



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
PROCESSO JUDICIAL ELETRÔNICO
60ª VARA DO TRABALHO DE SÃO PAULO
ACPCiv 1000146-27.2021.5.02.0060
AUTOR: SIND EMPREGADOS ESTABELECEMENTOS BANCARIOS DE S PAULO
RÉU: BANCO SANTANDER (BRASIL) S.A.

SENTENÇA

I - RELATÓRIO

SIND EMPREGADOS ESTABELECEMENTOS BANCARIOS DE S PAULO ajuíza, em 12/02/2021, ação civil pública em face de BANCO SANTANDER (BRASIL) S.A., postulando tutela de urgência para determinar que o réu se abstenha de praticar atos caracterizadores de conduta antissindical e, no mérito, a determinação para que o réu se abstenha de praticar atos caracterizadores de conduta antissindical consistentes na perseguição de dirigentes sindicais; multa diária de R\$ 10.000,00 a ser revestida ao Projeto Travessia; indenização por dano moral coletivo. Requer assistência jurídica integral e gratuita. Atribui à causa o valor de R\$ R\$ 1.000,00.

Após o réu se manifestar contrariamente (fl. 183), é indeferida a tutela de urgência liminar (fl. 259).

O réu contesta fundamentadamente a ação e defende a improcedência dos pedidos. Argui ilegitimidade ativa do sindicato e requer a limitação territorial e subjetiva da decisão.

As partes apresentam documentos. Não há conciliação. As partes apresentam razões finais escritas. O Ministério Público do Trabalho (MPT) manifesta-se pela procedência (fls. 624/642).

É o relatório.

II - FUNDAMENTAÇÃO

ILEGITIMIDADE ATIVA

A legitimidade dos sindicatos para defender direitos individuais ou coletivos de seus representados, judicial ou administrativamente, é consagrada pelo inciso III do art. 8ª da Constituição. A jurisprudência firmou entendimento no sentido de que o sindicato profissional possui prerrogativa ampla para substituição dos seus representados, sejam associados ou não. Com isso, o TST cancelou a Súmula 310 e o inciso III do art. 8º da Constituição atingiu o devido alcance.

A nova interpretação confere aos sindicatos legitimidade para substituição, sem a necessidade de outorga de poderes ou, ainda, da juntada de lista de substituídos para a ingressar em juízo.

Houve, pois, ampliação interpretativa do art. 513 da CLT. Além disso, não há dúvidas de que os direitos manejados na presente demanda têm natureza coletiva transindividual (art. 81, parágrafo único e respectivos incisos, do CDC), sendo o Sindicato parte legítima na substituição processual de seus tutelados.

Rejeito a preliminar.

ABRANGÊNCIA DA DECISÃO

O réu pleiteia a observância do art. 16 da Lei de Ação Civil Pública, limitando-se a abrangência da decisão ao Município de São Paulo ou, caso assim não entenda, aos limites da base territorial do sindicato autor.

Observo que os atos descritos na petição inicial possuem potencial lesivo sobre empregados que laboram em toda a base territorial do autor, não apenas no município de São Paulo. Assim, quaisquer das Varas Trabalhistas dessa base territorial teria competência para o julgamento da demanda. Trata-se da competência concorrente dos Juízos trabalhistas, estabelecida pelo art. 93, I da Lei 8.078/90 e no item II da OJ 130 da SDI2 do TST.

Nesse sentido:

RECURSO DE EMBARGOS - INTERPOSIÇÃO SOB A
REGÊNCIA DA LEI Nº 13.015/2014 - AÇÃO CIVIL PÚBLICA - COISA
JULGADA – LIMITES SUBJETIVOS - EFICÁCIA ERGA OMNES. Esta Corte
firmou o entendimento de que os limites subjetivos dos efeitos da sentença proferida
em Ação Civil Pública, apesar da previsão do artigo 16 da Lei nº 7.347/1985,
ultrapassam a competência territorial do órgão prolator, alcançando eficácia *erga
omnes*, na hipótese, correspondente a todos os empregados que laboram na base
territorial da entidade sindical. Precedentes da SDI-1. Embargos conhecidos e
providos. (TST - E-ED-RR: 104110320145150024, Relator: Maria Cristina Irigoyen
Peduzzi, Data de Julgamento: 21/03/2019, Subseção I Especializada em Dissídios
Individuais, Data de Publicação: DEJT 05/04/2019)

Além disso, a constitucionalidade da limitação territorial dos efeitos da decisão, segundo o art. 16 da Lei de Ação Civil Pública vem sendo discutida no Supremo Tribunal Federal (RE 1.101.937-SP) e, no momento, está formada maioria contrária à limitação territorial descrita no dispositivo.

Ante o exposto, declaro que a presente decisão deve ser observada em toda a base territorial do autor.

CONDUTA ANTISSINDICAL

O autor ingressa com a presente ação civil pública em que relata diversos atos por ele considerados antissindicais. Pleiteia que seja determinado ao réu que se abstenha de tais práticas,

mediante cominação de multa diária de R\$ 10.000,00 por dia em caso de descumprimento a ser revertido à Fundação Projeto Travessia. De acordo com a petição inicial:

1. a CPI da Sonegação realizada pela Câmara de São Paulo, que investiga fraudes e sonegações fiscais de empresas de *factoring*, *leasing* e *franchising* que atuam na Capital paulista, a exemplo de Santander Arrendamento Mercantil, ouviria Sr. Sérgio Rial, Vice-Presidente Jurídico do Santander, o qual teria realizado um acordo no valor de R\$ 195,5 milhões com a finalidade de “se livrar da CPI”;
2. o réu se comprometeu a manter o BANESPREV além do termo limite assegurado no edital de privatização, bem como a instalar o grupo de trabalho para sua reestruturação. Nada obstante o termo de compromisso firmado, o réu descumpriu o acordado, enviando ao BANESPREV correspondência comunicando sua decisão de criar no âmbito do fundo de pensão um plano estruturado na modalidade contribuição definida, destinado aos participantes e assistidos dos planos BANESPREV I, II, V, Pré-75, DAB, CACIBAN, DCA e Sanprev I. É certo, ainda, que encaminhou também as respectivas premissas básicas pretendidas para a formulação do novo plano, bem como as regras para a migração dos participantes/assistidos desses planos;
3. o réu se comprometeu a manter a CABESP além do termo limite assegurado no edital de privatização, bem como a instalar o grupo de trabalho para sua reestruturação. Nada obstante o termo de compromisso firmado, o réu descumpriu o acordado, promovendo unilateralmente estudos, projetos, contratações através da diretoria da CABESP, sobre a qual o réu tem total domínio e comando, pois é ele que nomeia o diretor presidente e o diretor operacional da CABESP, podendo destitui-los a qualquer tempo, conforme preceituam o art. 42 do estatuto social;
4. em 23/03/2020, o réu teria emitido nota se comprometendo a não despedir nenhum empregado durante o período mais crítico da epidemia de COVID-19, à exceção de casos de justa causa ou de violação do Código de Ética da organização. Nada obstante, as entidades e os empregados foram surpreendidos com o descumprimento dos compromissos assumidos pelo réu que, com despreocupação social e humana, começou a despedir sem justa causa, tendo sido divulgada, pela grande imprensa, a intenção de despedir 20% de seu quadro. Foram despedidos 2.762 trabalhadores do réu, segundo matéria publicada no portal *UOL* em 29/12/2020;
5. no dia 02/10/2020, o réu se comprometeu a não suprimir a gratificação de função dos dirigentes sindicais que obtiveram na Justiça do Trabalho o direito ao recebimento da 7ª e da 8ª horas, em decorrência da descaracterização do cargo de confiança, até nova negociação sobre o tema. No dia 17/12/2020, véspera do início do recesso forense, o réu, mais uma vez, não honrou o acordo firmado, suprimindo a gratificação de função dos dirigentes sindicais;
6. em 19/05/2020, o diretor de *marketing* do réu, Sr. Igor Puga, teria se manifestado por meio de redes sociais e acusado de oportunismo uma parte de antigos empregados do réu, os quais estariam, sob a orientação do sindicato, interessados em ser despedidos pelo réu para receber “uma indenização enorme”.

O réu se defende ao alegar que, nos últimos anos, vem buscando maior diálogo junto ao sindicato. Rechaça a prática de condutas antissindicais. Aduz que, com relação ao BANESPREV e à CABESP, o ré é mero patrocinador e que os termos de compromisso mencionados já estão em discussão em outras ações promovidas pelo autor. Quanto às demissões, sustenta que o compromisso informal ao “Movimento Não Demita”, de preservação dos quadros funcionais durante 2 meses na pandemia (abril e maio de 2020), evitando que, diante da crise, empresas adotem políticas de dispensas em massa para garantir sua própria subsistência, não implica na garantia provisória de emprego ou qualquer tipo de estabilidade. Afirma, também, sobre as dispensas durante a pandemia COVID-19, que o “ato de desligamento de qualquer colaborador é um direito potestativo” do réu e, mesmo durante esse período de crise sanitária, não há qualquer impedimento à ruptura dos vínculos laborais. Por fim, quanto à supressão das gratificações de

função dos dirigentes sindicais, o réu afirma que não há qualquer ilegalidade quando cessa o exercício da função gratificada porque não alcançada pela regra da intangibilidade do salário.

Em audiência, o representante do autor afirma:

que Movimento Não Demita foi um movimento encontrado pelo Sindicato para fazer com que a reclamada parasse de demitir, pois a reclamada informou na mídia que não demitiria durante a pandemia e não foi o que aconteceu; que não tem a informação de que houve demissões nos meses de abril e maio de 2020; que o reclamante participou das tratativas do Movimento Não Demita fazendo a divulgação; que o Sindicato entrou em contato com o banco para tratativa no sentido de parar de demitir, mas a reclamada não parou; que a reclamada afirmou que não faria demissões, mas fez; que a reclamada tem um acordo aditivo à Convenção Coletiva de Trabalho com o Sindicato com cláusula sobre a CABESP e BANESPREV para que qualquer alteração que ocorra nessas entidades conte com comissão bipartite com integrantes do banco e do sindicato, cinco de cada, e o Sindicato precisou entrar na Justiça para que esse acordo fosse cumprido, sendo esse um exemplo de compromisso descumprido pela reclamada; que das mais de 40 ações judiciais dos sindicatos contra a reclamada referentes a CABESP e BANESPREV, o depoente sabe que algumas foram improcedentes; que com relação ao descomissionamento por ações anteriores com pleito de jornada de 6h o banco demitiu não apenas membro do sindicato, mas também cipeiros e demais funcionários que tinham ação judicial, mas desconhece que tenha que a reclamada tenha retirado descomissionamento de funcionário que não tinha estabilidade. (fls. 582/583)

