



Documento assinado pelo Shodo



PODER JUDICIÁRIO
 JUSTIÇA DO TRABALHO
 TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 9ª REGIÃO
 GABINETE DO PLANTÃO
 MSCiv 0001214-20.2021.5.09.0000
 IMPETRANTE: FEDERACAO DOS TRABALHADORES EM EMPRESAS DE
 CREDITO PR E OUTROS (9)
 AUTORIDADE COATORA: JUÍZO DA 20ª VARA DO TRABALHO DE CURITIBA

Vistos, etc.

Trata-se de mandado de segurança impetrado por FEDERAÇÃO DOS TRABALHADORES EM EMPRESAS DE CRÉDITO NO ESTADO DO PARANÁ E OUTROS (8) contra ato do Juízo da 20ª Vara do Trabalho de Curitiba nos autos de ACC nº 0001032-44.2021.5.09.0029, que indeferiu os pedidos de tutela de urgência e de evidência formulados para suspender o retorno ao trabalho presencial por empregados em grupo de risco e exigir a comprovação vacinal.

As medidas de caráter urgente, sujeitas à apreciação em regime de plantão, encontram-se disciplinadas no Regimento Interno deste E. Regional, que assim dispõe:

Art. 302. Na Justiça do Trabalho da 9ª Região, em todos os seus órgãos, o expediente interno será cumprido das 10h às 19h00 e o externo das 12h às 18h00, sempre de segunda a sexta-feira. Se houver necessidade, por motivo de força maior, de alteração nos referidos horários, a matéria será apreciada pelo Órgão Especial, através de Resolução Administrativa.

(...)

§ 2º - Consideram-se medidas de caráter urgente aquelas que, sob pena de dano irreparável ou de difícil reparação, necessitem de apreciação, inadiavelmente, fora do horário do expediente forense, ressalvadas as matérias de competência privativa do Presidente do Tribunal, ou do Relator. A providência deverá objetivar afastar dano iminente, com a demonstração objetiva de que fora inviável a dedução do requerimento respectivo no horário previsto no caput deste artigo.
 (destaquei)

Considerando que o ato impugnado foi proferido em 16.12.2021 (fls. 341/342) e a alegação feita na inicial de que há comunicado interno do Banco do Brasil S/A (Liticonsorte) determinando o retorno ao trabalho presencial de 100% dos empregados do grupo de risco da Covid-19 até o final do corrente mês, entendo presentes os pressupostos descritos no artigo supra transcrito. Por tal razão, passo à análise do mandado de segurança.



Os Impetrantes alegam que, recentemente, “o Banco do Brasil emitiu Comunicado Interno, identificado como “Detalhamento – Grupo de Risco”, determinando o retorno ao trabalho presencial dos empregados integrantes do grupo de risco da Covid-19” (fl. 6). Assinalam que “Segundo tal comunicado, o objetivo é, ainda em novembro de 2021, que 50% das pessoas do grupo de risco retornem ao trabalho presencial, na primeira quinzena de dezembro, 75%, e, até o final de dezembro, 100% dos trabalhadores que hoje estão em trabalho domiciliar, devido ao fato de serem portadores de doenças que podem agravar o risco de contaminação pelo coronavírus” (fl. 7).

Afirmam que o normativo, contudo, “**descumpre de forma a cláusula 5ª do Acordo Coletivo de Trabalho firmado entre as partes em 19 de março de 2021, que diz de modo claro que qualquer “REVISÃO, MODIFICAÇÃO ou REVOGAÇÃO” de seu conteúdo “somente poderá ser efetivada mediante comum acordo entre as partes e ficará subordinado à aprovação da assembleia geral”** (fl. 7).

Seguem dizendo que, “Nos dias 29 e 30 de novembro de 2021, já retornaram ao trabalho presencial 50% dos empregados(as) do grupo de risco, na forma do comunicado “Detalhamento - Grupo de Risco”. Houve tentativa de negociação das entidades representativas dos bancários com a instituição financeira a fim de regulamentar o retorno ao trabalho presencial desses bancários integrantes do grupo de risco. Contudo, a tratativa foi infrutífera (anexo). A determinação patronal de retorno dos bancários integrantes do grupo de risco ainda em meio à pandemia de covid-19 viola a literalidade de instrumento coletivo firmado entre as partes” (fl. 7).

