



Poder Judiciário
Justiça do Trabalho
Tribunal Regional do Trabalho da 6ª Região

Tutela Cautelar Antecedente

0000527-56.2023.5.06.0000

Relator: DIONE NUNES FURTADO DA SILVA

Processo Judicial Eletrônico

Data da Autuação: 31/03/2023

Valor da causa: R\$ 1.000,00

Partes:

REQUERENTE: ORDEM DOS ADVOGADOS DO BRASIL SECCAO DE PERNAMBUCO

ADVOGADO: ANTONIO CESAR CAULA REIS

ADVOGADO: LARISSA CORREA DE SIQUEIRA GOMES

ADVOGADO: GABRIELA RODRIGUES DE CARVALHO

REQUERIDO: CLAUDIA RODRIGUES PINHEIRO



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 6ª REGIÃO
PRIMEIRA TURMA
Relatora: DIONE NUNES FURTADO DA SILVA
TutCautAnt 0000527-56.2023.5.06.0000
REQUERENTE: ORDEM DOS ADVOGADOS DO BRASIL SECCAO DE
PERNAMBUCO
REQUERIDO: CLAUDIA RODRIGUES PINHEIRO

INTIMAÇÃO

Fica V. Sa. intimado para tomar ciência da Decisão ID fe9a074 proferida nos autos.

Vistos etc.

Trata-se de pedido de tutela cautelar antecedente, com pedido de liminar, requerida pela **ORDEM DOS ADVOGADOS DO BRASIL SECCÃO DE PERNAMBUCO**, com fulcro nos arts. 995, parágrafo único, e 1.012, §§ 3.º e 4.º, do CPC, visando atribuir efeito suspensivo ao recurso ordinário interposto nos autos da ação trabalhista n.º 0000398-64.2022.5.06.0201, ajuizada por CLÁUDIA RODRIGUES PINHEIRO contra a ora requerente.

Na peça inicial (Id e4064f9), a requerente sustenta a necessidade de imediata suspensão dos efeitos da sentença que determinou a reintegração da reclamante no emprego. Argumenta que a decisão implicou em invasão do Poder Judiciário em questões afetas ao poder diretivo do empregador, dado seu direito de romper unilateralmente o liame empregatício, sem a necessidade de motivação. Assevera que a dispensa da autora *“não teve relação alguma com a reeleição do Dr. Washington Luís Macedo de Amorim para o cargo de Presidente da Subseção de Vitória de Santo Antão, tampouco com o resultado da eleição para Presidente da OAB-PE nas urnas de Vitória de Santo Antão e de Gravatá”*, até porque não existe qualquer tipo de desentendimento entre a reclamante e o Presidente da OAB Seção Pernambuco. Pontua ser essencial, para a caracterização da dispensa discriminatória, que a conduta do empregador seja direcionada a um indivíduo específico (vítima) e não a terceira pessoa, estranha à relação de emprego. Afirma que a resilição ocorreu em face da necessidade de reestruturação das subseções e de melhor distribuição dos empregados e estagiários, com base em critérios objetivos, considerando a proporção entre o quadro de advogados e a quantidade de pessoal da subseccional. Argumenta que existe o cargo de secretária em apenas 6 subseccionais de Pernambuco, sendo que a subseção de Vitória de Santo Antão tem quadro de empregados maior que as subseções de Caruaru, Petrolina, Olinda e Jaboatão, o que precisava de adequação. Destaca que *“os dados apresentados nos autos daquela ação, documental e oralmente,*

mostram claramente que o escopo de eficiência e de otimização e redução dos gastos foi (e é) o foco da demissão em tela (e de outras providências adicionais adotadas e de outras que ainda terão lugar), não havendo falar em dispensa discriminatória, por motivação política". Obtempera que a dispensa discriminatória, por motivação política, deve ser demonstrada de forma efetiva e robusta, o que não ocorreu na hipótese, motivo pelo qual não estão presentes os requisitos necessários à concessão da tutela reintegratória de urgência. Destacando a elevadíssima probabilidade de que seu apelo seja provido, requer a concessão do efeito suspensivo ao recurso ordinário.

Feito este relato, passo à apreciação.

No tocante à concessão de efeito suspensivo ao recurso ordinário, cabe pontuar que, em regra, no processo do trabalho, os recursos possuem efeito meramente devolutivo, conforme disposto no art. 899 da CLT. Entrementes, admite-se a concessão de efeito suspensivo, quando a parte demonstra probabilidade do direito e o perigo de dano ou o risco ao resultado útil do processo, com fundamento no poder geral de cautela (arts. 300 e 1.012, § 4.º, ambos do CPC).