O preposto do réu expõe:

que toda a reestruturação do CABESP e BANESPREV é feita com um grupo de técnicos de trabalho e foi criado o grupo bipartite, conforme consta no termo do compromisso; que não sabe informar as datas em que ocorreram as reuniões sobre o tema da reestruturação CABESP e BANESPREV; que o Sindicato participou deste grupo bipartite; que não sabe informar os nomes dos diretores que participaram dessa comissão bipartite; que o reclamante ajuizou ação alegando prática de ato anti sindical, mas não foi o que aconteceu por parte da reclamada; que o reclamante alega que não houve sua participação na comissão bipartite, mas houve; que o Sindicato Autor aprovou as alterações na reestruturação da CABESP e BANESPREV; que os Presidentes da CABESP e BANESPREV são membros indicados pelas partes; que não tem conhecimento sobre o motivo da recusa do cartório em registrar a alteração estatutária do BANESPREV; que a reclamada fez acordo por mera liberalidade - o Movimento Não Demita, que também contou com participação de outras empresas que assumiram compromisso de não haver redução

do quadro funcional; que neste período não houve dispensa; que o termo de compromisso do Movimento Não Demita não teve envolvimento do Sindicato, por isso, se a reclamada tivesse feito demissão neste período o Sindicato não seria comunicada; que o Sindicato não participou do Movimento Não Demita; que a declaração de Sr. Igor Puga foi pessoal; que Igor Puga é diretor de marketing da reclamada e representa o Banco; que o descomissionamento se deu em razão de uma determinação judicial no sentido de que não se trata de cargo de confiança, enquadrando na jornada de 6h; que o descomissionamento foi por cumprimento do Banco à decisão Judicial; que o Jurídico que cuidou do processo judicial passou a determinação de adequação à decisão judicial, passando a informação ao Recursos Humanos; que a reclamada não assumiu o compromisso com o Sindicato de não fazer descomissionamento, pois não é restrito a diretores, mas também a todos os demais empregados, em cumprimento às decisões judiciais; que o processo judicial reconheceu que não havia exercício de cargo de confiança, daí o interesse do banco em reduzir a jornada para 6h. (fl. 583)

A testemunha Camilo Fernandes dos Santos, convidada pelo autor, declara:

que é Diretor Sindical há 18 anos, aproximadamente; que é empregado da reclamada desde 20/03/1990; que a reclamada não tem tido uma relação tão profícua com o reclamante, optando por participar de reuniões com propostas de mudanças unilaterais sem a participação do Sindicato; que as alterações da CABESP e BANESPREV significam reestruturação, com mudança de atendimento da CABESP e mudança de planos com características de benefícios definidos, com alteração por parte do Santander; que a falta de diálogo da reclamada com os Sindicatos é o que motivou o ingressos de muitas ações judiciais recentemente; que há previsão de necessidade de criação de um grupo paritário para alteração quanto a estruturação da CABESP e BANESPREV; que o presidentes da CABESP e BANESPREV são indicados pela patrocinadora Santander; que a alteração estatutária da BANESPREV teve o registro rejeitado pelo cartório, pois quase totalidade dos presentes na Assembleia recusou a proposta e para o registro o Cartório exigiu a Ata da Assembleia que não foi disponibilizada; que a situação gerou uma ação judicial entre o Cartório e o Santander, sendo este último sucumbente; que foi apenas essa situação que o Cartório considerou irregular com relação ao BANESPREV; que no decorrer da pandemia houve número considerável de demissão pela reclamada, mas não sabe informar sobre especificamente os meses de abril e maio/2020; que o Movimento Não Demita se deu somente entre empresas, sem a participação do Sindicato. (fl. 584)

A testemunha Lucimara Venerando Malaquias, também convidada pelo autor, declara:

que é bancária desde 2012 e trabalha no mesmo banco desde então, na reclamada; que atualmente é Analista de riscos e está liberada para função de dirigente sindical desde 2014; que a reclamada assumiu o compromisso que não dispensa funcionários durante a pandemia, mas acabou fazendo dispensas; que o banco se recusou a fazer negociação com o movimento sindical e não deu justificativa formal quanto a esses desligamentos; que houve descomissionamentos de diretores de sindicato, todos no mesmo período; que os descomissionamentos seriam uma retaliação em relação a esses diretores; que houve compromisso da reclamada em não descomissionar diretores sindicais; que todos os descomissionados deste período tinham algum tipo de estabilidade; que o compromisso do banco em não dispensar funcionários no período de pandemia se deu através da grande imprensa e de registro no balanço trimestral de 2020; que em abril e maio de 2020 não houve dispensa; que as dispensas iniciaram-se a partir de junho, ainda em pandemia; que nesse período também houve contratação de funcionários pela reclamada; que sobre a retaliação afirmada em relação aos dirigentes sindicais trata-se de uma avaliação dos sindicatos, pois todos os trabalhadores que perderam sua comissão tem estabilidade decorrente de cargos eletivos e todos haviam ajuizado ação quanto às 7ª e 8ª horas; que o banco faz uma interpretação distorcida da Convenção Coletiva de Trabalho, artigo 11, e da decisão judicial relativa às 7ª e 8ª horas que esses funcionários tiveram contra o banco; que o descomissionamento foi efetuado em relação a período anterior a 2018, ano de consagração da Convenção Coletiva de Trabalho; que a perseguição aos dirigentes sindicais decorre das ações judiciais, conforme percepção da depoente; que o descomissionamento em razão de decisão judicial é praticado pelo réu também nos demais casos de não dirigentes. (fls. 584/585)

Já a testemunha Fabiana Silva Ribeiro, convidada pelo réu, afirma:

que trabalha na reclamada desde janeiro/2001 e trabalha na área de relações de trabalho desde 2005 e como responsável pela área desde janeiro/2016; que a reclamada é o único banco privado com acordo sindical com condições superiores à FEBRABAN e, por isso, conclui que o relacionamento entre banco e Sindicato é que gera frutos; que em 2020, ano de pandemia, na FEBRABAN houve quase 70 reuniões com participação da reclamada; que no ano passado, entre a reclamada e o Sindicato, houve negociação envolvendo PLR reclamante remuneração variável para os empregados da ra, negociação quanto a afastamento de funcionários por problemas de saúde devido a pandemia; que a depoente esclarece que a relação entre as partes tem frutos concretos; que o Movimento Não Demita nunca foi acordo sindical, tampouco coletivo; que o movimento não demita foi privado, de iniciativa privada; que em março/2020, diante das incertezas quanto a pandemia, foi lançado o movimento, com site próprio e lista de empresas que estavam aderindo a este

movimento; que o reclamada foi o primeiro banco privado que divulgou a adesão ao movimento, na terceira semana de março; que houve uma paralisação momentânea de movimentação de funcionários da reclamada entre abril e maio e isso foi cumprido à risca; que a reclamada aderiu voluntariamente ao Movimento e o Sindicato foi comunicado dessa adesão pela reclamada; que a reclamada não dispensou empregados entre abril e maio de 2020, a não ser situações excepcionais que envolvessem ato grave e justificasse uma saída; que no período não houve dispensa sem justa causa; que o movimento não demita não implicava nenhuma estabilidade a nenhum funcionário das empresas que aderiram; que a reclamada e os demais empresários não iriam aderir ao movimento se criasse alguma espécie de estabilidade não prevista em Lei; que não há compromisso formal em não demitir funcionários durante o período de pandemia do coronavírus; que o compromisso que ocorreu em outubro de 2020 foi no sentido de banco e movimento sindical direcionarem esforços para encontrar uma solução para debater e avaliar a situação de ações individuais de alguns dirigentes sindicais contra o banco discutindo cargo de confiança, discutindo se a jornada seria de 6h ou 8h; que nesse conjunto em encontrar solução, definiu-se que a gratificação não seria suspensa e após dois meses de debate os dois lados concluíram que a situação era mais individual do que coletiva; que qualquer funcionário do banco, dirigente sindical ou não, que queira discutir se o cargo é ou não de confiança, e a comissão de confiança pode ser suprimida no caso de não ser um cargo de confiança; que não houve qualquer tipo de perseguição com relação aos dirigentes sindicais ou empregados ligados ao movimento sindical; que a alegação de direcionamento de descomissionamento aos dirigentes sindicais é inverídica, pois a depoente foi procurada pelo movimento sindical entre outubro e novembro de 2020 para discutir sobre o caso de um cipeiro que teve gratificação suprimida, por isso sabem que não era ação restrita contra dirigentes sindicais; criação de novo plano previdenciário e alteração da rede médica não representam reestruturação das entidades CABESP e BANESPREV; que a criação de um novo plano no fundo de pensão BANESPREV e a migração para este novo plano será voluntária e individual; que se trata de discordância quanto a um novo plano de fundo de pensão com características de contribuição definida, em vez de benefício definido, como é o caso de alguns dos planos do BANESPREV; que é apenas um novo plano, dentre os vários que já existem; que a governança de rede credenciada da CABESP é absolutamente normal e visa ajustes que os participantes precisam e que a CABESP precisa para manter o atendimento; que alteração de rede não é e nunca foi reestruturação, somente adequação e com participação de entidade Sindical de diversas formas dentro da entidade CABESP e que esse assunto foi discutido em diversas oportunidades, inclusive; que o grupo de trabalho técnico só deveria ser criado em caso de reestruturação dos planos, mas pela ausência de reestruturação, o grupo não foi criado; que exibido o documento juntado aos autos sob ID e3d1e96 a depoente

declara que não pode afirmar sobre o que se trata a Ata, por não conhecer o teor do documento, mas depreende que se trata de reuniões ordinariamente feitas pela BANESPREV; que é normal que aconteça de em referidas reuniões haver a presença de representantes da reclamada, enquanto patrocinadora da entidade, como constou na referida Ata; que indagada sobre como não sabe de tal reunião ao mesmo tempo em que detalha os aspectos inerentes a BANESPREV e a definição sobre se houve ou não reestruturação, responde que ao ter sido questionada sobre um documento que não conhece não íntegra, que leu apenas algumas linhas em tela, disse que precisava ler mais para saber sobre o que se trata, mas declarou que é natural a BANESPREV ter reuniões para explicação do novo plano e é comum a participação do Santander como a patrocinadora; que não sabe a que 20 ou 40 ações o patrono do reclamante se refere para indagar sobre a qualidade da relação entre o Sindicato e a reclamada; que o movimento não demita era restrito a alguns empresários, não foi capitaneado e liderado pela reclamada e não havia necessidade de negociação prévia com o Sindicato, foi uma decisão individual e por liberalidade do Santander; que também não houve negociação com o Sindicato por parte de qualquer outra empresa que aderiu ao movimento não demita; que o descomissionamento ou supressão de gratificação de função é de competência do departamento jurídico do banco; que a decisão de ajuizar ações individuais coube a cada empregado; que não houve negociação entre o banco e sindicato quanto ao descomissionamento; que a gestão dessas ações individuais cabe ao jurídico do banco. (fls. 585/587)

O direito humano fundamental consagrado no artigo 8º da Constituição estabelece como liberdade sindical não apenas o direito de constituir sindicato e a ele filiar-se ou desfiliar-se, mas, também, a possibilidade efetiva e concreta de exercer as atividades sindicais como dever institucional de representação, em sentido amplo e com maximização eficaz. Nesse sentido, é vedado a qualquer pessoa, seja física ou jurídica, a prática de atos caracterizadores de conduta antissindical.