Acrescentam que “A pedido do autor Sindicato de Curitiba foi promovida mediação no Ministério Público do Trabalho, autuada sob PA-MED 001999.2021.09.000/5 (anexo), a respeito de denúncias da entidade de que o banco não está exigindo a comprovação de vacinação dos seus empregados assim como está pressionando os bancários para retorno ao trabalho presencial” (fl. 7). Ainda, em audiência realizada no referido procedimento, assinalam que o empregador admitiu “que não exigem a vacina como obrigatoriedade para o retorno, mas incentivam a vacinação” (fl. 7). Ressaltam que a posição do banco coloca em risco, não apenas os seus empregados, mas a sociedade em geral, que busca os serviços da instituição. Além disso, argumentam que “A conduta revela que o empregador não está cumprindo com o seu dever de assegurar meio de ambiente de trabalho saudável e seguro para os seus empregados” (fl. 8).

Aduzem que, “há **probabilidade do direito**, pois o os destinatários das postulações estão amparados pelas regras previstas no Acordo Coletivo de Trabalho, fonte normativa reconhecida pela Constituição Federal” (fl. 11).



No que se refere ao perigo de dano ou o risco ao resultado útil do processo, argumentam *que “não há dúvidas quanto ao seu preenchimento tendo em vista que, se concretizado o retorno desordenado do trabalho presencial, as pessoas que já são portadoras de doenças importantes, os chamados Grupos de Risco, estarão sujeitas aos mais variados tipos de RISCO”* (fl. 11).

Pugnam pela concessão de liminar para deferimento da tutela antecipada nos autos ATOrd nº 00001032-44.2021.5.09.0029, a fim de que se (fls. 14 /15):

“a.1) SUSPENDA IMEDIATAMENTE todo o qualquer retorno ao trabalho presencial dos trabalhadores do Grupo de Risco, até que sejam realizados os trâmites bilaterais previstos na cláusula 5ª do Acordo Coletivo de Trabalho pactuado no dia 19 de março de 2021.

a.2) Também em sede de Tutela de Urgência/Evidência, exare ordem ao Banco do Brasil, obrigando-o a exigir comprovação de vacinação contra covid-19 de todos os seus empregados, ou, ao menos, daqueles que trabalham de forma presencial.

b) Requer seja deferida multa diária de R\$ 10.000,00 (dez mil reais), por empregado, na hipótese de descumprimento da decisão pelo reclamado.”

Nos termos do art. 7º, III, da Lei n.º 12.016/2009, são dois os pressupostos para a concessão de liminar em mandado de segurança, que devem ser observados cumulativamente: existência de fundamento relevante e a evidência de risco de a manutenção do ato impugnado importar na ineficácia da medida, caso seja ao final deferida.

No caso, vislumbro a presença desses dois pressupostos.

Inicialmente, pronunciou-se a Autoridade dita coatora nos seguintes termos, em decisão proferida em 07.12.2021 (fls. 869/871):

“DECISÃO EM TUTELA ANTECIPADA

A parte autora requer a concessão de tutela antecipada, sem a oitiva da parte contrária, nos seguintes termos:

“a) Em procedimento de Tutela de Urgência/Evidência, exare uma ordem ao Banco do Brasil, compelindo-o a SUSPENDER IMEDIATAMENTE todo o qualquer retorno ao trabalho presencial dos trabalhadores do Grupo de Risco, até que sejam realizados os trâmites bilaterais previstos na cláusula 5ª do Acordo Coletivo de Trabalho pactuado no dia 19 de março de 2021. b) Também em sede de Tutela de



Urgência/Evidência, exare ordem ao Banco do Brasil, obrigando-o a exigir comprovação de vacinação contra covid-19 de todos os seus empregados, ou, ao menos, daqueles que trabalham de forma presencial”.

Pois bem.

