



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 16ª REGIÃO
2ª VARA DO TRABALHO DE SÃO LUIS-MA

1233
1806

AÇÃO CIVIL PÚBLICA (RITO ORDINÁRIO)

AUTOR: MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO
RÉU: BANCO BRADESCO S.A.

SENTENÇA

Trata-se de Ação Civil Pública ajuizada pelo MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO em face do BANCO BRADESCO S.A., na qual se pleiteia a condenação do réu nas obrigações de: NÃO FAZER, qual seja, abster-se de prática discriminatória de qualquer natureza contra seus funcionários, principalmente no que tange à concessão de gratificações; FAZER, qual seja, equiparar as gratificações dos funcionários que realizem as mesmas funções no banco réu, de modo que tanto os empregados oriundos do BEM quanto do Bradesco percebam os mesmos valores; e PAGAR indenização por dano moral coletivo de R\$500.000,00. Juntou documentos.

Pedido liminar indeferido às fls. 652.

De comum acordo as partes requereram o adiamento da audiência inaugural, para que o réu tivesse acesso a documentos (fls. 663).

Na audiência inaugural, após a rejeição da primeira proposta conciliatória, o réu apresentou defesa escrita, acompanhada de documentos, na qual suscita preliminares de ilegitimidade ativa e de impossibilidade jurídica do pedido. Suscita, ainda, tese de limitação territorial da eficácia da sentença. No mérito, nega o caráter discriminatório da conduta, e pugna pela improcedência da demanda.

Manifestação do autor às fls. 1303-1323, sobre os documentos apresentados pelo réu com a contestação.

A contestação foi complementada oralmente, para ser excluída preliminar de cerceamento do direito de defesa (fls. 697).

N audiência designada para a instrução completa do feito, foi colhido o depoimento do preposto do réu, e foram ouvidas duas testemunhas, sendo uma por cada parte. O juiz determinou a juntada de documentos pelo réu, que vieram aos autos às fls. 1329-1355, com manifestação do autor às fls. 1360.

Na audiência de fls. 1361, foi encerrada a instrução processual. Razões finais do réu remissivas, e deduzidas oralmente pelo autor.

É o relatório.

FUNDAMENTAÇÃO

DA PRELIMINAR DE ILEGITIMIDADE ATIVA DO MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO, ARGUIDA PELO RÉU

Em diversos tópicos de sua contestação, o réu levanta argumentos que se traduzem na arguição de ilegitimidade ativa do MPT.

O réu diz, nesse sentido, que não houve violação de interesse coletivo ou difuso (fls. 703) por serem os interesses que se busca tutelar de natureza patrimonial homogêneo (fls. 706). Nessa linha, diz que a acusação referente à suposta prática discriminatória limita-se a 10 empregados, que foram nominalmente identificados no relatório de fiscalização da Delegacia Regional do Trabalho (fls. 704).

Sem razão.

Na petição inicial, o MPT fixou como causa de pedir a ocorrência de conduta discriminatória direcionada a toda a coletividade de empregados do BRADESCO que antes trabalharam no BANCO DO ESTADO DO MARANHÃO (BEM), sendo esta alegação suficiente para garantir sua legitimidade ativa, conforme previsto nos artigos 129, III, da Constituição, artigo 83, III, da Lei Complementar 75 de 1993, e no artigo 5º, I, da Lei 7.347/1985.

Se houve ou não a conduta discriminatória do réu, ou se tal conduta atingiu toda a coletividade ou apenas um único indivíduo, tais questões dizem respeito ao mérito, e determinará a procedência ou improcedência da demanda.

Portanto, rejeito a preliminar de ilegitimidade ativa.



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 16ª REGIÃO
2ª VARA DO TRABALHO DE SÃO LUIS-MA

1407

DA PRELIMINAR DE AUSÊNCIA DE INTERESSE PROCESSUAL, SUSCITADA PELO RÉU (FLS. 702)

O réu sustenta a preliminar acima, alegando que o próprio MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO concluiu que não havia indício de violação a interesse difuso, coletivo ou individual homogêneo que ensejasse o ajuizamento de ação civil pública, tendo errado o CONSELHO SUPERIOR DO MPT ao rejeitar a promoção de arquivamento e designar outro membro para ajuizar a ação.

Sem razão.

Há interesse processual, na medida em que o ajuizamento da demanda é o único meio lícito de que dispõe o autor para obter o bem jurídico pretendido (necessidade), e foi adotado o mecanismo processual correto para o alcance da tutela (adequação). Estão preenchidos os requisitos atinentes ao interesse.

Rejeito a preliminar.