Alguns ordenamentos jurídicos, como o estadunidense, insere os atos caracterizadores de conduta antissindical na categoria das “práticas desleais”. Dentre as práticas desleais, a recusa à negociação coletiva. Na acepção de conduta antissindical, o prefixo “anti” é originário da etimologia grega e revela o caráter de contrariedade, oposição, negação, censura, de modo a inviabilizar como pulsão intersubjetiva de morte a realidade concreta, efetiva, livre no exurgir da vida atributiva e qualificadora do adjetivo “sindical”.

Cabe salientar que o instituto da pulsão de morte, como acepção psicanalítica é até mesmo orgânico de compleição corporal dos indivíduos e suas repercussões no funcionamento neuroquímico e emotivo-comportamental, com especial enfoque na impulsividade autodestrutiva e no princípio de prazer. Todavia, não há como se descartar as manifestações do instituto da pulsão de morte na convivência intersubjetiva e na esfera da orgânica da sociedade enquanto corpo social. Nas palavras do médico neurologista e psiquiatra Sigmund Freud:

Reconhecemos que umas das primeiras e mais importantes funções do aparelho psíquico é “ligar” as moções de impulso que chegam, substituir o processo primário nelas dominante pelo processo secundário, transformar sua energia de investimento livremente móvel em investimento predominantemente em repouso (tônico). Durante essa transposição não é possível levar em consideração o desenvolvimento de desprazer, só que o princípio do prazer não é suspenso por isso. A transposição acontece antes a serviço do princípio do prazer; a ligação é um ato preparatório, que introduz e assegura o domínio do princípio do prazer. (...) Nossa consciência proporciona, a partir de dentro, não apenas as sensações de prazer e desprazer, mas também de uma tensão peculiar que, por sua vez, pode ser prazerosa ou desprazerosa. Bem, mas devemos diferenciar por meio dessas sensações os processos energéticos ligados e os não ligados, ou caberá relacionar a sensação de tensão com a grandeza absoluta, eventualmente com o nível de investimento, enquanto a série prazer-desprazer indica a modificação da grandeza de investimento na unidade de tempo? Também chamará nossa atenção que os impulsos de vida tenham muito mais a ver com nossa percepção interna, visto que surgem como perturbadores da paz, constantemente trazendo consigo tensões cujo despacho é sentido como prazer, enquanto os impulsos de morte parecem fazer seu trabalho sem chamar a atenção. O princípio de prazer parece estar verdadeiramente a serviço dos impulsos de morte; no entanto, ele também vigia os estímulos de fora avaliados pelos dois tipos de impulsos como perigos, mas, de maneira muito especial, as intensificações de estímulos provindas de dentro que almejam uma dificuldade da tarefa de viver. (em *Além do Princípio do Prazer*, L&PM Editores, páginas 103/106)

Nessa perspectiva, as condutas antissindicais se manifestam como corolários da pulsão de morte na dimensão orgânica do corpo social. À luz da crítica marxista do direito, pode-se vislumbrar o fenômeno ora mencionado, sem qualquer intenção de subverter o conceito nos marcos da ciência clínica psicanalítica, nos seguintes raciocínios: a conduta antissindical se manifesta como pulsão de morte do corpo orgânico social capitalista de modo a evitar o desprazer da burguesia com a mitigação da desigualdade material concreta inerente à exploração ideológica e violenta através do domínio e da opressão da classe trabalhadora; desse modo, o princípio do prazer, já consubstanciado na extração de mais-valor e na concentração lucrativa de riquezas, coloca-se a serviço da pulsão de morte do corpo orgânico social capitalista como perversão do investimento de energia socioeconômica.

Em termos de juridicidade hermética menos transdisciplinar, o conceito de conduta antissindical é amplo e abrange tanto aqueles atos que prejudicam os indivíduos no exercício da atividade sindical ou em razão dela, como aqueles atos por meio dos quais se nega às pessoas, injustificadamente, as facilidades ou prerrogativas necessárias ao normal desempenho da ação coletiva. No caso dos autos, constata-se a manifestação de diversos atos caracterizadores de conduta antissindical praticada pelo réu, como se fundamenta a seguir.

Com relação às demissões durante a pandemia, não há provas de que tenha havido dispensas entre abril e maio/2020, período de duração do “Movimento Não Demita”. A partir de junho/2020, porém, o réu procedeu a dispensas em massa, chegando a mais de 200 dispensas somente nas primeiras semanas de junho, como noticiado pelo portal *GI*[1]. Em outubro de 2020, o portal *Jovem Pan Online*[2] noticiou que, mesmo com lucro médio semestral superior a R\$ 5,8 bilhões no primeiro semestre de 2020, mais de 1.040 funcionários foram despedidos do réu a partir de agosto daquele ano e, novamente segundo o portal *GI*[3], chegou a um lucro líquido anual acumulado de R\$ 13,469 bilhões de reais.

Em sua defesa, o réu admite ter efetuado as dispensas após maio/2020, mas nega que o volume de tais atos se caracterize como dispensa em massa, e afirma que o “ato de desligamento de qualquer colaborador é um direito potestativo” do réu e mesmo durante esse período não há qualquer impedimento à ruptura dos vínculos laborais. O preposto do réu, por sua vez, afirma em audiência que “o termo de compromisso do Movimento Não Demita não teve envolvimento do Sindicato, por isso, se a ré tivesse feito demissão neste período o Sindicato não seria comunicada”. A testemunha Lucimara, convidada pelo réu, confirma que as demissões iniciaram-se em junho/2020 e que o réu se recusou a fazer negociação com o movimento sindical, bem como, não justificou esses desligamentos.

Já o parecer do MPT informa que há pelo menos 1.913 demissões incontroversas, o que inclusive é objeto de investigação quanto à licitude da dispensa em massa, sem prévia negociação coletiva, nos autos do IC 006271.2020.02.000/0. (fl. 634). Depois de acentuar que “o Estado brasileiro é signatário de convenções internacionais que elencam a liberdade sindical como valor fundamental”, ao sinalizar as Convenções 11, 98, 135, 141 e 151 da Organização Internacional do Trabalho (OIT), conclui o *Parquet* Laboral nos seguintes e lúcidos termos à luz de sua profícua análise do conjunto probatório, *verbis*:

(...) pelo acolhimento dos pedidos da inicial, ao entendimento de que as práticas descritas se inserem no contexto de atos antissindicais e não logrou êxito o Banco réu em produzir prova contrária aos fatos incontroversos nos autos quanto à ausência de negociação coletiva, para dispensas no período de pandemia, ausência de diálogo com a categoria profissional para mudanças nos planos de previdência, descomissionamento de dirigentes sindicais enquanto *sub judice* ações reconhecendo direito a horas extras. Em decorrência, manifesta-se também pela procedência do pedido de danos morais, em valores a serem fixados por Vossa Excelência, sugerindo-se que tais valores sejam revertidos a campanhas de combate à fome ou ao Fundo Municipal de Saúde, no contexto das ações realizadas no enfrentamento à pandemia pelo coronavírus. Pela procedência da ação. (fl. 642)

Não há, nos autos, provas de que as dispensas ocorridas a partir de junho/2020 tenham tido assistência do autor. A fala do preposto reflete a ausência de diálogo entre o réu e o sindicato, contrariando o afirmado pela testemunha Fabiana. Além disso, um volume tão elevado de despedidas num momento de incertezas e medo, em que se fez necessário severo distanciamento para evitar a proliferação do vírus e quando os empregados não poderiam se reunir com o autor, revela, como mencionado pelo MPT em

seu parecer, no mínimo, uma indisposição do empregador ao exercício da defesa de direitos das pessoas trabalhadoras através da atuação sindical. Além disso, ao ser convidado para a primeira proposta conciliatória por este Juízo, o réu declarou não possuir nenhum interesse em conciliação (fl. 251).

No que diz respeito à supressão das gratificações dos dirigentes sindicais que obtiveram judicialmente o reconhecimento do direito à jornada de 6 horas diárias, a prova dos autos também favorece o autor. O réu alega que as partes convenientes da CCT 2020/2022 ajustaram o afastamento da Súmula 109 do TST e concordaram em deduzir o valor recebido pelos empregados a título de gratificação de função com o valor correspondente a eventuais horas extras decorrentes decisões judiciais.

Cumprido salientar, a propósito do parágrafo 1º da cláusula 11 da CCT, que adoto o entendimento da Súmula 109 do TST de que é ilegal a compensação da gratificação paga com as horas extras devidas para os bancários que ilicitamente foram submetidos à jornada de trabalho de 8 horas, em afronta ao art. 224, *caput* e §2º, da CLT. De plano, cumpre esclarecer a ambiguidade da cláusula ao permitir que o valor seja “deduzido/compensado”. Ou há compensação ou há dedução. No caso, o valor a título de gratificação é juridicamente impossível de ser deduzido de qualquer valor a título de horas extras, pois a dedução ocorre sob o mesmo título, constatação reforçada pela vedação ao salário complessivo (TST, Súmula 91).

A previsão do parágrafo 1º da cláusula 11 da CCT é inválida ao permitir a compensação de valores pagos sob um título (gratificação) com os valores devidos sob outro (horas extras), em afronta à vedação ao salário complessivo (TST, Súmula 91) e à tradição jurisprudencial constitucionalmente adequada (TST, Súmula 109). A previsão do parágrafo 1º da cláusula 11 da CCT é inválida ao viabilizar conduta patronal violadora do direito subjetivo individual de cada pessoa trabalhadora bancária à regular observância da jornada de trabalho de 6 horas (CLT, art. 224, *caput*). A previsão do parágrafo 1º da cláusula 11 da CCT é inválida ao afrontar a boa-fé objetiva (CC, art. 422), em especial ao chancelar tal compensação a despeito da conduta desleal de imposição da jornada de trabalho de 8 horas sem a observância dos requisitos para tanto (CLT, art. 224, §2º). A previsão do parágrafo 1º da cláusula 11 da CCT é inválida ao afrontar o reconhecimento das normas coletivas como direito subjetivo individual das pessoas trabalhadoras com vistas à melhoria da sua condição social (CF, art. 7º, *caput* e XXVI).

Feito esse esclarecimento, analisando a norma coletiva mencionada, observo que o parágrafo 1º da Cláusula 11 prevê que tal dedução/compensação será aplicável às ações ajuizadas a partir de 01/12/2018 (fl. 332), o que não é o caso dos dirigentes sindicais mencionados nesse processo, uma vez que, como admitido pelo próprio réu, as ações daqueles empregados foram protocoladas entre 2012 e 2015 (fls. 309/310). Aliás, não bastasse esse ponto, a testemunha Lucimara afirma que os descomissionamentos foram uma retaliação do réu em relação a essas pessoas diretoras, ainda que o réu tenha se comprometido a não descomissionar diretores sindicais.