É público e notório o estado de calamidade pública que aflige o nosso país decorrente da pandemia do novo Coronavírus, o que dispensa maiores elucubrações sobre a gravidade da situação, bem como a pertinência na exigência do implemento de medidas que impeçam ou, no mínimo, minorem o risco de contágio dos empregados e público atendido pelo reclamado.

Os dados disponíveis no site da Secretaria de Saúde do Estado do Paraná apontam para a crescente imunização da população, o que reforça a possibilidade da retomada gradual e segura das atividades presenciais em diversos setores da econômica, sem, contudo, se descuidar das práticas recomendadas pelos órgãos de saúde a respeito da prevenção no contágio e propagação da doença.

Sem negar a gravidade da situação vivida, é fato notório que a vacinação avança e a retomada das atividades dentro da normalidade existente anteriormente à eclosão da pandemia é uma realidade que aos poucos se impõe, não existindo nos autos, até esse momento, indícios de que o procedimento adotado pelo banco reclamado imponha maiores riscos aos seus empregados do que estão sujeitos os demais integrantes da população, até porque a exigência de retorno (excluídas as empregadas gestantes) é para aqueles que já concluíram o esquema vacinal primário, ou seja, quem completou 14 dias após receber a segunda dose ou dose única de vacina contra a Covid-19.

Contudo, o Acordo Coletivo entabulado entre BANCO DO BRASIL S.A., CONFEDERAÇÃO NACIONAL DE TRABALHADORES DO RAMO FINANCEIRO, FEDERAÇÕES E SINDICATOS DE TRABALHADORES EM ESTABELECIMENTOS BANCÁRIOS SIGNATÁRIOS, previu, em suas cláusulas 1ª e 5ª, que:

“Cláusula 1ª: DO TELETRABALHO, TRABALHO REMOTO OU OUTRO TIPO DE TRABALHO À DISTÂNCIA. Parágrafo Único: As partes reconhecem como público prioritário ao teletrabalho, trabalho remoto ou outro ripo de trabalho à distância os funcionários autodeclarados como pertencentes ao grupo de risco, conforme definido pelo Banco e atualizado no hotsite Coronavírus e nas deliberações aprovadas na Mesa de Negociação Nacional Permanente COVID-19.(...)”



“Cláusula 5ª: A prorrogação, revisão ou revogação, total ou parcial, do presente instrumento coletivo somente poderá ser efetivada mediante comum acordo formal entre as partes e ficará subordinado à aprovação em Assembleia Geral dos Empregados, especialmente convocada para este fim.”

Embora o arrefecimento da pandemia seja fato notório, o banco reclamado se comprometeu, por meio de acordo coletivo, que a revisão das condições de trabalho estabelecidas só ocorreria mediante comum acordo entre os signatários.

Não havendo, ainda, elementos claros a respeito da forma como essa retomada será implementada, bem como o disposto na cláusula primeira que estabelece o regime prioritário de teletrabalho e não exclusivo, entendo adequado, antes da apreciação da tutela específica, a citação do banco reclamado para apresentação de defesa, no prazo de 15 dias. Deverá, ainda, apresentar defesa específica quanto ao pedido liminar, no prazo 48h.

Decorrido o prazo para manifestação quanto à tutela antecipada, tornem conclusos para deliberação. (...)”

Na sequência, em 16.12.2021, foi proferido o ato apontado como ilegal, que indeferiu a tutela, pelos seguintes fundamentos, além daqueles consignados na decisão acima (fls. 341/342):

“(…)

Instado a se manifestar a respeito, o banco reclamado comprovou que as negociações a respeito de novos critérios para o retorno gradual às atividades presenciais para os integrantes do grupo de risco avançam, já estando garantido o direito ao home office de gestantes, imunossuprimidos, pessoas em tratamento de câncer e com deficiência auditiva e aqueles que não se vacinaram por orientação médica.

Diante disso, não vislumbro, até esse momento, o descumprimento de cláusula coletiva, a qual estabelece, como já ressaltado em decisão anterior, o regime prioritário de teletrabalho e não exclusivo.

Portanto, indefiro o pedido de tutela antecipada.

Designa-se audiência inicial.

Intimem-se as partes.