É admissível, portanto, a obtenção de efeito suspensivo ao recurso ordinário, com base na aplicação subsidiária do art. 1.029, § 5.º, do CPC, consoante disposto na Súmula n.º 414, I, do C. TST, *verbis*:

"MANDADO DE SEGURANÇA. TUTELA PROVISÓRIA CONCEDIDA ANTES OU NA SENTENÇA (nova redação em decorrência do CPC de 2015) - Res. 217/2017 - DEJT divulgado em 20, 24 e 25.04.2017

I - A tutela provisória concedida na sentença não comporta impugnação pela via do mandado de segurança, por ser impugnável mediante recurso ordinário. É admissível a obtenção de efeito suspensivo ao recurso ordinário mediante requerimento dirigido ao tribunal, ao relator ou ao presidente ou ao vice-presidente do tribunal recorrido, por aplicação subsidiária ao processo do trabalho do artigo 1.029, § 5º, do CPC de 2015.(grifei).

Pois bem. Quanto à liminar postulada, convém transcrever trechos da fundamentação da sentença impugnada (Id fd33534):

"(...) Em resumo, não detendo a obreira qualquer tipo de garantia provisória de emprego ('estabilidade') e não tendo sido admitida por concurso público, sua dispensa, em princípio, não necessita de motivação. Porém, evidenciado que o despedimento foi motivado por razões discriminatórias de qualquer ordem, o ato é, em si, ilícito e sindicável pelo Judiciário.

Concretamente, a parte autora alega que sua dispensa se deu como modo de retaliar a direção da subseção da OAB de Vitória de Santo Antão, na medida em que referida unidade subseccional teria apoiado 'de forma maciça' a chapa adversária no pleito de 2021.

A reclamada sustenta que a dispensa se deu em razão da efetivação de uma política de reestruturação de cargos e redução de gastos'.

Ressoa evidente que a análise da motivação não pode ser feita de modo subjetivo, isto é, não significa perquirir a real intenção do responsável pelo desligamento, o que seria, por si, uma tarefa impossível, porquanto a solução processual não passa pela perscrutação ou devassa do psiquismo de ninguém. Deve o exame, portanto, pautar-se em dados objetivos que possam evidenciar, ou não, circunstâncias que moveram a tomada de decisão.

De pronto, merece registro que a disputa entre os candidatos à direção da Secção da OAB de Pernambuco foi bastante acirrada, tendo a chapa vencedora obtido 50,75% dos votos válidos, contra, evidentemente, 49,25%, ou seja, a vitória se deu por 1,5% dos votos válidos, equivalente a 237 votos em um universo de 15.245 votantes (dados constantes do sítio eletrônico <https://oabpe.org.br/resultadoseleitorais/>, em consulta realizada em 6/3/2023, às 10h20min).

Nesse contexto, a derrota da chapa situacionista na subseção de Vitória de Santo Antão (incluindo Gravatá) foi a mais categórica de todas as 25 subseções do estado de Pernambuco (e mais Recife), com 88,68% dos votos para a chapa oposicionista ('Renova OAB/PE') e somente 11,32% para a chapa 'OAB Mais Unida', totalizando uma diferença de 205 votos a favor da chapa derrotada nas eleições gerais. (...)

Em conclusão, o resultado eleitoral em Vitória de Santo Antão foi o mais pronunciado de todos em uma disputa, repita-se, extremamente acirrada (todos os valores foram obtidos a partir dos dados constantes no mesmo sítio eletrônico acima informado), sendo razoável entendê-la, nesse contexto, como um verdadeiro 'reduto da oposição'. (...)

De resto, embora não se possa cogitar de 'transferência de votos' como um simples fenômeno matemático, sobretudo em uma classe profissional bastante politizada, é digno de nota que o depoente Washington Luis Macedo foi reeleito, sem concorrentes, a presidente da subseção de Vitória de Santo Antão com 244 votos, havendo 35 votos não válidos (23 'em branco' e 12 'nulos'), enquanto a chapa 'Renova OAB/PE' obteve 235 votos contra 30 da chapa de situação, a sugerir que o apoio do presidente local foi decisivo para o resultado final naquele colégio, tanto que

os votos não válidos na circunscrição podem ser interpretados como contrários ao gestor local, na medida em que não havia concorrentes. Do mesmo modo, a votação na chapa de oposição seccional (235) foi bastante próxima à do presidente local (244).

Portanto, os dados concretos denotam, com fortes evidências, que o presidente da subsecção de Vitória de Santo Antão exerce uma espécie de liderança local no segmento profissional dos advogados, o que aliás corrobora com suas sucessivas reeleições (nove mandatos, segundo seu depoimento e não contrariado por outras evidências).

(...)

De outro lado, a despeito das alegações da reclamada, não existem evidências de que a dispensa da reclamante tenha se dado em um contexto de genuína reestruturação da instituição.

Em primeiro lugar, não consta dos autos qualquer documento que corrobore com a existência de uma real 'política de reestruturação de cargos e redução de gastos', sendo certo que o Plano de Cargos, Carreira e Remuneração carreado aos autos (fls. 143 e seguintes) nada fala sobre eventual readequação do número de empregados em cada unidade.

Com efeito, consoante consta do documento de fls. 144, o Plano de Cargos, Carreira e Salários da OAB tem como objetivo estabelecer diretrizes para gestão da remuneração da Instituição, visando regulamentar e padronizar os critérios de promoção e de movimentação dos colaboradores. Assim como, busca definir normas de admissão de pessoal.