Seguindo a análise da conduta antissindical do réu, constato que a prática discriminatória em relação aos dirigentes sindicais se mostra ainda mais nítida diante do descomissionamento simultâneo dessas pessoas empregadas do réu, em plena crise sanitária resultante da COVID-19, mesmo que,

em relação a algumas dessas pessoas, ainda não tivesse havido sequer trânsito em julgado. É indubitável que o réu sabia que tal ato reduziria consideravelmente as verbas alimentares inerentes à subsistência digna dessas pessoas empregadas e dirigentes sindicais e, ainda assim, mesmo sem respaldo jurídico e tendo lucrado R\$ 13,849 bilhões em 2020, segundo o portal *InfoMoney*[4], não se eximiu de praticar tal ato.

A propósito do BANESPREV também está caracterizada a prática de atos caracterizadores de conduta antissindical. Alega a defesa que não se configura prática antissindical o descumprimento de termo de compromisso diante da proposta de criação de um novo plano de previdência privada do BANESPREV. Na defesa o réu persiste na alegação e que não houve reestruturação do Fundo de Pensão, tendo sido tal afirmação confirmada enfaticamente pela testemunha Fabiana, convidada pelo réu.

Na mesma audiência, porém, o preposto confessa ter havido a proposta de reestruturação, não apenas da BANESPREV como, também, da CABESP e, além disso, que houve reuniões nas quais esse tema teria sido discutido ao declarar que “não sabe informar as datas em que ocorreram as reuniões sobre o tema da reestruturação CABESP e BANESPREV” e que “o Sindicato Autor aprovou as alterações na reestruturação da CABESP e BANESPREV” (fl. 583).

Não bastasse, a testemunha Camilo, convidada pelo autor, esclarece a confissão do preposto ao declarar que as alterações da CABESP e BANESPREV significam reestruturação, pois houve mudança de atendimento da CABESP e de planos com características de benefícios definidos, com alteração por parte do réu. Diz, na mesma linha, que foram realizadas reuniões com propostas de mudanças unilaterais sem a participação do autor (fl. 584).

O documento id. e3d1e96, sobre o qual a testemunha Fabiana foi indagada, tendo afirmado desconhecimento de seu teor, se refere à reunião das patrocinadoras, inclusive o Santander, com representantes da ABESPREV, AFABESP, AFUBESP, Sindicato dos Bancários de São Paulo e APAN, realizada em 11/03/2020. De acordo com o documento, inicialmente a representante do réu indicou:

que se trata da intenção do patrocinador na criação de um Plano de Contribuição Definida (CD) para migração voluntária e exclusiva dos participantes dos planos BANESPREV I, II, V, Pré 75, DAB, CACIBAN, DCA e Sanprev I. Que esta alternativa decorre de estudos internos realizados pelo Patrocinador, uma vez que já havia sinalizado intenção de retirada de patrocínio do Plano BANESPREV II, que inclusive, constou de registro em ata em reunião com PREVIC. (fl. 441)

Note-se que a testemunha Fabiana afirma, de modo veemente, a inexistência e a desnecessidade de criação de grupo de trabalho com participação do autor por não ter existido reestruturação da CABESP e BANESPREV. Ocorre, todavia, que o documento ID e31f987, consistente em ata de reunião do conselho deliberativo do BANESPREV, registra que foi formado grupo de trabalho com conselheiros efetivos no dia 23/06/2020 (fls. 429/430). Não há quaisquer provas da participação de representantes do autor dentre esses conselheiros.

Diante dos elementos supra e da análise do conjunto probatório, concluo que houve proposta de reestruturação do BANESPREV e CABESP e descumprimento do termo de compromisso firmado entre as partes, por não ter sido sequer convidado o autor para participar do grupo de trabalho instituído pelo réu. Está caracterizada, mais uma vez, a prática de ato caracterizador de conduta antissindical por parte do réu.

A tutela de urgência encontra previsão legal no art. 300 do Código de Processo Civil, sendo deferida 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, em especial a amplitude normativa da liberdade sindical, restou fundamentada acima. O perigo de dano e o risco ao resultado útil do processo, por corolário da probabilidade do direito ora demonstrada, são explicitados na iminente possibilidade de reiteração de atos caracterizadores de conduta antissindical. Reiterados esses atos em detrimento da coletividade das pessoas trabalhadoras, o dano estará novamente perpetrado e não haverá mais resultado útil ao processo no reconhecimento efetivo do direito envolvido.

Em tempos de sofrimento pandêmico e carência de fraternidade, nada mais salutar que conceder tutela de urgência para o reconhecimento efetivo da liberdade sindical democrática, pacífica, dialógica e transparente, como obrigação de fazer resultante do dever institucional das entidades sindicais na defesa dos direitos e interesses coletivos ou individuais da categoria (art. 8º da Constituição). Tais elementos evidenciam a probabilidade do direito e o perigo de dano ou o risco ao resultado útil do processo, impondo a concessão da tutela de urgência (CPC, art. 300).

Diante da importância e complexidade dos interesses envolvidos, entendo demonstrados os requisitos autorizadores da concessão da tutela de urgência, de maneira que defiro o pedido de tutela de urgência formulado pelo autor.

Determino que, após o trânsito em julgado e também imediatamente, o réu se abstenha da prática de atos caracterizadores de conduta antissindical, especialmente os consistentes na perseguição ao autor e/ou suas pessoas dirigentes, sob pena de multa diária de R\$ 10.000,00 em caso de descumprimento, a ser revertido em favor do Fundo de Defesa dos Direitos Difusos, em cumprimento ao art. 13 da Lei 7.347/85 e Decreto 1.306/94.

DANO MORAL COLETIVO

O autor requer a condenação do réu ao pagamento de indenização pela prática de atos caracterizadores de conduta antissindical.

A ordem jurídica assegura o direito à indenização por danos materiais e morais em razão da violação de direitos da personalidade (Constituição, art. 5º, V e X). É necessário, para tanto, investigar a presença dos requisitos inerentes à responsabilidade civil, quais sejam, ato ilícito, dano e nexo

causal entre ambos (CC-02, arts. 186, 187 e 927).

Foram provados, como já fundamentado supra, os atos caracterizadores de conduta antissindical alegados pelo autor. É indubitável que a prática de tais atos pelo réu provoca prejuízos não apenas a seus empregados individualmente prejudicados, mas a toda a coletividade uma vez que buscam enfraquecer o movimento sindical.

Há demonstração de dano moral coletivo, o qual consiste em uma violação dos preceitos coletivos que deve ser reconhecida de forma objetiva. Nesse sentido, os atos ilícitos ensejadores de dano moral coletivo ofenderam a coletividade de pessoas empregadas representadas pelo autor, ao perseguir as pessoas dirigentes sindicais, descumprir termos de compromisso, dispensar uma multidão de pessoas empregadas em meio à crise sanitária e à pandemia de COVID-19, mesmo que tenha obtido lucros estratosféricos nesse período.

O caso envolve tema de relevância na definição de rumos institucionais, potencializada nesta fase de pandemia COVID-19 com traços sindêmicos – interação dos aspectos biológicos com sua conjuntura socioeconômica – e de crise humanitária de carência de fraternidade. Com efeito, a prática de atos caracterizadores de conduta antissindical contra seres humanos que trabalham repercute severamente na vida de dezenas, centenas ou milhares de pessoas e seus familiares, além da própria sociedade no Brasil.

A reiteração de atos caracterizadores de conduta antissindical conforma prática ilegal na ordem jurídica nacional e internacional. A gravidade dos atos caracterizadores de conduta antissindical efetuados demanda resposta urgente e eficaz de proteção jurídica, sob pena de se inviabilizar a própria existência sindical e, em tempos de crise sanitária e pandemia COVID-19, a subsistência e a vida humana. Como asseverado no tópico da conduta antissindical, trata-se de fenômeno que pode ser analisado como corolário da pulsão de morte na dimensão orgânica do corpo social, cujas raízes e ramificações históricas são múltiplas e multifacetadas.

Com efeito, apenas a título de exemplo, no ano de 399 a.C., o promotor Meleto assim resumiu a denúncia, já mediante o uso de espetacularização persecutória[5]: “Sócrates é culpado do crime de não reconhecer os deuses reconhecidos pelo Estado e de introduzir divindades novas; ele é ainda culpado de corromper a juventude. Castigo pedido: a morte”[6]. O grande filósofo grego foi punido com censura mediante o exílio vitalício ou a mutilação da língua, sob pena de ser morto caso se recusasse ao exílio. Recusando o cumprimento da pena, Sócrates assim deixou marcada a história:

(...) predigo-vos portanto, a vós juízes, que me fazeis morrer, que tereis de sofrer, logo após a minha morte, um castigo muito mais penoso, por Zeus, que aquele que me infligis matando-me. Acabais de condenar-me na esperança de ficardes livres de dar contas de vossas vidas; ora é exatamente o contrário que vos acontecerá, asseguro-vos (...). Pois se vós pensardes que matando as pessoas, impedireis que vos reprovem por viverem mal, estais em erro. Esta forma de se

desembaraçarem daqueles que criticam não é nem muito eficaz nem muito honrosa.[7]

Passados muitos séculos e muitos outros exemplos, em discurso de 1966, chamado *Don't Sleep Through The Revolution*, o ativista afroestadunidense Martin Luther King Jr. defendeu um desajustamento criativo ao referir: “Todos procuram apaixonadamente ser bem ajustados... Há algumas coisas neste mundo a que os homens de boa vontade devem ser desajustados”. Concluiu então: “A salvação humana está nas mãos dos desajustados criativamente desajustados”[8].

O discurso de Martin Luther King Jr. é daquelas manifestações atemporais, uma reflexão que acompanha o devir histórico, em resgate ao desajuste criativo como derradeiro ato do filósofo grego Sócrates. A sua atualidade é demonstrada, por exemplo, no recrudescimento de preconceitos e discriminações no Brasil no sentido de que “homossexualismo” seria resultado de “família desajustada”. A orientação afetiva não é patologia para se utilizar o sufixo “ismo”, tendo inclusive a Organização Mundial da Saúde (OMS) corrigido seu erro histórico e excluído tal condição da Classificação Internacional de Doenças (CID)[9].

É muito interessante notar a pertinência dessa perspectiva, na medida em que os atos caracterizadores de condutas antissindicais são também pautados por preconceitos e discriminações no sentido de que “sindicalismo” seria resultado de “mão de obra desajustada”. Revelador disso é a menção da petição inicial no sentido de que o diretor de *marketing* do réu, Sr. Igor Puga, teria se manifestado por meio de redes sociais e acusado de oportunismo uma parte de antigos empregados do réu, os quais estariam, sob a orientação do sindicato, interessados em ser despedidos pelo réu para receber “uma indenização enorme”.