DA PRELIMINAR DE IMPOSSIBILIDADE JURÍDICA DA CUMULAÇÃO DE PEDIDOS DE INDENIZAÇÃO POR DANO MORAL COLETIVO E DE FIXAÇÃO DE ASTREINTES QUANTO À OBRIGAÇÃO DE FAZER, ARGUIDA PELO RÉU

O réu se apega ao artigo 3º da Lei 7.347/1985, segundo o qual "... a ação civil poderá ter por objeto a condenação em dinheiro ou o cumprimento de obrigação de fazer ou não fazer ...", para argüir a impossibilidade jurídica da cumulação dos pedidos de indenização por dano moral coletivo e de fixação de astreintes quanto às obrigações de fazer.

Sem razão.

É certo que a palavra "OU" presente entre as expressões "a condenação em dinheiro" e "o cumprimento de obrigação de fazer ou não fazer" consiste em conjunção coordenativa alternativa, que segundo regras gramaticais, liga dois termos de sentidos opostos, indicando que, se um é, o outro não deve ser.

No entanto, no que se refere à interpretação do referido dispositivo legal, o método meramente gramatical é pobre, e sua conclusão fere violentamente os princípios que regem o processo coletivo.

O melhor método de interpretação do referido dispositivo legal é o sistemático-teleológico, alinhado ao artigo 5º, XXXV, da Constituição da República de 1988, que estabeleceu o princípio do acesso à Justiça, enquanto acesso à ordem jurídica justa (WATANABE), e do qual o processo coletivo é instrumento.

Assim, qualquer interpretação restritiva das normas atinentes ao processo coletivo afronta indiretamente o direito de acesso à justiça, de modo que a melhor interpretação, no caso, é de que o rol do artigo 3º da Lei 7347/1985, quanto aos pedidos a serem deduzidos em ação civil pública, é meramente exemplificativo, sem vedar acumulações.

Rejeito, portanto, a preliminar.

MÉRITO

Na situação dos autos, é incontroverso que, após a privatização do Banco do Estado do Maranhão (BEM), o réu BRADESCO absorveu os antigos empregados do banco privatizado, figurando como sucessor trabalhista.

O autor acusa o réu de manter em seus quadros empregados oriundos do BEM recebendo salários e gratificações inferiores aos pagos aos empregados contratados pelo próprio Bradesco, nada obstante a identidade de funções e de tempo de serviço. Diz que tal conduta se reveste de caráter discriminatório, dando ensejo à condenação em obrigações de fazer, não fazer e pagar.

O autor se apega a relatório de fiscalização da DELEGACIA REGIONAL DO TRABALHO, segundo o qual alguns empregados do réu, egressos do BEM, foram encontrados na situação irregular, com salários inferiores aos pagos a colegas com mesmo tempo de serviço e mesma função.

Em sua defesa, o réu reconhece que pelo menos 7 empregados egressos do BEM permaneciam, ao tempo da fiscalização promovida pela DRT (2007), recebendo salários inferiores àqueles pagos aos empregados contratados



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 16ª REGIÃO
2ª VARA DO TRABALHO DE SÃO LUIS-MA

Ass. [assinatura]

pelo próprio BRADESCO que exerciam a mesma função e contavam com o mesmo tempo de serviço, mas alega que as diferenças salariais decorrem de distorções remuneratórias encontradas desde a incorporação do BEM, que seriam corrigidas com o passar do tempo. Diz que 259 empregados egressos do BEM permanecem trabalhando no BRADESCO, e destes, 97 foram promovidos e ocupam funções superiores às que ocupavam quando houve a incorporação. Por fim, diz que sua política de pessoal é referência no combate a discriminação no ambiente de trabalho.

Com razão o autor, ao menos parcialmente.

O artigo 3º, III e IV, da Constituição de 1988 define como objetivos fundamentais da República a construção de uma sociedade livre, justa e solidária, a erradicação da pobreza e da marginalização, a redução "das desigualdades sociais e regionais", e a promoção do "bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação".

No rol dos direitos fundamentais, o constituinte determinou que "todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade" (art. 5º, caput), e impôs à lei que puna "qualquer discriminação atentatória dos direitos e liberdades fundamentais" (art. 5º, XLI).

Por fim, em seu artigo 7º, a Constituição consagrou, no caput (garantia de direitos iguais aos trabalhadores urbanos e rurais), e nos incisos XXX ("proibição de diferenças de salários, de exercício de funções e de critério de admissão por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil"), XXXI ("proibição de qualquer discriminação no tocante a salário e critérios de admissão do trabalhador portador de deficiência"), XXXII ("proibição de distinção entre trabalho manual, técnico e intelectual ou entre os profissionais respectivos") e XXXIV ("igualdade de direitos entre o trabalhador com vínculo empregatício permanente e o trabalhador avulso"), o direito fundamental à igualdade no âmbito das relações de trabalho, extirpando qualquer dúvida acerca da eficácia horizontal desse direito fundamental.