Não faz, portanto, qualquer alusão a dispensas de empregados ou a readequação de seu quantitativo.

Em verdade, em que pese a alegação da reclamada de que promoveu 'estudo da estrutura funcional da sede e das subseções, em comparação com as receitas e despesas', não trouxe aos autos o detalhamento de tal trabalho e sequer o comparativo de receitas e despesas das respectivas subseções, limitando-se, tão somente, a apresentar planilha indicando a quantidade de funcionários por subseção em cotejo com o número de advogados inscritos (fls. 156/157), o que não se mostra suficiente para respaldar a dispensa da parte obreira, sobretudo quando era possível optar-se pela dispensa de outros funcionários na mesma unidade, no caso, sete 'auxiliares de subseccional' (planilha de fls. 105).

Causa estranheza, nesse particular, a alegação da ré de que o cargo ocupado pela reclamante ('Secretária I') era 'desnecessário' na unidade de Vitória, mormente porque semelhante função ainda existe na estrutura de subseções bem

menores, como as de Araripina, Salgueiro e Arcoverde, todas com menos advogados inscritos do que a de Vitória de Santo Antão (conf. documento de fls. 159, juntado pela própria reclamada).

Repita-se, não é razoável que a alegada readequação de cargos tenha levado em conta apenas e tão somente o valor dos salários correspondentes, desconsiderando completamente a relevância, em si, da função desempenhada, sobretudo porque em menos de um mês após a dispensa da reclamante (1º/4/2022), houve a contratação de uma funcionária para ocupar justamente o cargo de 'secretária' na subseção de Caruaru, em 22/4/2022 (documento de fls. 154), o que denota a importância do cargo para a boa administração das unidades.

Igualmente também não se sustenta a alegação da reclamada de que teria promovido a dispensa de funcionário na subseção de Petrolândia (local onde a chapa situacionista sagrou-se vencedora), notadamente porque desacompanhada de qualquer prova que indicasse o funcionário e, bem assim, a modalidade rescisória, sendo certo que sequer consta essa informação na planilha de fls. 153 ('funcionários desligados - 2022'), produzida pela própria ré.

De se destacar, ao contrário, que houve contratação de nova funcionária para a subseção de Petrolândia em 5/5/2022 (conforme planilha de fls. 154, juntada pela própria reclamada).

*Por outro lado, a circunstância de haver demitido funcionário da unidade de Caruaru (Pablo Rafael dos Santos Rufino – fls. 192) também não é suficiente para se concluir que o desligamento da reclamante se deu com o objetivo de reestruturação de quadros, **uma vez que a entidade reclamada sempre promoveu desligamentos sem justa causa, independentemente de qualquer política funcional.***

Veja-se, a exemplo disso, que em 2019, segundo o banco de dados do Caged (obtido em consulta ao sistema Infoseg), dos 33 desligamentos, 17 foram por 'dispensa sem justa causa' (51,52%, ou seja, mais da metade dos casos), 10 'a pedido' (30,30%), 1 'por morte' e 5 por 'término do contrato'.

*Portanto, simplesmente invocar que **desligou outros empregados em 2022 (independentemente da subseccional)** em nada robustece o argumento de que a demissão da reclamante decorreu de autêntica reestruturação.*

*Ainda nesse concerto, a reclamada alega que **promoveu dispensas de ocupantes de cargos com 'altos salários' na sede, em Recife, como parte de sua 'política de reestruturação'.***

Com efeito, verifica-se, pela planilha de fls. 153, que os cargos dos funcionários indicados (Gilvan Anselmo de Oliveira e Helder Pessoa de Macedo)

correspondem, respectivamente, a 'Gerente de Comunicação' e 'Chefe de Gabinete', ambos da sede da reclamada.

No entanto, pelo próprio plano de cargos da ré, o cargo de 'Chefe de Gabinete' já era previsto como 'em extinção' (tabela de fls. 149), não se tratando, pois, de 'política de reestruturação', mas de cumprimento do plano funcional da própria ré.

Ademais disso, sequer consta no quadro em referência o cargo de 'Gerente de Comunicação', mas, sim de 'Assessor de Comunicação', transformado em 'Analista de Comunicação' (fls. 149).

Desse modo, a reclamada não se desvencilhou em demonstrar que referidas dispensas, de fato, se deram no âmbito de uma política de reestruturação para além do que já era previsto no próprio Plano de Cargos e Salários de 2018.

De resto, o PCS também prevê a consequência para quem eventualmente recebesse 'salário acima da tabela salarial' (fls. 147), verbis:

O profissional que estiver com salário acima do limite máximo da faixa salarial, permanecerá com o mesmo salário e sofrerá reajustes anuais em função do acordo coletivo. Este cenário só poderá mudar via progressão vertical (promoção) e consequente mudança de grupo salarial.

Portanto, nenhuma alusão faz a simplesmente demitir o funcionário que estivesse em tal situação.