Um dos frutos da proposição de desajustamento criativo é a Associação Internacional para o Avanço do Desajustamento Criativo (IAACM) voltada a um agir fraterno para libertar os seres humanos da opressão, da guerra e da pobreza. Atualmente, é presidida pelo médico Patch Adams. Trata-se de uma via para fomentar a verdadeira educação com base no agir fraterno.

O devir histórico apresenta inúmeros exemplos de desajustamento criativo. Um caso paradigmático e que justifica o fato de estarmos no segundo milênio é o de Jesus Cristo. Este foi um grande mestre da criatividade desajustada, fazendo de sua vida um marco de rompimento das fronteiras da sociedade antiga escravagista, já então também desigual, violenta e opressora. Independentemente do viés de religiosidade, na medida em que o Estado é laico, o ensinamento Jesus Cristo é de que o agir fraterno liberta.

A parábola do bom samaritano[10] foi revivificada na Encíclica *Fratelli Tutti*, de 03/10/2020, proferida pelo Papa Francisco. Ao interpretar os ensinamentos de Jesus Cristo, a conclusão papal franciscana sobre a parábola do bom samaritano é de que se trata de “um texto que nos convida a fazer ressurgir a nossa vocação de cidadãos do próprio país e do mundo inteiro, construtores dum novo vínculo social. Embora esteja inscrito como lei fundamental do nosso ser, é um apelo sempre novo: que a sociedade se oriente para a prossecução do bem comum e, a partir deste objetivo, reconstrua incessantemente a sua ordem política e social, o tecido das suas relações, o seu projeto humano”[11].

A ideia, portanto, é de que o ajustamento a uma sociedade desigual, violenta e opressora, como o é a contemporânea sociedade capitalista, fará com que os seres humanos produzam individualidades com essas características, no que se pode chamar metaforicamente de trilema do autoritarismo líquido[12], na medida em que desigualdade gera violência que gera opressão, numa circularidade não virtuosa – ou viciada. Os exemplos nazifascistas do século XX, notadamente na Alemanha de Hitler e na Itália de Mussolini, são demonstrações cruciais de onde os seres humanos podem chegar em sociedades produtoras de individualidades apaixonadamente ajustadas.

O neofascismo é impregnado da concepção de autoritarismo líquido e se manifesta de diversas formas. A leitura mais adequada ao tempo atual é de que o capitalismo, como regime hegemônico nos últimos séculos, é inerentemente edificado numa sociedade desigual, violenta e opressora. E é nessa conjuntura que surgem as práticas antissindicais.

Há uma coincidência de tempo na prolação desta sentença com o julgamento do RE 999.435 (Tema 638) no âmbito do STF. Ali, proferiram votos os ministros Marco Aurélio (relator) e Alexandre de Moraes, no sentido de que a dispensa coletiva prescinde de negociação coletiva, em contrariedade ao entendimento do TST. O julgamento foi suspenso após pedido de vista do ministro Dias Toffoli.

Ambos os votos afastam a aplicabilidade das normas da OIT sobre a matéria, por entenderem que a Constituição exige lei complementar, centrando sua mirada no inciso I do art. 7º e no inciso II do art. 5º do texto constitucional. Compreendem que a proteção contra a despedida arbitrária ou sem justa causa, enquanto não for promulgada lei complementar, teria sua lacuna estritamente ocupada pelo art. 10 do ADCT.

Além disso, os votos permitem observar uma leitura também restritiva da negociação coletiva como aquela prevista no art. 7º da Constituição, é dizer, tão-somente para os casos de irreduzibilidade salarial (inciso VI), jornada de trabalho (inciso XIII) e turnos de revezamento (inciso XIV). Reforçam a necessidade de observância da supremacia da legalidade e da Constituição.

Resumidamente, são esses alguns dos pontos trazidos naqueles votos de ministros do STF. Importante mencionar que, embora ainda não finalizado, trata-se de julgamento em caso concreto, no exercício do controle difuso de constitucionalidade. Não há vinculação jurisprudencial.

Interpreto o art. 927, inciso III, do CPC conforme a Constituição para estabelecer que a observância de acórdãos em recurso extraordinário com repercussão geral pressupõe o exercício regular da jurisdição constitucional difusa no exame da constitucionalidade da interpretação resultante de tais acórdãos.

Em atenção à supremacia da Constituição, vinculantes são as normas constitucionais e, por corolário delas, também a jurisdição constitucional em fiscalização concentrada pelo STF (art. 102, §2º, e art. 103-A, ambos da Constituição de 1988). Entendimento diverso seria um menoscabo

à jurisdição constitucional difusa.

Ademais, a interpretação do próprio CPC conduz a tal entendimento, a fim de se harmonizar o inciso III do art. 927 com o art. 926. Incoerências jurisprudenciais são necessárias para garantia da integridade do Direito. O próprio STF já reviu inúmeras vezes seus entendimentos, o que revela o caráter dialógico e temporal da jurisprudência, seja na fiscalização concentrada de constitucionalidade, seja na difusa como no referido caso.

Feitos esses esclarecimentos de índole mais processual, passo a abordar pontos referentes ao tema em si da negociação coletiva como exigência para a dispensa coletiva, para a melhoria da condição social de seres humanos que trabalham, para a proteção do ambiente de trabalho e das condições sanitárias, com algum diálogo em relação aos aspectos elucidados nos mencionados votos. Assim, a negociação coletiva será abordada com enfoque também na dispensa coletiva, em razão dos votos do STF no julgamento do RE 999.435 (Tema 638). A abordagem conjunta é pertinente face à necessidade de definição da amplitude normativa da negociação coletiva em face atos caracterizadores de conduta antissindical.

O texto constitucional já basta para o compreensão da importância da proscricção normativa dos atos caracterizadores de conduta antissindical e da imprescindibilidade da negociação coletiva para casos de despedida coletiva, para a melhoria da condição social de seres humanos que trabalham, para a proteção do ambiente de trabalho e das condições sanitárias, como será abaixo abordado. Com isso, não insistirei, neste momento, de modo mais específico na aplicação das normas internacionais de direitos humanos fundamentais que asseguram a fraternidade e o diálogo pacífico, na medida em que fundam a atuação sindical e a negociação coletiva como fenômeno democrático e transparente.

Cabe apenas lembrar que os membros da OIT, dentre os quais o Brasil, têm um compromisso derivado do fato de pertencer à Organização de respeitar, promover e tornar realidade, de boa fé e de conformidade com a Constituição daquela Organização, os princípios relativos aos direitos fundamentais, sendo o primeiro deles “a liberdade sindical e o reconhecimento efetivo do direito de negociação coletiva”. Tal compromisso consta da Declaração da OIT sobre os Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho.

Ainda nesta linha, o reconhecimento efetivo do direito humano fundamental à sindicalização e à negociação coletiva é congruente com os princípios que regem o Brasil nas suas relações internacionais (art. 4º da Constituição). Destaco a prevalência dos direitos humanos, a defesa da paz, a solução pacífica dos conflitos e a cooperação para o progresso da humanidade.

Como dito acima, o texto constitucional já basta para o entendimento da imprescindibilidade da negociação coletiva em casos de despedida coletiva, para a melhoria da condição social de seres humanos que trabalham, para a proteção do ambiente de trabalho e das condições sanitárias. Atribuir menoscabo à atuação sindical e à negociação coletiva em contraria frontalmente o inciso III do art. 8 da Constituição.

Em decorrência da unidade constitucional, a previsão da legalidade do inciso II do art. 5º da Constituição abrange o cumprimento da própria lei constitucional, no aspecto aqui referenciado o inciso III do art. 8º da Constituição, sob pena de se convalidar – invalidamente porque inconstitucional – uma contradição que faria ruir o edifício normativo a partir de sua viga-mestra, a Constituição. Aliás, aquele inciso II do art. 5º prevê tanto fazer como deixar de fazer alguma coisa como condutas obrigatórias apenas quando previstas em lei.

Nesse sentido, não há qualquer lei com norma obrigacional para que a coletividade institucionalizada nas entidades sindicais de seres humanos que trabalham deixem de negociar coletivamente nos casos de dispensa coletiva ou de atuar para a melhoria da condição social de seres humanos que trabalham, para a proteção do ambiente de trabalho e das condições sanitárias. E, mesmo que houvesse lei nesse sentido, a mesma seria inconstitucional por violar a liberdade sindical na defesa dos direitos e interesses individuais e coletivos da categoria como deveres institucionais das entidades sindicais (caput e inciso III do art. 8º da Constituição). Seria também inconstitucional por violar o compromisso internacional do Brasil em reconhecer efetividade à negociação coletiva (art. 4º da Constituição e Declaração da OIT sobre os Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho).

Com efeito, no que aqui interessa, o inciso III do art. 8º da Constituição prevê que cabe ao sindicato – coletividade institucionalizada nas entidades sindicais – a defesa dos direitos e interesses coletivos e individuais da categoria. Tratando-se a despedida coletiva, a melhoria da condição social de seres humanos que trabalham e a proteção do ambiente de trabalho e das condições sanitárias de situações que atingem direitos e interesses coletivos ou individuais da categoria, necessariamente deve a coletividade institucionalizada nas entidades sindicais de seres humanos que trabalham participar em diálogo pacífico de atuação sindical e de negociação coletiva como fenômeno democrático e transparente.

A exigência de atuação sindical e de negociação coletiva para casos de dispensa coletiva, para a melhoria da condição social de seres humanos que trabalham, para a proteção do ambiente de trabalho e das condições sanitárias observa a unidade da Constituição e a máxima efetividade de direitos humanos fundamentais. A normatização constitucional do funcionamento social democrático impõe o fortalecimento das condições transparentes de diálogo pacífico.

A unidade do texto constitucional determina que as interpretações não lhe sejam contraditórias, ou seja, as falas sobre a Constituição devem ser harmônicas ao seu todo normativo. Assim, por exemplo, invocar a livre iniciativa como fundamento da República ou a propriedade como direito individual não pode desconsiderar que o fundamento da República são os valores sociais da livre iniciativa (art. 1º, IV, da Constituição) e que a propriedade deve cumprir sua função social (art. 5º, XXII e XXIII, da Constituição).

É nesse sentido da unidade da Constituição e da vedação a interpretações contraditórias que a proteção contra a despedida referida no inciso I do art. 7º da Constituição não se limita à previsão do art. 10 do ADCT. De plano, cabe observar o caput do art. 7º que prevê uma cláusula humanitária de abertura progressiva (“além de outros que visem à melhoria de sua condição social”). Além disso, há

várias situações de proteção contra a despedida em lei infraconstitucional, como, dentre outros, os casos da CIPA (art. 165 da CLT) e de discriminação (Lei 9.029/95).

Propugnar tal limitação ao art. 10 do ADCT, além de contradizer o caput do art. 7º, é incoerente com o mencionado inciso III do art. 8º também da Constituição. Repito, os casos de despedida coletiva, melhoria da condição social de seres humanos que trabalham, proteção do ambiente de trabalho e das condições sanitárias atingem direitos e interesses coletivos e individuais dos seres humanos que trabalham e, por corolário, exige a participação da coletividade institucionalizada das entidades sindicais constituídas pelos seres humanos que trabalham em atuação sindical e negociação coletiva como fenômeno democrático, pacífico, dialógico e transparente.