Também no plano internacional, o artigo VII da Declaração Universal dos Direitos do Homem dispõe que "Todos são iguais perante a lei e têm direito, sem qualquer distinção, a igual proteção da lei. Todos têm direito a igual proteção contra qualquer discriminação que viole a presente Declaração e contra qualquer incitamento a tal discriminação".

No âmbito da Organização Internacional do Trabalho, a Convenção 111, ratificada pelo Decreto 62.150/68, dispõe que compreende discriminação, no seu contexto, "toda distinção, exclusão ou preferência, com base em raça, cor, sexo, religião, opinião política, nacionalidade ou origem social, que tenha por efeito anular ou reduzir a igualdade de oportunidade ou de tratamento no emprego ou profissão", e ainda, "qualquer outra distinção, exclusão ou preferência que tenha por efeito anular ou reduzir a igualdade de oportunidade ou tratamento no emprego ou profissão" (art. 1º, 1, a e b).

O espeque normativo acima transcrito revela que a obrigação de não discriminar é imposta pelo próprio ordenamento jurídico, como opção do poder constituinte originário, e do contexto normativo internacional no qual a República Brasileira se insere.

Pois bem.

A conduta do réu descrita no **auto de infração de fls. 531-542** – consistente no pagamento de salários e gratificações inferiores aos empregados egressos do BEM que contavam com mesmo tempo de serviço e exerciam as mesmas funções que os empregados contratados pelo próprio BRADESCO – caracterizou a discriminação referida nas normas jurídicas acima transcritas, pois implicou em distinção com efeito de reduzir a igualdade de tratamento no emprego.

Não se discute a dificuldade que representa o processo de incorporação de um banco por outro, sobretudo quando se trata de privatização de bancos públicos. No entanto, tal dificuldade não pode ser admitida como justificativa para a perpetuação de um tratamento desfavorável dos trabalhadores egressos da

[Assinatura]



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 16ª REGIÃO
2ª VARA DO TRABALHO DE SÃO LUIS-MA

Handwritten notes and signatures in the top right corner.

instituição incorporada, sob pena de se materializar no ambiente de trabalho uma categoria inferior de trabalhadores, que ganhem menos para fazerem o mesmo.

Cabia ao réu provar quais os dados utilizados para a manutenção de salários e gratificações inferiores, comprovando que a variação remuneratória constatada na autuação fora definida por critérios como perfeição e produtividade no trabalho. Como não houve prova quanto a isso, concluo que o único critério utilizado pelo réu foi a origem dos contratos de trabalho, ou seja, o fato de serem os empregados oriundos do antigo BEM. Tal critério distintivo é injusto e, por isso, caracteriza a postura discriminatória do empregador.

Ainda que o réu esteja certo ao alegar que somente sete empregados encontravam-se em situação irregular, o caráter discriminatório da conduta do empregador, que elegeu a origem do contrato de trabalho como critério único para manter o pagamento de salários inferiores, implicou em repercussão social inegável, na medida em que se dirigiu contra alguns que possuíam característica que era compartilhada por um agrupamento significativo, de mais de 250 empregados. Trata-se, portanto, de ofensa a interesse coletivo, que ultrapassa o interesse individual dos trabalhadores de obterem o pagamento de diferenças por equiparação salarial.

Diante disso, impõe-se a condenação do réu nas obrigações de: NÃO FAZER, qual seja, abster-se de prática discriminatória de qualquer natureza contra seus funcionários, principalmente no que tange à concessão de gratificações; FAZER, qual seja, equiparar as gratificações dos trabalhadores que realizem as mesmas funções no BRADESCO, de modo que tanto os empregados oriundos do BEM quanto os egressos do BRADESCO recebam os mesmos valores.

No tocante à obrigação de não fazer, esclareço que a conduta discriminatória pode se desenvolver de inúmeras formas, conforme variem as circunstâncias do caso concreto, não sendo possível ao legislador – através de um comando abstrato contido na Lei – nem ao Juiz – através de um comando concreto consubstanciado na parte dispositiva de uma sentença meritória – prever todas as variações de conduta materialmente possíveis aos indivíduos.

A própria vedação legal à conduta discriminatória se mostra genérica, pois se consubstancia no princípio da não-discriminação.

Por essa razão, não se mostra obscuro, mas genérico, segundo imposição do direito material, o comando sentencial consistente na condenação do banco recorrido a se abster de praticar atos discriminatórios.