Convém ainda ponderar, nessa ordem de ideias, que a circunstância (não provada nos autos, diga-se) de a reclamada promover medidas de 'redução de gastos como, por exemplo, renegociação de contratos (inclusive de prestação de serviços terceirizados) e ajustes na política de compras', por si só, não corrobora a alegação de que a dispensa da autora se dera, efetivamente, dentro de uma política de reestruturação, mormente diante da ausência de outros elementos de convicção nesse sentido, conforme já ressaltado anteriormente.

Ademais, repise-se, não ser razoável que o critério determinante para escolher-se a obreira, em vez de outro(s) funcionário(s) da referida subseção, tenha se pautado apenas e tão somente no valor do seu salário, sem a consideração de qualquer outro parâmetro, notadamente quanto à própria importância e necessidade do cargo ocupado na estrutura de funcionamento da subseccional, como, de resto, declarou o próprio presidente da Secional Pernambuco, ao relatar, em seu depoimento, que:

(...) a deliberação por desligar a reclamante partiu dentre outros critérios do cotejo do número de funcionários na subseção de Vitória de Santo Antão em comparação por exemplo, com a de Caruaru, uma vez que a primeira contava com 600 advogados associados e a última com 3.000, sendo que ambas tinham 09 funcionários; a escolha da reclamante para ser desligada se deu em função do seu maior salário em relação aos demais funcionários; não foi levada em considerada (‘consideração’) o critério funcional da reclamante para seu desligamento. Grifamos.

Merece registro, nessa perspectiva, que a reclamante já contava com mais de 13 anos de contrato de trabalho, inclusive com homenagem prestada pela própria reclamada pelo ‘trabalho dedicado à instituição’ (...) ‘sempre com empenho, profissionalismo e identificação com os nossos valores’ (documento de fls. 28).

Vale salientar, ainda, que, conquanto a reclamada busque minimizar a relevância da homenagem recebida pela autora, dando a entender que foi baseada meramente no critério de antiguidade dos funcionários (com mais de 10 anos de serviço), não trouxe aos autos qualquer documento que comprovasse a conferência de elogios a outros empregados, não sendo presumível que se tratou de uma simples ‘burocracia’ inconsequente, mas do reconhecimento autêntico da presteza de seus serviços.

Ora, se é certo que a homenagem em apreço não se reveste como uma ‘garantia de emprego’, conforme alega a reclamada, tampouco é menos certo que inexistia qualquer fato que desabonasse o trabalho da obreira. Ao revés, traduz-se como forte indício de que a reclamante era avaliada em boa nota por sua empregadora.

Nesse mesmo raciocínio, releva apontar que os serviços da autora eram particularmente necessários à gestão local de Vitória de Santo Antão, conforme deixa claro o depoimento do presidente daquela subseccional, verbis:

(...) a reclamante era uma espécie de ‘faz tudo’ a exemplo do manuseio de processos afetos ao TED que são sigilosos, coordenação de eventos, interlocução com comissões, bem como juízes e promotores das comarcas e prefeituras que fazem parte da base de atuação da subseção; após a dispensa não houve substituição da reclamante no que concerne as suas atribuições, estando a atual subseção desfalcada, o que compromete a gestão do deponente.

Outrossim, a demandada não trouxe aos autos qualquer comprovação documental da decantada desproporcionalidade entre o incremento de despesas da unidade de Vitória e o aumento do respectivo duodécimo daquela subseccional em relação aos exercícios anteriores a 2022.

Nesse diapasão, considerando a aptidão para a prova e, tratando-se de demonstrativos contábeis, não se mostra suficiente a simples declaração testemunhal de que teria havido aumento de despesas, em especial quando a própria testemunha declarou que 'essas informações não se deram através de análise de documentos contábeis da reclamada' (fls. 352).

De fato, o depoimento da testemunha Fernanda Fidelis Pereira (indicada pela ré) não merece maior credibilidade nesse particular, seja por relatar fatos dos quais alega conhecimento apenas por 'ouvir dizer', seja por prestar informações que não se sustentam nos documentos trazidos pela própria reclamada, a exemplo de declarar que 'com a demissão da reclamante, os custos salariais Ora, o último salário da reclamante, equivaleriam a de 3 funcionários'. em março de 2022, foi de R\$ 2.858,44 (conforme TRCT de fls. 197 e planilha de fls. 153), o que corresponde a pouco mais de dois salários mínimos para o ano em apreço (R\$1.212,00), ficando longe de 'compensar' o salário de '03 funcionários'.

*Em outro giro, ainda que seja razoável supor a queda de arrecadação de anuidades em razão da situação de crise econômica provocada pela pandemia de Covid-19, tal se deu particularmente a partir de março de 2020 (quando houve o reconhecimento do estado de pandemia) até aproximadamente meados de 2021, **havendo a retomada progressiva das atividades profissionais com o consequente retorno dos níveis de arrecadação, sem falar nas crescentes inscrições de novos aprovados nos exames da Ordem, sendo certo que em 2022 (ano de dispensa da reclamante), a situação de excepcionalidade estava, em grande medida, superada.***

Portanto, não é verossímil que a queda de arrecadação (embora não demonstrada nos autos) tenha sido um real motivo para a dispensa da autora, sobretudo quando a economia nacional já dava sinais de recuperação em 2022, destacadamente em razão da retomada das atividades presenciais resultante da vacinação nacional iniciada em meados de 2021. (...)