Cabe infirmar ainda a leitura restritiva da atuação sindical e da negociação coletiva como aquela prevista no art. 7º da Constituição tão-somente para os casos de irredutibilidade salarial (inciso VI), jornada de trabalho (inciso XIII) e turnos de revezamento (inciso XIV). De antemão, deve-se ter em mente a importância de se ler atentamente o texto constitucional para se respeitar seus vínculos e limites (conceitos trabalhados pelo jurista italiano Luigi Ferrajoli).

É assim que observo, da leitura do art. 7º, que seu inciso VI menciona “convenção ou acordo coletivo”, seu inciso XIII diz “acordo ou convenção coletiva de trabalho” e seu inciso XIV fala “negociação coletiva”. Tais expressões contêm palavras diferentes, correspondem a institutos diversos. A título de exemplo, há interpretações de que o inciso XIII abarcaria até mesmo acordos individuais.

Por coerência interna aos votos dos ministros do STF, seria mais adequado então se falar que, no caso específico da negociação coletiva, seria obrigatória apenas nos turnos de revezamento (inciso XIV), pois não há menção expressa à negociação coletiva nos incisos VI e XIII. Do contrário, tratar-se-ia de taxatividade constitucional jurisprudencialmente ampliada em nome de interpretação restritiva, numa espécie de “salto triplo carpado hermenêutico”, para lembrar a expressão do ex-ministro do STF Carlos Ayres Britto (RE 630147).

Note-se que o §2º do art. 114 da Constituição consagra a obrigatoriedade de negociação coletiva como permissão para o ajuizamento de dissídio coletivo de natureza econômica, a ser decidido pela Justiça do Trabalho, em caso de recusa de qualquer das partes. Tal dispositivo revela a amplitude da atuação sindical e da negociação coletiva, inclusive nos aspectos econômicos de melhoria da condição social dos seres humanos que trabalham (caput do art. 7º da Constituição).

Reconhecer a efetividade da atuação sindical e da negociação coletiva nos casos de despedida coletiva, melhoria da condição social de seres humanos que trabalham e proteção do ambiente de trabalho e das condições sanitárias atribui também força normativa aos valores sociais da livre iniciativa e à função social da propriedade. A ordem econômica tem por fim assegurar a todos existência digna, com base nos ditames da justiça social, observados, dentre outros, os princípios de redução das desigualdades regionais e sociais e de busca do pleno emprego (art. 170 da Constituição).

A liberdade sindical, a dispensa coletiva, a melhoria da condição social de seres humanos que trabalham e a proteção do ambiente de trabalho e das condições sanitárias atingem diretamente a ordem econômica sob tais aspectos. Também sob essa perspectiva há exigência de atuação sindical e negociação coletiva a fim de preservar a unidade do texto constitucional. O *caput* e o inciso III do art. 8º da Constituição, ao assegurar a liberdade na atuação sindical e ao exigir negociação coletiva em atos de dispensa coletiva, melhoria da condição social de seres humanos que trabalham e proteção do ambiente de trabalho e das condições sanitárias, impõe-se como via de concretização do pluralismo político, outro fundamento da República (inciso V do art. 1º da Constituição).

Como avesso ao imperialismo mercantilista, o fortalecimento da atuação sindical e da negociação coletiva engendra legítimo exercício de cidadania participativa, em alternativa humanitária frente ao recrudescimento das crises de representatividade democrática[13], na construção efetiva e fraterna de direitos humanos fundamentais em tempos de sua destruição sistêmica. As escolhas unilaterais, como no caso de considerar prescindível a atuação sindical e a negociação coletiva em situações de dispensa coletiva, melhoria da condição social de seres humanos que trabalham e proteção do ambiente de trabalho e das condições sanitárias, afastam-se do pluralismo político democrático (inciso V do art. 1º da Constituição) e rememoram os tempos dos imperadores romanos que definiam a vida ou morte dos gladiadores com o dedo polegar.

Por oportuno, com base no exposto, em cumprimento ao dever institucional de fiscalização difusa de constitucionalidade, ressalto a inconstitucionalidade da previsão do art. 477-A da CLT, na medida em que não são equiparáveis as situações de dispensas individuais, plúrimas ou coletivas, do mesmo modo como também não se equivalem situações individuais, plúrimas ou coletivas de melhoria da condição social de seres humanos que trabalham e proteção do ambiente de trabalho e das condições sanitárias. Conquanto cada vida humana tenha seu valor universal em dignidade, tratar uma pessoa individualmente nessas situações é muito distinto quando se trata de dezenas, centenas ou milhares.

A título de elucidação, face ao momento de crise sanitária, seria como equiparar algum agente patogênico que atinge as pessoas individualmente, como nos casos de doenças congênitas, com outro agente patogênico que atinge a coletividade por contágio, como no exemplo da pandemia COVID-19. O tratamento médico e sanitário é obviamente distinto entre uma e outra situação[14].

Da mesma forma, as situações de conduta antissindical, dispensas coletivas, melhoria da condição social de seres humanos que trabalham e proteção do ambiente de trabalho e das condições sanitárias exigem tratamento jurídico distinto quando tais os fenômenos assumirem a condição molecularizada (para usar expressão muito cara ao ex-ministro do STF Teori Zavascki). Do contrário, seria ferir a mera isonomia por se tratar igualmente situações absolutamente desiguais.

O fenômeno geopolítico de extermínio de direitos humanos fundamentais, denominado *lawfare*[15], desvela-se como base de sustentação do art. 477-A da CLT, cujo dispositivo apresenta flagrantes inconstitucionalidades ao pretender afastar a atuação sindical e a negociação coletiva

tanto nos casos coletivos como nos individuais ou plúrimos de dispensas “imotivadas” (um motivo sempre há, ainda que elipsado), a melhoria da condição social de seres humanos que trabalham e a proteção do ambiente de trabalho e das condições sanitárias. Com efeito, a Lei 13.467/17[16], que introduziu aquele dispositivo na CLT, é pródiga na perpetuação de inconstitucionalidades (como no exemplo de grávidas e lactantes em atividades insalubres – ADI 5938).

Ademais, é importante perceber que o art. 477-A da CLT prevê, inconstitucionalmente, como já abordado, que não haveria necessidade de autorização prévia de entidade sindical ou celebração de norma coletiva autônoma para a dispensa. Para deixar bem claro, não há neste texto legal infraconstitucional (inconstitucional) qualquer menção expressa que obriga a entidade sindical a não atuar na defesa dos direitos e interesses da categoria ou a não participar da negociação coletiva.

A interpretação de que o art. 477-A da CLT prevê tal hipótese de obrigação das entidades sindicais de deixar de fazer alguma coisa, no caso específico dos votos proferidos pelos ministros do STF, deixar de negociar coletivamente, não encontra correspondência com a própria literalidade do dispositivo interpretado. Em última análise, tal interpretação acaba por violar a legalidade prevista no inciso II do art. 5º da Constituição.

O inciso III do art. 8º da Constituição consubstancia a obrigação de fazer alguma coisa ao impor às entidades sindicais o dever institucional de atuar na defesa dos direitos e interesses coletivos ou individuais da categoria, sendo a atuação sindical e a negociação coletiva as formas por excelência de composição autônoma dos envolvidos na resolução democrática, pacífica, dialógica e transparente das diversas situações. As situações de condutas antissindicais, dispensas coletivas, melhoria da condição social de seres humanos que trabalham e proteção do ambiente de trabalho e das condições sanitárias, em verdade, obrigam as entidades sindicais à defesa dos direitos e interesses coletivos ou individuais da categoria, sob pena de violação à legalidade firmada no inciso II do art. 5º da Constituição.

Se há uma obrigação de não fazer no caso, esta obrigação é de autocontenção no exercício da jurisdição constitucional (*judicial self-restraint*). Nesse sentido, causa estranhamento à ordem constitucional a jurisprudência ainda hegemônica no Brasil de que não haveria espaço para as chamadas greves “políticas” (fica a dúvida, a se seguir tal linha de raciocínio, sobre o que seria a greve apolítica ou antipolítica; toda greve, por si só, já é fenômeno político).

O art. 7º, *caput*, o art. 8º, *caput* e inciso III, e o art. 9º da Constituição vinculam a atuação das coletividades institucionalizadas em entidades sindicais ao lhes conferir liberdade na defesa da melhoria da condição social da categoria, bem como ao lhes assegurar o direito de greve, competindo aos seres humanos que trabalham decidir sobre a oportunidade de exercê-lo e sobre os interesses que devam por meio dele defender. O exemplo do fenômeno geopolítico de extermínio de direitos humanos fundamentais obviamente afeta os direitos e interesses defendidos pelas entidades sindicais representativas dos seres humanos que trabalham[17].

Noutras palavras, o direito humano fundamental de liberdade sindical (art. 8º da

Constituição) contém em seu núcleo essencial intangível a atuação sindical e a negociação coletiva, cuja titularidade é dos seres humanos que trabalham na perspectiva da coletividade institucionalizada de entidades sindicais que os representam. Em verdade, as entidades sindicais acabam por se configurar no papel de destinatárias do dever fundamental caracterizado pela obrigação de fazer inerente à atuação sindical e à negociação coletiva.

Como direito humano fundamental, pois, a atuação sindical e a negociação coletiva originam-se da eficácia horizontal direta entre particulares – no caso dos autos, eficácia tanto entre os seres humanos que trabalham e suas coletividades institucionalizadas em entidades sindicais como também eficácia entre estas últimas e os empregadores e suas respectivas coletividades institucionalizadas em entidades sindicais –, na feliz acepção construída pelo juiz do trabalho alemão Hans Carl Nipperdey. A fim de contextualizar a importância desse jurista e da eficácia horizontal direta dos direitos humanos fundamentais entre particulares, é oportuno transcrever excerto da doutrina de Otavio Luiz Rodrigues Junior, disponível na revista eletrônica *ConJur*:

Se, em regimes democráticos, a hipótese da execução física é afastada, persistem outras modalidades de se constringer ou silenciar vozes dissonantes de uma suposta maioria conformista. Na maior parte dos casos, o julgamento histórico vem tardiamente e seus reparos não são suficientes. Resta, quando muito, tentar fazer alguma justiça, mesmo em relação aos mortos.

A esse propósito, quer-se prestar agora uma homenagem a seis juristas alemães, que se mantiveram fiéis a algo indefinível. Honra? Altruísmo? Simples sentimento de dever ou de que realizavam nada mais do que lhes era exigido pelo cargo que ocupavam? Este colunista, até agora, não conseguiu decifrar o porquê de suas ações, tantas as possibilidades. Só sabe que foi algo bom. E isso é o bastante.