DA INDENIZAÇÃO POR DANO MORAL COLETIVO

O autor pleiteia a condenação do réu no pagamento de indenização por dano moral coletivo, no valor de R\$500.000,00.

Sem razão.

O dano moral coletivo se caracteriza quando a conduta corresponde a **grave agressão** ao ordenamento jurídico, com **lesão profunda** a interesses de expressivo grupo de trabalhadores, de modo que se **ofenda o senso ético médio da sociedade**, difundindo entre os cidadãos sentimentos como **vergonha, frustração e intenso repúdio**, capazes de abalar a crença no estado de direito e de estimular a adesão a padrões de comportamento ilícitos.

No caso, ainda que materialize ato ilícito e violador de direito fundamental, a conduta do réu não atingiu o referido patamar de gravidade, ante o pequeno número de trabalhadores diretamente atingidos. Além disso, vê-se às fls. 542 que a diferença salarial constatada nem era tão imensa, de modo que não houve a suposta afronta aos valores fundantes de uma coletividade, como ocorreria em caso de sujeição de trabalhadores a situação análoga à de escravo, por exemplo.

Assim, é indevida a indenização por dano moral coletivo.

EXTENSÃO TERRITORIAL DA EFICÁCIA DA DECISÃO

O réu suscita tese subsidiária de limitação territorial da eficácia da sentença, para que seja limitada à competência territorial do juízo da capital maranhense, sob pena de violação ao art. 16 da lei 7347-1985.

Handwritten signature of Fernando Luiz Duarte Barboza.



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 16ª REGIÃO
2ª VARA DO TRABALHO DE SÃO LUIS-MA

1393/110

Sem razão.

A interpretação jurisprudencial dominante do TST a respeito do artigo 16 da Lei da Ação Civil Pública está sintetizada na Orientação Jurisprudencial nº 130 da SDI-II, nos seguintes termos:

OJ-SDI2-130 AÇÃO CIVIL PÚBLICA. COMPETÊNCIA TERRITORIAL. EXTENSÃO DO DANO CAUSADO OU A SER REPARADO. APLICAÇÃO ANALÓGICA DO ART. 93 DO CÓDIGO DE DEFESA DO CONSUMIDOR (DJ 04.05.2004)

Para a fixação da competência territorial em sede de ação civil pública, cumpre tomar em conta a extensão do dano causado ou a ser reparado, pautando-se pela incidência analógica do art. 93 do Código de Defesa do Consumidor. Assim, se a extensão do dano a ser reparado limitar-se ao âmbito regional, a competência é de uma das Varas do Trabalho da Capital do Estado; se for de âmbito suprar-regional ou nacional, o foro é o do Distrito Federal.

No caso, como o réu desenvolve suas atividades bancárias em todo o território do Estado do Maranhão, a competência para processar e julgar a ação civil pública é de uma das Varas do Trabalho da Capital do Estado, e **os efeitos da decisão se ampliarão por toda a região do Estado.**

Não ficará, portanto, restrito ao território ordinariamente submetido à competência jurisdicional desta 2ª Vara do Trabalho de São Luís-MA.

DISPOSITIVO

Isso posto, nos autos da Ação Civil Pública ajuizada pelo MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO em face de BANCO BRADESCO S.A., decido:

1. Rejeitar as preliminares de carência da ação por ilegitimidade ativa, ausência de interesse processual e impossibilidade jurídica de acumulação de pedidos, argüidas pelo réu;

2. JULGAR PROCEDENTE EM PARTE A DEMANDA para condenar o réu nas obrigações de:

2.1. NÃO FAZER, qual seja, abster-se de prática discriminatória de qualquer natureza contra seus funcionários, principalmente no que tange à concessão de gratificações;

2.2. FAZER, qual seja, equiparar as gratificações dos trabalhadores que realizem as mesmas funções no BRADESCO, de modo que tanto os empregados oriundos do BEM quanto os egressos do BRADESCO recebam os mesmos valores.

O réu deve ajustar sua conduta à presente decisão no prazo máximo de 30 dias após sua notificação, independentemente do trânsito em julgado, sob pena de pagamento de multa correspondente a R\$50.000,00 (cinquenta mil reais) por cada trabalhador que for encontrado em situação irregular, a ser revertida em favor do FUNDO DE AMPARO AO TRABALHADOR.

Custas pelo réu, em R\$7.000,00, calculadas sobre o valor arbitrado da condenação (R\$350.000,00).

Notifiquem-se as partes, observando-se as prerrogativas do MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO.

São Luis-MA, 14 de fevereiro de 2011.

FERNANDO LUIZ DUARTE BARBOZA
Juiz do Trabalho