPC/2015, art. 1013, parágrafo 1º), sob pena de caracterização de embargos com propósito protelatório e aplicação das sanções processuais cabíveis (art. 80, 81 e 1.026 do CPC de 2015).

Ressalto, ademais, que é completamente desnecessária a interposição de Embargos Declaratórios para prequestionamento em primeira instância, pois se trata de requisito recursal exigido apenas nos apelos de índole extraordinária.

Destaca-se, ainda, que erros materiais não exigem embargos declaratórios para serem sanados, conforme art. 897-A, parágrafo único, da CLT.

Custas processuais a cargo do reclamado no importe de R\$ 900,00, calculadas sobre o valor atribuído a causa de R\$ 45.000,00, nos termos do artigo 789, III da CLT.

Intimem-se as partes dando ciência ao Ministério Público do Trabalho.

Desnecessária a intimação da União, por se tratar de sentença cuja condenação é meramente em obrigação de fazer/não fazer.

Nada mais.

SAO CAETANO DO SUL/SP, 05 de setembro de 2020.

ISABELA PARELLI HADDAD FLAITT
Juiz(a) do Trabalho Substituto(a)