CURITIBA/PR, 16 de dezembro de 2021.



JOSE ANTONIO FAQUIN ALVES

Juiz do Trabalho Substituto"

Com a devida vênia, vislumbro relevância nos fundamentos apresentados pelos Impetrantes, sobretudo diante da norma coletiva em vigor e da situação de pandemia que ainda permanece.

A prova pre-constituída não deixa dúvidas acerca da determinação de retorno presencial dos empregados do Litisconsorte (Banco do Brasil S/A), inclusive daqueles que fazem parte do grupo de risco para a Covid-19, com exceções pontuais. Houve determinação geral aos gestores nesse sentido, como se infere do documento de fl. 351. Assim também se conclui do e-mail carreado às fls. 349 /350, no qual consta que:

"Prezado(a) Gestor(a),

Em continuidade ao retorno gradativo ao trabalho presencial, os colegas autodeclarados como grupo de risco, exceto gestantes (Lei 14.151/2021), deverão retornar ao trabalho presencial no decorrer dos meses de novembro e dezembro de 2021, observados os percentuais mínimos de 50% (novembro/2021), 75% (primeira quinzena de dezembro/2021) e 100% (até o final de dezembro/2021).

Ratificamos a orientação no sentido de que esse retorno deve ocorrer com a observância dos protocolos de segurança descritos no Manual do Trabalho Presencial (que será atualizado ao longo do dia de hoje), bem como das demais normas e determinações das autoridades (...)"

O próprio Banco do Brasil, ao se manifestar sobre o pedido de tutela os autos originários, admitiu expressamente que: *"(...) a par da inexistência de óbices de ordem fática, jurídica e normativa para retorno ao trabalho presencial de parte daqueles empregados autodeclarados como grupo de risco, o atual cenário da pandemia, consubstanciado na expressiva redução de novos infectados, internações e mortes, disponibilização e elevado percentual de vacinação da população adulta (inclusive em comparação com países mais ricos), e adoção contínua e permanente de protocolos de higiene e proteção, permitem, com elevado grau de segurança, o retorno de uma parcela desses trabalhadores e a ampliação do atendimento antes restrito a toda sociedade"* (fl. 909). Da mesma peça processual consta que: *"Ainda, necessário consignar que a deliberação pelo retorno ao trabalho presencial escalonado, **além de não contemplar gestantes**, até mesmo em respeito às disposições contidas na Lei 14.151/2021, é de igual modo expresse ao consignar que, neste momento, "deverão*



retornar ao trabalho presencial apenas os funcionários do grupo de risco que estiverem com esquema vacinal primário completo (14 dias após a segunda dose ou dose única)” – destacamos” (fl. 916).

A determinação de retorno ao trabalho presencial, contudo, representa aparente violação aos termos das cláusulas 1ª e 5ª do ACT trazido às fls. 343 /348, celebrado em 19.03.2021 (data incontroversa nos autos originários) entre o Banco do Brasil S.A. e a Confederação Nacional dos Trabalhadores do Ramo Financeiro, Federações e Sindicatos dos Empregados em Estabelecimentos Bancários. Referido acordo prestou-se a disciplinar o trabalho durante a pandemia, com objetivos expressos de preservação da saúde dos empregados e dos clientes, bem como garantir de forma segura a prestação dos serviços essenciais, sendo que as cláusulas citadas assim dispõem:

“CLÁUSULA 1ª: DO TELETRABALHO, TRABALHO REMOTO OU OUTRO TIPO DE TRABALHO À DISTÂNCIA

As partes signatárias deste instrumento reconhecem que as medidas adotadas pelo BANCO, em virtude da situação de força maior decorrente da pandemia causada pelo novo coronavírus, a partir de 12.03.2020, e somente ligadas a ocorrência da pandemia que permitiram que milhares de empregados passassem rapidamente a exercer suas atividades em regime de teletrabalho, trabalho remoto ou outro tipo de trabalho à distância ou, a organização do trabalho em turnos, foram necessárias e são juridicamente válidas, principalmente, para proteger a saúde dos empregados.