Vale pontuar, por oportuno, que, conquanto a reclamada sustente que a decisão de demitir a reclamante não fora tomada individualmente, mas por 'deliberação coletiva', sequer trouxe aos autos a ata da reunião que decidiu por sua dispensa, inviabilizando o conhecimento de eventuais discussões a respeito.

Nesse diapasão, não é crível que se empreenda a uma política de reestruturação do quadro de funcionários de uma instituição do porte e relevância institucional da reclamada, que abrange todo o estado de Pernambuco, sem que haja previamente qualquer planejamento sério, fundado, minimamente, em estudos de viabilidade, relatórios, avaliações de desempenho, projetos ou análises preliminares

que subsidiassem tal reestruturação, máxime diante dos seus impactos no próprio funcionamento da instituição. Porém, não constam nos autos qualquer documentação nesse sentido.

(...)

Ora, não faz sentido que o exercício regular do direito de ação constitua óbice ao poder diretivo do empregador, notadamente se a alegada 'política' de reestruturação estivesse pautada dentro dos limites jurídicos do poder patronal.

Finalmente, não está em pauta a análise de qualquer conduta ou engajamento político-eleitoral por parte da obreira, inexistindo qualquer controvérsia a esse respeito, mas a alegação de que sua dispensa teria sido promovida para atingir a própria presidência da subseccional de Vitória e, em última análise, a própria capacidade funcional da gestão local.

(...)

Assim, à vista de todo o exposto, em um juízo de preponderância das evidências (preponderance of evidence), particularmente considerando a situação de conflitualidade objetivamente demonstrada entre a gestão local e a estadual da reclamada, à míngua de qualquer comprovação de autêntico projeto de reestruturação, o histórico funcional da reclamante e, bem assim, o impacto negativo de sua dispensa no bom funcionamento da gestão local da entidade, tem-se como plausível que o despedimento noticiado nos autos se dera de forma discriminatória e divorciada dos limites econômicos e sociais do poder patronal (desvio de poder ou finalidade), tese que ora se acolhe.

Nesse diapasão, registre-se que, após cognição exauriente, revelou-se presente o direito vindicado pela parte autora, sendo de se deferir a antecipação dos efeitos da tutela em sentença, uma vez que o afastamento do trabalho sem a consequente percepção de salários pela obreira configura situação de risco ao resultado útil do processo, nos termos do art. 300, CPC, subsidiário (art. 769, CLT).

Por outro lado, na forma do § 1º, do art. 300, CPC, a exigência de caução (ou depósito) para o deferimento de liminar se inscreve no poder geral de cautela do julgador, sendo que a dispensa de tais garantias não se mostra descabida nem ilegal, sobretudo por assegurar o acesso à ordem jurídica justa, nos casos em que o beneficiário é presumivelmente hipossuficiente, como ocorre com a parte trabalhadora, sem prejuízo de posterior reparação de dano decorrente da execução da medida, nos termos do art. 302, CPC.

Ademais, o deferimento da cautelar sem a exigência de caução não ofende a legalidade. Nesse sentido: STJ, 3.ª T., REsp 33172-RJ, rel. Min. Waldemar Zveiter, DJU 11.10.1993.

Por consequência, julgo procedente o pedido, para declarar nula a dispensa da autora, bem como determinar a sua reintegração ao trabalho, independentemente do trânsito em julgado, nos mesmos moldes anteriores, incluindo função, jornada e salário, que deverá ser realizada no prazo de 30 dias da intimação desta decisão, sob pena de pagamento de multa diária de R\$ 500,00, limitada ao importe de R\$ 100.000,00, reversível à reclamante.

Acolho o pedido, ainda, para, independentemente de caução, condenar a ré a pagar o valor de todos os salários e demais vantagens devidas à autora entre o período da 'propositura da ação' (conforme delimitada na emenda de fls. 383 - nos termos do art. 141 c/c art. 492, CPC) até a efetiva reintegração (13º salário, férias com 1/3 e FGTS, este a ser depositado em conta vinculada), devendo, inclusive, observar qualquer vantagem recebida pelos seus empregados decorrente de reajustes previstos em regra coletiva ou espontaneamente concedida pela reclamada." (destaquei)

Conforme se vê, trata-se de condenação em reintegração no emprego, deferida pelo Juízo de origem, com base na análise de substrato probatório contido nos autos, tanto prova oral como documental, sendo a matéria devolvida à revisão, conforme recurso ordinário interposto pela parte ré (Id 50b2415).

Entretanto, com a devida vênia, constato a presença dos requisitos autorizadores da tutela de urgência, porquanto se visualiza, em juízo de cognição sumária, a existência de elementos nos autos que evidenciem a probabilidade do direito invocado pela requerente, e conseqüentemente de provimento de seu recurso, nos exatos termos do artigo 1.012, §§ 1.º e 4.º, do CPC, textual:

"Art. 1.012. A apelação terá efeito suspensivo.