No final de janeiro de 1933, quando os nacional-socialistas chegaram ao poder na Alemanha, Hans Kelsen era diretor da Faculdade de Direito da Universidade de Colônia. Ele corajosamente se manteve no cargo de catedrático, mas renunciou à direção. No entanto, com a promulgação da “Lei de Restauração do Funcionalismo”, de 7 de abril de 1933, ele viveu a seguinte situação: “Estava tomando o café da manhã e lendo o *Kölner Stadtanzeiger* [Diário de Colônia] quando minha mulher, que estava sentada diante de mim, disse: ‘O seu nome está no verso da folha!’ Era a notícia da minha demissão, da qual fiquei sabendo por esse meio”. Como explica Mathias Jesteadt, na nota explicativa à Autobiografia 161, “[n]o mesmo dia também foram demitidos, entre outros, os renomados juristas Hermann Heller (1891-1933), Hermann Ulrich Kantorowicz (Gnaeus Flavius, 1877-1940), Karl Loewenstein (1891-1973) e Hugo Sinzheimer (1875-1945)”.

E o que fizeram seus colegas de Faculdade de Direito? Com

uma exceção, o jurista Carl Schmitt, todos os catedráticos mantiveram-se ao lado de Kelsen. Não ficaram no apoio nominal. Elaboraram uma petição em favor de Hans Kelsen, dirigida ao comissário do Reich para o Ministério de Ciência, Arte e Educação da Prússia, ao qual se subordinava a Universidade de Colônia. Os subscritores destacavam que a demissão de seu colega seria uma perda sensível para a universidade, além de uma mancha indelével no prestígio da Ciência alemã. Kelsen foi destacado como uma pessoa humana superior e extremamente valiosa, para além da excelsa figura do jurista internacional.

Não satisfeitos, os colegas instaram Carl Schmitt a que assinasse a petição. Eles tinham consciência de que sua firma naquele documento era de mais valor que todas as outras ali postas. Ele se negou a fazê-lo, apesar de ter sido Kelsen quem mais lutou para que Schmitt obtivesse a cátedra em Colônia e não fosse injustamente preterido.

O decano (*rectius*, diretor) da Faculdade, Hans Carl Nipperdey, dirigiu-se de carro até Berlim, com o inútil propósito de demover o governo da demissão de Kelsen. Sem o nome de Schmitt, o documento foi protocolarmente recebido e arquivado.

A história desenrolou-se, porém, da melhor forma para Kelsen. Demitido, ele ainda conseguiu fugir da Alemanha, com a incrível ajuda de um anônimo servidor subalterno da Faculdade, que era membro do Partido Nazista. Tivesse sua petição sido acolhida, é provável que ele não houvesse sobrevivido com o recrudescimento do regime nos anos seguintes, como bem anota seu grande biógrafo Rudolf Aladár Métall.

O paralelo entre o “jurista do regime” (Schmitt) e o “perseguido do regime” (Kelsen) é óbvio demais para ser explorado neste espaço. Interessa homenagear os corajosos nomes dos seis catedráticos de Colônia, “que subscreveram o documento, com elevado custo, no futuro, para suas carreiras (e suas vidas). Ao firmar esse pedido, eles se vinculavam a um homem caído em desgraça e atraíam para si as suspeitas do regime nazista, mas inscreviam seus nomes na História”.

O primeiro deles é Hans Carl Nipperdey (1895-1968), professor da Universidade de Colônia, onde lecionou Direito Civil, Direito do Trabalho e Direito Comercial. Nipperdey foi um dos coautores da famosa coleção de Direito Civil dirigida por Ludwig Ennecerus, cuja tradução espanhola é muito difundida no Brasil, na edição da prestigiosa Bosch, de Barcelona. Nipperdey criou a teoria da eficácia direta dos direitos fundamentais entre os particulares (*Theorie der*

unmittelbaren Drittwirkung der Grundrechte), de grande divulgação no país. Após o fim do regime nazista, o governo da República Federal da Alemanha indicou-o como primeiro presidente do Tribunal Federal do Trabalho (*Bundesarbeitsgerichts*), equivalente brasileiro ao Tribunal Superior do Trabalho. Sua assinatura inaugurava a petição dirigida ao Ministério prussiano e sua ida até Berlim foi um ato de extrema coragem, seja sob a perspectiva da época, seja sob o olhar retrospectivo.

Cabe ainda uma advertência a fim de suscitar os marcos universais de prolação da presente sentença, tendo em vista as repercussões extraterritoriais da proteção dos direitos humanos fundamentais. Com efeito, o genocídio é intrínseco ao capitalismo e suas derivações como regime hegemônico no decorrer dos últimos séculos da história global, a ver pelo extermínio dos indígenas nas terras colonizadas e dos negros escravizados desde suas terras de origem, quando não havia qualquer negociação coletiva.

É interessante mencionar aqui a obra *Trabalhadores do mundo: ensaios para uma história global do trabalho*, do historiador holandês Marcel van der Linden. Nessa obra, a classe trabalhadora é definida por uma força centrípeta cuja base central para caracterização da subalternidade é definida pela “mercantilização coagida de sua força de trabalho”. A atuação sindical e a negociação coletiva são inversamente proporcionais à coação mercantilista: quanto menos atuação sindical e negociação coletiva, maior será a coação mercantilista – como no exemplo do trabalho escravizado.

O recente fenômeno da Segunda Guerra Mundial ocorreu há pouco mais de 50 anos (1939 a 1945). O nazifascismo foi um dos tantos sofrimentos que se perpetuam no capitalismo e suas derivações como regime hegemônico no decorrer dos últimos séculos da história global. Essa contextualização histórica é pertinente sob vários ângulos, convindo destacar a Declaração Universal dos Direitos Humanos, adotada pela Organização das Nações Unidas em 10/12/1948.

Nesta Declaração Universal, consta que todos os seres humanos “devem agir em relação uns aos outros com espírito de fraternidade” (art. 1º). Corolário disso, tal Declaração refere que “todo ser humano tem direito a receber dos tribunais nacionais competentes remédio efetivo para os atos que violem os direitos fundamentais que lhe sejam reconhecidos pela constituição ou pela lei” (art. 8º). Nesse sentido, é devida a indenização por danos morais coletivos a fim de dar concretude ao remédio efetivo em face da conduta antissindical do réu.

Para fixação do montante indenizatório a título de danos morais, deve ser considerada a extensão do dano (CLT, art. 223-G, *caput* e incisos; CC, art. 944) e os limites do pedido. Além disso, são importantes a equanimidade na sua aplicação, além da finalidade pedagógica da medida e da capacidade econômica da demandada. Note-se que, por violação ao direito fundamental à indenização, é inconstitucional a tarifação indenizatória prevista no art. 223-G, §1º, da CLT, na esteira da jurisprudência do STF (RE 315.297).

Como já fundamentado supra, o réu obteve lucro superior a R\$ 5 bilhões no

primeiro semestre de 2020, fechando o ano com um lucro superior a de R\$ 13 bilhões. Se, no cálculo do *quantum* indenizatório aplicarmos o módico percentual de 1% sobre o lucro líquido do primeiro semestre de 2020, chegamos ao valor de R\$ 50 milhões.

Tal valor, quando lido em termos absolutos parece superestimado, porém, é necessário ter em consideração o fato de que em num período de crise sanitária e aumento da miséria no Brasil a instituição bancária teve lucro recorde e o valor de R\$ 50 milhões corresponde a meros 1% desse lucro líquido em apenas um semestre durante ano de crise sanitária e agravamento das condições sociais brasileiras.

Nada mais notório que vivemos em um país de extrema desigualdade (7º lugar como mais desigual, segundo a PNUD[18]) e de cínica violência (1º lugar em taxa de homicídios por armas de fogo, segundo a Pesquisa Global de Mortalidade por Armas de Fogo do Instituto de métricas e avaliação em saúde[19]). Aliás, os últimos anos recrudesceram a taxa de letalidade policial, sendo que 78% das mortes são de negros, segundo o Anuário de Segurança Pública do Fórum Brasileiro de Segurança Pública.

Não superamos as agruras de um passado escravocrata, o que é até mesmo ostentado em declarações de que a solução para a fome é dar restos de comida aos excluídos numa espécie de reforço de humilhação ou então que a solução para o desemprego e a informalidade é o barateamento da mão de obra.

Durante o Império no século XIX, os proprietários dos escravizados diziam que a liberdade dessas pessoas ocasionaria aumento de custos da mão de obra e crise econômica. A razão cínica (acepção do filósofo alemão Peter Sloterdijk) é tamanha que o economista francês Jean-Baptiste Say, propagador do liberalismo de Adam Smith, publicou em 1803 seu Tratado de Economia Política para racionalizar as vantagens da libertação com argumentos deste jaez:

1. escravizados são tendencialmente indolentes e preguiçosos (razão cínica atualmente manipulada, por exemplo, contra programas de assistência social);
2. ausência de ambição de sucesso (razão cínica hoje muito utilizada como *marketing* de reforço do egoísmo e do individualismo);
3. encurtamento da vida útil (aqui cabe a expressão “eles sabem o que fazem e continuam a fazer do mesmo modo” de Peter Sloterdijk ao retirar o “não” antes de “sabem” da famosa frase de Karl Marx e demonstrar o cinismo racionalista); e
4. encarecimento face à manutenção administrada pelos proprietários (é antiga e atual a razão cínica de barateamento da mão de obra).

Em vistas das considerações supra e diante da necessidade de observância da finalidade pedagógica, fixo a indenização por dano moral coletivo em R\$ 50.000.000,00.

Defiro a indenização por dano moral coletivo em R\$ 50.000.000,00, a ser revertido em favor do Fundo de Defesa dos Direitos Difusos.

ASSISTÊNCIA JURÍDICA

Os Sindicatos, de acordo com o disposto na Constituição Federal, possuem natureza de pessoa jurídica de direito privado e não possuem as prerrogativas da Fazenda Pública, pois o art. 606, parágrafo 2º, da CLT não foi recepcionado pelo inciso I do artigo 8º da Constituição.

Além disso, não há provas de o Sindicato está em estado de miserabilidade legal.

Rejeito.

HONORÁRIOS ADVOCATÍCIOS

Defiro o pagamento de honorários de sucumbência ao advogado da parte autora, fixados em 15% sobre o valor que resultar da liquidação de sentença, conforme *caput* e §2º do art. 791-A da CLT. Quanto aos honorários advocatícios sucumbenciais em benefício da parte demandada, não há qualquer incidência por força do artigo 18 da Lei 7.347/85.

INCIDÊNCIAS TRIBUTÁRIAS

Não há incidências tributárias no presente caso porque inexistentes verbas deferidas que integrem o salário de contribuição das contribuições previdenciárias ou constituam fato gerador do imposto de renda.

JUROS. ATUALIZAÇÃO MONETÁRIA

O montante da condenação será apurado em liquidação de sentença, com atualização monetária e juros. É na liquidação de sentença o momento oportuno para definição dos índices de atualização monetária e juros, consideradas as possíveis alterações legislativas e jurisprudenciais no decorrer do trâmite processual.