Parágrafo Único: *O BANCO reconhece como público prioritário ao teletrabalho, trabalho remoto ou outro tipo de trabalho à distância os funcionários autodeclarados como pertencentes ao grupo de risco, conforme definido pelo BANCO e atualizado no hotsite Coronavírus e nas deliberações aprovadas na Mesa de Negociação Nacional Permanente COVID-19.”*

“CLÁUSULA 5ª: REVOGAÇÃO, REVISÃO OU PRORROGAÇÃO

A prorrogação, revisão ou revogação, total ou parcial, do presente instrumento coletivo somente poderá ser efetivada mediante comum acordo formal entre as partes e ficará subordinado à aprovação em Assembleia Geral dos Empregados, especialmente convocada para este fim.”

Uma vez determinado, de forma geral, o retorno de empregados que fazem parte do grupo de risco ao trabalho presencial, mesmo sendo o empregador signatário de instrumento coletivo que prevê a priorização do labor remoto, bem como estabelece expressamente que a revisão do convencionado



dependeria de nova negociação e aprovação em Assembleia Geral, considero que há verossimilhança das alegações dos Impetrantes e a presença de probabilidade do direito líquido e certo violado com a não concessão da tutela.

Frise-se, ademais, que é dever do empregador preservar a saúde dos seus empregados, como se extrai do art. 7º, XXII, da Constituição Federal ("*XXII - redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança*"). Especificamente às empresas públicas e sociedades de economia mista, que exploram atividade econômica, como é o caso do Banco do Brasil, a Constituição Federal reserva especialmente, como primeiro postulado, "*I - sua função social e formas de fiscalização pelo Estado e pela sociedade*" (art. 173 da CF).

Observe-se que a existência de meras tratativas mencionadas pelo Litisconsorte em suas manifestação nos autos originários, a respeito da flexibilização do retorno ao trabalho presencial pelos empregados do grupo de risco, demonstram que o requisito formal previsto na norma coletiva ainda não foi concretizado.

Na mesma linha, o pedido de tutela formulado para que o Litisconsorte exija de seus empregados a comprovação de vacinação contra a Covid-19, da mesma forma, preenche o pressuposto da plausibilidade jurídica, não só por se tratar de medida que preserva a saúde dos empregados e clientes, mas também porque afinada com o entendimento adotado pelo E. STF nos autos de ADPF 898 DF, tanto em decisão liminar proferida pelo Ministro Luís Roberto Barroso em 12.11.2021, como pela maioria dos Ministros daquela Corte no julgamento em Plenário virtual, no sentido de suspender a vigência de dispositivos da Portaria 620/2021, do Ministério do Trabalho e Previdência, que proibiam a dispensa de trabalhador que não tivesse se vacinado contra o coronavírus:

"Direito constitucional do trabalho. Direito à saúde. Arguições de descumprimento de preceito fundamental. Pandemia de COVID-19. Portaria MTPS nº 620/2021. Vedação à exigência de vacinação. Ato infralegal. Inconstitucionalidade. 1. A Portaria MTPS nº 620/2021 proíbe o empregador de exigir documentos comprobatórios de vacinação para a contratação ou manutenção da relação de emprego, equiparando a medida a práticas discriminatórias em razão de sexo, origem, raça, entre outros. No entanto, a exigência de vacinação não é equiparável às referidas práticas, uma vez que se volta à proteção da saúde e da vida dos demais empregados e do público em geral. 2. Existe consenso médico-científico quanto à importância da vacinação para reduzir o risco de contágio por Covid-19, bem como para aumentar a capacidade de resistência de pessoas que venham a ser infectadas. Por essa razão, o Supremo Tribunal Federal considerou legítima a vacinação compulsória, não por sua aplicação forçada, mas pela adoção de medidas de coerção indiretas. Nesse sentido: ARE 1.267.879, Rel. Min. Luís Roberto Barroso; ADIs 6.586 e 6.587, Rel. Min. Ricardo