§ 1º Além de outras hipóteses previstas em lei, começa a produzir efeitos imediatamente após a sua publicação a sentença que:

(...)

V - confirma, concede ou revoga tutela provisória;

(...)

*§ 4º Nas hipóteses do § 1º, a eficácia da sentença poderá ser suspensa pelo relator se o apelante **demonstrar a probabilidade de provimento do recurso ou se, sendo relevante a fundamentação, houver risco de dano grave ou de difícil reparação.**" (destaquei)*

Da dicção legal, percebem-se duas situações distintas em que é possível a concessão de efeito suspensivo à sentença que concede a tutela provisória: na primeira hipótese, basta a probabilidade de provimento do apelo para concessão do efeito suspensivo; na segunda, exige-se a conjugação do risco de dano grave (ou de difícil reparação) com a fundamentação relevante. Em outras palavras, o perigo de dano ou risco grave não é exigível na primeira hipótese, conforme entendimento doutrinário pacífico, ilustrado nas seguintes palavras de Daniel Amorim Assunção Neves:

"Como se pode notar da leitura do dispositivo legal, a concessão de efeito suspensivo não está exclusivamente condicionada aos requisitos da tutela de urgência, como ocorre no art. 995, parágrafo único, do Novo CPC, mas também aos requisitos da tutela de evidência, já que basta ao apelante provar a probabilidade de provimento do recurso para que o efeito suspensivo seja concedido." (NEVES, Manual de Direito processual civil, 8.ª Ed., JusPodivm, p. 1471).

Pois bem. A sentença concluiu que a dispensa da autora decorreu de retaliação do Presidente da seccional da OAB-PE, dirigida ao Presidente da subseccional da OAB em Vitória de Santo Antão, em virtude de seu posicionamento político, em favor da chapa derrotada na eleição estadual da OAB e, portanto, contrário à atual gestão eleita da Ordem dos Advogados em Pernambuco. A dispensa da reclamante teria sido o móvel pelo qual se perpetrou a dita perseguição, pois o desligamento da trabalhadora teria impacto negativo no funcionamento da Subseção da OAB em Vitória de Santo Antão.

Ocorre que, enquanto não regulamentado o inciso I do art. 7.º da Constituição Federal de 1988, não há obrigatoriedade de o empregador indicar o motivo do desligamento do empregado, sendo permitida a denúncia vazia do contrato de trabalho (dispensa sem justa causa). Entretanto, existem limitações a esse poder potestativo patronal, como bem retratado na jurisprudência do C.TST, cristalizada na OJ 142 da SDI2: *"Inexiste direito líquido e certo a ser oposto contra ato de Juiz que, antecipando a tutela jurisdicional, determina a reintegração do empregado até a decisão final do processo, quando demonstrada a razoabilidade do direito subjetivo material, como nos casos de anistiado pela Lei nº 8.878/94, aposentado, integrante de comissão de fábrica, dirigente sindical, portador de doença profissional, portador de vírus HIV ou detentor de estabilidade provisória prevista em norma coletiva."*

Ocorre que, a par de não se tratar de nenhuma dessas hipóteses listadas na referida orientação jurisprudencial, o caso não envolve garantia de emprego, nem sendo o caso de empregado admitido por concurso público, inexistindo qualquer estabilidade a assegurar o direito de manutenção no emprego conforme afirmado na sentença, **de modo que não se exige motivação para o ato de dispensa**. Também não se trata dos já conhecidos e especificados casos de discriminação, por motivo de sexo, origem, raça, cor, estado civil, situação familiar, deficiência, reabilitação profissional ou idade, previstos no art. 1º da Lei n.º 9.029/1995.

Quanto a esse aspecto, é oportuno destacar que a alegação de discriminação política não seria passível de caracterização, porquanto – consoante afirmado na petição inicial da reclamatória e reconhecido em sentença – a trabalhadora não foi dispensada em razão de sua opinião política. Em outras palavras, **a suposta conduta patronal direcionada à trabalhadora** não teve por objetivo excluí-la, por razões de preferência política.

A situação descrita, portanto, não seria subsumível ao conceito de discriminação previsto na Convenção n.º 111 da OIT, que abrange toda *"distinção, exclusão ou preferência fundada na raça, cor, sexo, religião, opinião política, ascendência nacional ou origem social, que tenha por efeito destruir ou alterar a igualdade de oportunidades ou de tratamento em matéria de emprego ou profissão"* (Art. 1, "a"). **Falta, portanto, um substrato jurídico robusto para se conferir conotação discriminatória à dispensa.**

Note-se que, consoante lição do Ministro Maurício Godinho Delgado, a discriminação se conceitua como *"conduta pela qual se nega à pessoa, em face de critério injustamente desqualificante, tratamento compatível como o padrão jurídico assentado para a situação concreta por ela vivenciada. O referido princípio rejeita validade jurídica a essa conduta discriminatória"* (DELGADO, Curso de Direito do Trabalho, 15.ª, LTr, p. 885). E, conforme narrativa acolhida na sentença, a dispensa não ocorreu por motivo de opinião política da empregada, mas sim como forma de impactar negativamente o bom funcionamento da subsecção da OAB de Vitória de Santo Antão, cuja direção seria de oposição à Presidência da OAB de Pernambuco, a qual estaria vinculada.