A indenização por danos morais observará o entendimento consagrado na Súmula 439 do TST, atualizada monetariamente a partir da data desta decisão ou de eventual decisão que alterar o valor, sendo os juros incidentes desde o ajuizamento da ação.

III - CONCLUSÃO

Ante o exposto, observados os termos da fundamentação supra, julgo **PARCIALMENTE PROCEDENTES** os pedidos formulados na presente ação civil pública, movida por **SIND EMPREGADOS ESTABELECEMENTOS BANCARIOS DE S PAULO** em face de **BANCO SANTANDER (BRASIL) S.A.**, para condenar que o réu a:

1. abster-se da prática de atos caracterizadores de conduta antissindical, especialmente os consistentes na perseguição ao Sindicato e/ou suas pessoas dirigentes, sob pena de multa diária de R\$ 10.000,00 em caso de descumprimento, a ser revertido em favor do Fundo de Defesa dos Direitos Difusos;
2. indenização por dano moral coletivo no valor de R\$ 50.000.000,00, a ser revertido em favor do Fundo de Defesa dos Direitos Difusos.

Observem-se os critérios e parâmetros definidos na fundamentação. Autorizo a dedução de valores comprovadamente pagos sob o mesmo título. Os valores serão apurados em liquidação de sentença, com juros e correção monetária na forma da lei à luz da fundamentação supra.

Honorários de sucumbência ao advogado da parte autora, fixados em 15% sobre o valor que resultar da liquidação de sentença.

Custas de R\$ 25.734,28, calculadas sobre o valor de R\$ 50.000.000,00, provisoriamente atribuído à condenação, pela parte ré.

Cumpra-se após o trânsito em julgado, sendo imediato o cumprimento da condenação do réu a abster-se da prática de atos caracterizadores de conduta antissindical.

Intimem-se.

[1] <https://g1.globo.com/economia/noticia/2020/06/19/santander-inicia-demissoes-apos-assumir-compromisso-publico-de-manter-empregos.ghtml>

[2] <https://jovempan.com.br/noticias/economia/mesmo-com-lucros-bilionarios-itaubradesco-e-santander-demitem-em-plena-pandemia.html>

[3] <https://g1.globo.com/economia/noticia/2021/02/03/santander-tem-lucro-de-r-386-bi-no-quarto-trimestre-de-2020.ghtml>

[4] <https://www.infomoney.com.br/mercados/santander-brasil-tem-lucro-liquido-recorrente-de-r-3958-bilhoes-no-quarto-trimestre-de-2020/>

[5] A utilização desse método de espetacularização persecutória foi objeto da jurisprudência nos Estados Unidos da América, no caso Estado de Washington contra Edward Michael Glasmann. Segundo a reportagem *Julgamento do caso PowerPoint foi adiado 40 vezes e prescreve em setembro*, de 09/07/2020, na revista *ConJur*: “Em 2015, a Suprema Corte dos Estados Unidos anulou o julgamento por considerar que a ação dos procuradores violou o princípio da ampla defesa. Salientou-se, também, não existir motivo para apresentação de slide, ‘a não ser inflamar preconceitos e paixões’ e reduzir ‘o direito do réu de ter um julgamento justo’”.

[6] Acesso em: <https://pt.wikipedia.org/wiki/S%C3%B3crates>

[7] *Idem*.

[8] Interessante entrevista de 27/02/2021 concedida por Donzaleigh Abernathy, afilhada de Martin Luther King Jr., pode ser apreciada na revista eletrônica *Mad in Brasil*, sobre ciência,

psiquiatria e justiça social. A missão da revista é “que seja ampliado e fortalecido o diálogo entre aqueles que querem repensar o modelo biomédico de doença e construir um novo paradigma de assistência em saúde mental”. Disponível em: <https://madinbrasil.org>

[9] Acesso em: <https://www.dw.com/pt-br/h%C3%A1-30-anos-oms-retirava-homossexualidade-da-lista-de-doen%C3%A7as/a-53447329>

[10] «Levantou-se, então, um doutor da Lei e perguntou [a Jesus], para O experimentar: “Mestre, que hei de fazer para possuir a vida eterna?” Disse-lhe Jesus: “Que está escrito na Lei? Como lê?” O outro respondeu: “Amarás ao Senhor, teu Deus, com todo o teu coração, com toda a tua alma, com todas as tuas forças e com todo o teu entendimento, e ao teu próximo como a ti mesmo”. Disse-lhe Jesus: “Respondeste bem; faz isso e viverás”. Mas ele, querendo justificar a pergunta feita, disse a Jesus: “E quem é o meu próximo?” Tomando a palavra, Jesus respondeu: “Certo homem descia de Jerusalém para Jericó e caiu nas mãos dos salteadores que, depois de o despojarem e encherem de pancadas, o abandonaram, deixando-o meio morto. Por coincidência, descia por aquele caminho um sacerdote que, ao vê-lo, passou ao largo. Do mesmo modo, também um levita passou por aquele lugar e, ao vê-lo, passou adiante. Mas um samaritano, que ia de viagem, chegou ao pé dele e, vendo-o, encheu-se de compaixão. Aproximou-se, ligou-lhe as feridas, deitando nelas azeite e vinho, colocou-o sobre a sua própria montada, levou-o para uma estalagem e cuidou dele. No dia seguinte, tirando dois denários, deu-os ao estalajadeiro, dizendo: ‘Trata bem dele e, o que gastares a mais, pagar-to-ei quando voltar’. Qual destes três te parece ter sido o próximo daquele homem que caiu nas mãos dos salteadores?” Respondeu: “O que usou de misericórdia para com ele”. Jesus retorquiu: “Vai e faz tu também o mesmo”» (Lc 10, 25-37)

[11] Disponível em: <http://www.vatican.va>

[12] Segundo o jurista Pedro Serrano, utiliza-se “a denominação autoritarismo líquido para falar dessa nova natureza das medidas de exceção no interior das rotinas democráticas, por se tratar de medidas fragmentadas, cirúrgicas, acionadas sob uma pseudoaparência de legalidade”. Disponível em: <http://revistathemis.tjce.jus.br/index.php/THEMIS/article/view/769>

[13] O jornalista Jamil Chade relata: “Brasil registrou o quarto maior retrocesso democrático no mundo entre 2010 e 2020, com líderes seguindo uma cartilha ‘Quero ser um Ditador’, ataques contra a sociedade civil, oponentes políticos e imprensa” (...) “constatação faz parte do levantamento realizado pelo *V-Dem Institute*, da Universidade de Gotemburgo (Suécia). Trata-se do maior projeto para medir a democracia no mundo, com mais de 3,5 mil especialistas que garantem 30 milhões de dados sobre democracia, direitos humanos, sociedade civil e imprensa em todos os países. Seu levantamento é usado como base para avaliações no Banco Mundial, na ONU, Comissão Europeia e dezenas de entidades”. Disponível em: <https://noticias.uol.com.br/colunas/jamil-chade/2021/03/10/brasil-tem-4o-maior-retrocesso-democratico-no-mundo-na-decada-diz-estudo.htm>

[14] A jornalista Eliane Brum informa: “Ao analisar 3.049 normas federais produzidas em 2020, a Faculdade de Saúde Pública da USP e a Conectas Direitos Humanos mostram por que

o Brasil já superou mais de 212.000 mortes por covid-19” (...) “desde março de 2020, o Centro de Pesquisas e Estudos de Direito Sanitário (CEPEDISA) da Faculdade de Saúde Pública (FSP) da Universidade de São Paulo (USP) e a Conectas Direitos Humanos, uma das mais respeitadas organizações de justiça da América Latina, se dedicam a coletar e esmiuçar as normas federais e estaduais relativas ao novo coronavírus, produzindo um boletim chamado Direitos na Pandemia – Mapeamento e Análise das Normas Jurídicas de Resposta à Covid-19 no Brasil”. Disponível em: <https://brasil.elpais.com/brasil/2021-01-21/pesquisa-revela-que-bolsonaro-executou-uma-estrategia-institucional-de-propagacao-do-virus.html>

[15] De forma resumida, são duas as acepções básicas de *lawfare*: uma mais pretensamente neutra de instrumentalização do direito como dispositivo de guerra para fins estritamente militares em substituição aos dispositivos bélicos (Charles J. Dunlap Jr., Orde F. Kittrie); outra mais autêntica que enfatiza a estratégia de atingir inimigos políticos por meio da manipulação da opinião pública, do incitamento ao ódio e ao erro, do abuso do direito e da utilização de mecanismos jurídicos com aparência de legalidade para empreender perseguições a tais alvos (Jean Comaroff, John L. Comaroff). Essas acepções são apresentadas no artigo “*Lawfare*” e *Cerceamento Tecnológico: o caso do Acordo de Salvaguardas Tecnológicas Brasil-EUA*, de Guilherme Tadeu Berriel da Silva Oliveira (Revista da Escola de Guerra Naval, Rio de Janeiro, v. 26, n. 1, p. 65-100. Janeiro/abril. 2020).

[16] Segundo reportagem publicada pela revista *The Intercept Brasil*, “*Lobistas de associações empresariais são os verdadeiros autores de uma em cada três propostas de mudanças apresentadas por parlamentares na discussão da Reforma Trabalhista*”. Disponível em: <https://theintercept.com/2017/04/26/lobistas-de-bancos-industrias-e-transportes-quem-esta-por-tras-das-emendas-da-reforma-trabalhista/>

[17] O caso da greve geral de 2019 no Chile é exemplo recente que demonstra como a realidade cotidiana de sofrimento e pauperização dos seres humanos, mais das vezes, ultrapassa os escaninhos de teorizações sobre as greves (“estritamente trabalhista”, “puramente política”, “político-trabalhista”, dentre outras). Segundo reportagem da revista *Brasil de Fato*, a primeira bandeira do movimento chileno é “o fim do conceito de Estado subsidiário que rege a Constituição atual e a transição a uma democracia social, que garanta os direitos básicos da população de forma gratuita”. O poder hegemônico na atualidade do Brasil está na contramão da democracia social garantida em nossa Constituição, do que é exemplo a tal “Lei da Liberdade Econômica” a qual busca subverter as políticas públicas conforme a Constituição ao consagrar a noção de “Estado subsidiário” (Lei 13.874/19). Disponível em: <https://www.brasiledefato.com.br/2020/10/26/por-que-80-chilenos-querem-uma-nova-constituicao>

[18] <https://noticias.uol.com.br/internacional/ultimas-noticias/2019/12/09/brasil-e-o-7-mais-desigual-do-mundo-melhor- apenas-do-que-africanos.htm>

[19] <https://www.correiobraziliense.com.br/app/noticia/brasil/2018/08/28/interna-brasil,702432/brasil-lidera-ranking-de-mortes-por-arma-de-fogo-no-mundo.shtml>

SAO PAULO/SP, 27 de julho de 2021.

JERONIMO AZAMBUJA FRANCO NETO

Juiz(a) do Trabalho Substituto(a)