Lewandowski. 3. É da natureza das relações de trabalho o poder de direção do empregador e a subordinação jurídica do empregado (CF, art. 7º c/c CLT, arts. 2º e 3º). O descumprimento, por parte do empregado, de determinação legítima do empregador configura justa causa para a rescisão do contrato de trabalho (CLT, art. 482, h). É importante enfatizar que constitui direito dos empregados e dever do empregador a garantia de um ambiente de trabalho seguro e saudável (CF/1988, art. 7º, XXII, e art. 225). 4. Acrescente-se, ainda, que a extinção da relação de trabalho, mesmo sem justa causa, é um direito potestativo do empregador, desde que indenize o empregado na forma da lei (CF/88, art. 7º, I). Do mesmo modo, a atividade empresarial sujeita-se à livre iniciativa e à liberdade de contratar, competindo ao empregador estabelecer estratégias negociais e decidir sobre os critérios de contratação mais adequados para sua empresa (CF, art. 170). 5. Ato infralegal, como é o caso de uma portaria, não é instrumento apto a inovar na ordem jurídica, criando direitos e obrigações trabalhistas (CF, art. 5º, II). Tampouco pode limitar o sentido e alcance de normas constitucionais. Até mesmo a lei encontra limites na restrição de princípios e direitos fundamentais. 6. Note-se, por fim, que o reconhecimento da inconstitucionalidade de dispositivos da portaria apenas restabelece o direito do empregador de rescindir o contrato de trabalho. Não significa, porém, que ele deva necessariamente fazê-lo, cabendo-lhe ponderar adequadamente as circunstâncias do caso concreto. 7. Deferimento da cautelar, para suspender os dispositivos impugnados. Fica ressalvada a situação das pessoas que têm expressa contra-indicação médica à vacinação, fundada no Plano Nacional de Vacinação contra a COVID-19 ou em consenso científico, hipótese em que se deve admitir a testagem periódica. (STF - ADPF: 898 DF 0063967-95.2021.1.00.0000, Relator: ROBERTO BARROSO, Data de Julgamento: 12/11/2021, Data de Publicação: 16/11/2021)

A urgência das medidas pleiteadas encontra-se igualmente evidenciada, seja diante da importância do bem tutelado, envolvendo o direito fundamental à saúde (art. 8º, caput, da Constituição Federal), seja porque a determinação geral de retorno ao trabalho presencial pelos empregados pertencentes ao grupo de risco, no âmbito do Litisconsorte, possui previsão para o corrente mês.

Destarte, por considerar demonstrado o preenchimento dos requisitos do art. 300 do CPC, **defiro** a tutela de urgência postulada pelos Impetrantes nos autos de ACC nº 0001032-44.2021.5.09.0029, para: a) determinar a suspensão do retorno ao trabalho presencial pelos empregados do grupo de risco para a Covid-19, no âmbito do Litisconsorte e abrangidos pela base territorial dos Impetrantes, até revisão da cláusula 5ª do Acordo Coletivo de Trabalho de fls. 343/348; b) determinar que o Banco do Brasil exija a comprovação de vacinação contra a Covid-19 de todos os empregados (no âmbito da base territorial dos Impetrantes) que trabalham de forma presencial.



Documento assinado pelo Shodo

Fixo, para o caso de descumprimento das obrigações acima pelo empregador, a multa diária de R\$ 5.000,00 (cinco mil reais), por empregado, sendo que a fiscalização do cumprimento das obrigações acima impostas e a eventual exigibilidade da multa deverão ser feitas perante o Juízo em que tramita a referida ação coletiva.

Intimem-se os Impetrantes.

Notifique-se a autoridade apontada como coatora, **COM URGÊNCIA**, para que cumpra a presente decisão, bem como para que, em dez dias, preste as informações que entender necessárias.

Após, remetam-se os autos ao Relator sorteado.

ds

CURITIBA/PR, 21 de dezembro de 2021.

ARION MAZURKEVIC
Desembargador do Trabalho



Assinado eletronicamente por: ARION MAZURKEVIC - Juntado em: 21/12/2021 23:29:57 - 84cd925

<https://pje.trt9.jus.br/pjekz/validacao/21122120094236900000046141771?instancia=2>

Número do processo: 0001214-20.2021.5.09.0000

Número do documento: 21122120094236900000046141771