Nesse ponto, é bom destacar que, inobstante a sentença contenha fundamentação pertinente, algumas das conclusões acerca da fixação da verdade dos fatos não me pareceram acertadas, *data venia*. Ora, o próprio Juízo *a quo* reconheceu a demonstração da existência de admissões e desligamentos no mesmo período em que ocorreu a dispensa da autora, a evidenciar a busca de uma readequação na estrutura do órgão. Todavia, esse fato foi desconsiderado em razão de não haver prova documental do ânimo de reformar o quadro de empregados da OAB-PE, o que se afigura excessivo.

Outrossim, muito embora o Juiz tenha exigido a apresentação de um plano de reestruturação **formal e por escrito**, acabou reconhecendo que "a entidade reclamada sempre promoveu desligamentos sem justa causa, independentemente de qualquer política funcional". Desse modo, não me parece adequada a imposição de robusta prova documental, com apresentação de "estudos de viabilidade, relatórios, avaliações de desempenho, projetos ou análises preliminares que subsidiassem tal reestruturação", quando a prática adotada pela ré, inclusive em outras gestões, revela um procedimento mais informal para o ingresso e dispensa de empregados.

É bom ressaltar que inexistente qualquer obrigação legal no sentido de prévia elaboração de plano formal de reestruturação do quadro de pessoal da OAB, a condicionar a dispensa de seus empregados, até porque a Ordem dos Advogados do Brasil constitui-se em entidade autônoma e independente, com finalidade institucional, não estando sujeita aos ditames impostos à Administração Pública Direta e Indireta, especialmente no tocante à admissão e desligamento de seus colaboradores.

Trata-se de entendimento consagrado no âmbito do STF, em sede de Ação Direta de Constitucionalidade, com decisão vinculante e efeitos "erga omnes", cuja ementa é a seguinte:

"AÇÃO DIRETA DE INCONSTITUCIONALIDADE. § 1º DO ARTIGO 79 DA LEI N. 8.906, 2ª PARTE. 'SERVIDORES' DA ORDEM DOS ADVOGADOS DO BRASIL. PRECEITO QUE POSSIBILITA A OPÇÃO PELO REGIME CELESTISTA. COMPENSAÇÃO PELA ESCOLHA DO REGIME JURÍDICO NO MOMENTO DA APOSENTADORIA. INDENIZAÇÃO. IMPOSIÇÃO DOS DITAMES INERENTES À ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA DIRETA E INDIRETA. CONCURSO PÚBLICO (ART. 37, II DA CONSTITUIÇÃO DO BRASIL). INEXIGÊNCIA DE CONCURSO PÚBLICO PARA A ADMISSÃO DOS CONTRATADOS PELA OAB. AUTARQUIAS ESPECIAIS E AGÊNCIAS. CARÁTER JURÍDICO DA OAB. ENTIDADE PRESTADORA DE SERVIÇO PÚBLICO INDEPENDENTE. CATEGORIA ÍMPAR NO ELENCO DAS PERSONALIDADES JURÍDICAS EXISTENTES NO DIREITO BRASILEIRO. AUTONOMIA E INDEPENDÊNCIA DA ENTIDADE. PRINCÍPIO DA MORALIDADE. VIOLAÇÃO DO ARTIGO 37, CAPUT, DA CONSTITUIÇÃO DO BRASIL. NÃO OCORRÊNCIA. 1. A Lei n. 8.906, artigo 79, § 1º, possibilitou aos 'servidores' da OAB, cujo regime outrora era estatutário, a opção pelo regime celetista. Compensação pela escolha: indenização a ser paga à época da aposentadoria. 2. Não procede a alegação de que a OAB sujeita-se aos ditames impostos à Administração Pública Direta e Indireta. 3. A OAB não é uma entidade da Administração Indireta da União. A Ordem é um serviço público independente, categoria ímpar no elenco das personalidades jurídicas existentes no direito brasileiro. 4. A OAB não está incluída na categoria na qual se inserem essas que se tem referido como 'autarquias especiais' para pretender-se afirmar equivocada independência das hoje chamadas 'agências'. 5. Por não consubstanciar uma entidade da Administração

*Indireta, a OAB não está sujeita a controle da Administração, nem a qualquer das suas partes está vinculada. Essa não-vinculação é formal e materialmente necessária. 6. A OAB ocupa-se de atividades atinentes aos advogados, que exercem função constitucionalmente privilegiada, na medida em que são indispensáveis à administração da Justiça [artigo 133 da CB/88]. É entidade cuja finalidade é afeita a atribuições, interesses e seleção de advogados. Não há ordem de relação ou dependência entre a OAB e qualquer órgão público. 7. A Ordem dos Advogados do Brasil, cujas características são autonomia e independência, não pode ser tida como congênere dos demais órgãos de fiscalização profissional. A OAB não está voltada exclusivamente a finalidades corporativas. Possui finalidade institucional. 8. Embora decorra de determinação legal, **o regime estatutário imposto aos empregados da OAB não é compatível com a entidade, que é autônoma e independente.** 9. Improcede o pedido do requerente no sentido de que se dê interpretação conforme o artigo 37, inciso II, da Constituição do Brasil ao caput do artigo 79 da Lei n. 8.906, que determina a aplicação do regime trabalhista aos servidores da OAB. **10. Incabível a exigência de concurso público para admissão dos contratados sob o regime trabalhista pela OAB.** 11. Princípio da moralidade. Ética da legalidade e moralidade. Confinamento do princípio da moralidade ao âmbito da ética da legalidade, que não pode ser ultrapassada, sob pena de dissolução do próprio sistema. Desvio de poder ou de finalidade. 12. Julgo improcedente o pedido." (ADI 3026, Relator(a): EROS GRAU, Tribunal Pleno, julgado em 08/06/2006, DJ 29-09-2006 PP-00031 EMENT VOL-02249-03 PP-00478 RTJ VOL-00201-01 PP-00093). Destaquei.*

Por outro lado, com a devida vênia, a autoridade sentenciante fez inferências acerca dos fatos da causa sem correlação evidente com os elementos de convicção, pois: a) não houve produção de prova no sentido de que a dispensa da autora tenha causado impacto significativo no bom funcionamento da gestão da subseção da OAB em Vitória de Santo Antão; b) inexistente comprovação de que houve uma melhora no período pós-pandemia do coronavírus na situação financeira da seccional de Pernambuco, decorrente do aumento na arrecadação e do incremento no número de inscritos no exame da ordem; e c) houve decisão da controvérsia com base em juízo de "preponderância de evidências" (como afirmado na sentença), a favor de quem detinha o ônus subjetivo da prova, situação em que a condenação deveria ser alicerçada em prova segura da ocorrência dos fatos.

Cumprido esclarecer que o *preponderance of evidence* do direito norte-americano, a que se faz alusão na sentença, trata-se de *standard* de prova para o qual basta a probabilidade, superior a 50%, de veracidade das alegações da parte autora, para que se considere o fato provado, porquanto, para o magistrado, seria "mais provável que o fato alegado tenha ocorrido do que não tenha ocorrido" (*more likely than not*).

Dito isso, não se pode ignorar a existência de elementos de prova favoráveis à tese da requerente - reclamada da ação trabalhista, sendo certo que, não havendo garantia de emprego, há de se presumir a licitude da dispensa, salvo no caso de prova concreta em sentido contrário. E, como o ônus do fato constitutivo do direito incumbe à autora da reclamação trabalhista (arts. 818, I, da CLT e 373, I, do CPC), a ela caberia demonstrar efetivamente a ocorrência de discriminação, não havendo falar em "*juízo de preponderância das evidências*", até porque, por tudo o que foi dito até aqui, é mais provável que não tenha havido a propalada discriminação, cuja comprovação em juízo não chegou a ser demonstrada.

Assim, em juízo de cognição sumária, vislumbro a alegada probabilidade de provimento do recurso ordinário, na forma do artigo 1.012, §§ 1.º e 4.º, do CPC, não sendo exigível a comprovação de perigo de dano ou risco grave, porquanto é cabível a tutela de evidência recursal.

Por conseguinte, há fundamento apto a autorizar a atribuição de efeito suspensivo ao recurso ordinário interposto pela requerente, na condição de demandada no processo de n.º **0000398-64.2022.5.06.0201**.

Diante do exposto, **DEFIRO** o pedido liminar, com fulcro no artigo 1.012, §§ 1.º e 4.º, do CPC, a fim de suspender a eficácia da sentença proferida no processo de n.º **0000398-64.2022.5.06.0201**, inclusive em relação à determinação de reintegração da trabalhadora no emprego.

Intime-se a requerente, pelo diário eletrônico.

À Secretaria da Turma para: a) dar ciência ao Juízo de Origem, por *e-mail* institucional, sobre o teor da presente decisão, **para o devido cumprimento**; e b) citar a requerida, para, querendo, contestar a presente Tutela Cautelar Antecedente, no prazo de 5 (cinco) dias, nos termos do art. 217 do Regimento Interno deste Regional, e do art. 306 do CPC.

jes/nmgo

RECIFE/PE, 02 de abril de 2023.

DIONE NUNES FURTADO DA SILVA

Desembargadora do Trabalho da 6ª Região



Assinado eletronicamente por: DIONE NUNES FURTADO DA SILVA - Juntado em: 02/04/2023 10:41:46 - 77c1084
<https://pje.trt6.jus.br/pjekz/validacao/23040210404704300000030188065?instancia=2>
Número do processo: 0000527-56.2023.5.06.0000
Número do documento: 23040210404704300000030188065