



Poder Judiciário
Justiça do Trabalho
Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região

Recurso Ordinário Trabalhista 0011873-83.2022.5.15.0001

Relator: HELIO GRASSELLI

Processo Judicial Eletrônico

Data da Autuação: 14/11/2024

Valor da causa: R\$ 500.000,00

Partes:

RECORRENTE: SINDICATO DOS EMPREGADOS EM ESTABELECIMENTOS BANCARIOS E FINANCIARIOS DE BAURU E REGIAO

ADVOGADO: NILO DA CUNHA JAMARDO BEIRO

ADVOGADO: AGDA LUCY BARBOSA ROSA

RECORRENTE: CAIXA ECONOMICA FEDERAL

ADVOGADO: FERNANDO CARVALHO NOGUEIRA

ADVOGADO: MAIRA BORGES FARIA

ADVOGADO: MARIA HELENA PESCARINI

ADVOGADO: JEFFERSON DOUGLAS SOARES

RECORRIDO: SINDICATO DOS EMPREGADOS EM ESTABELECIMENTOS BANCARIOS E FINANCIARIOS DE BAURU E REGIAO

ADVOGADO: NILO DA CUNHA JAMARDO BEIRO

ADVOGADO: ANDREZA BIANCHINI TRENTIN

ADVOGADO: AGDA LUCY BARBOSA ROSA

RECORRIDO: CAIXA ECONOMICA FEDERAL

ADVOGADO: FERNANDO CARVALHO NOGUEIRA

ADVOGADO: MAIRA BORGES FARIA

ADVOGADO: MARIA HELENA PESCARINI

ADVOGADO: JEFFERSON DOUGLAS SOARES

CUSTOS LEGIS: MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 15ª REGIÃO
4ª VARA DO TRABALHO DE BAURU
ATOrd 0011873-83.2022.5.15.0001
AUTOR: SINDICATO DOS EMPREGADOS EM ESTABELECIMENTOS
BANCARIOS E FINANCIARIOS DE BAURU E REGIAO
RÉU: CAIXA ECONOMICA FEDERAL

SENTENÇA

I – RELATÓRIO

SINDICATO DOS EMPREGADOS EM ESTABELECIMENTOS BANCÁRIOS E FINANCIÁRIOS DE BAURU E REGIÃO, devidamente qualificado, ajuíza a presente *Ação Civil Pública com pedido de liminar* em desfavor de **CAIXA ECONÔMICA FEDERAL** alegando, em síntese, que tomou conhecimento que a parte requerida tem divulgado, de forma pública e exposta, os resultados individuais dos empregados em determinadas agências, conduta esta denominada “vitrine”, cuja nomenclatura faz alusão literal à exposição do ranking de seus empregados; que tal exposição é ilícita e indevida e esbarra na proibição contida nos instrumentos normativos, que proíbem a exposição pública de ranking individual de seus empregados; que a divulgação interna do ranking individual dos empregados configura assédio moral coletivo . Pleiteia as verbas e títulos discriminados às fls. 24/26. Atribui à causa o valor de R\$500.000,00. Junta procuração e documentos.

O presente feito foi inicialmente distribuído à 1ª Vara do Trabalho de Campinas-SP.

O pedido de tutela antecipada foi indeferido conforme decisão de fls. 383/384.

A parte requerida apresentou *Exceção de Incompetência* em razão do lugar, juntada a partir de fls. 391.

Após manifestação da parte autora, acolheu-se a exceção de incompetência, conforme decisão de fls. 399/400, e se determinou a remessa dos autos a uma das Varas do Trabalho de Bauru-SP.

A primeira proposta conciliatória resultou infrutífera.

A requerida apresentou resposta em forma de contestação em que arguiu preliminares de coisa julgada, inépcia da inicial e ilegitimidade ativa. No mérito suscitou a prescrição e alegou que repudia qualquer prática de assédio; que não violou a norma coletiva; que a planilha apresentada pela parte autora é apócrifa e não contém ranqueamento entre funcionários. Pugnou pela improcedência dos pedidos. Juntou procuração e documentos.

Manifestação sobre a defesa e documentos às fls. 1.308/1.327.

Audiência de instrução às fls. 1.338/1.342, em que foi colhido depoimento de uma testemunha da parte requerida.

Razões finais remissivas.

Inconciliados.

É o relatório.

II – FUNDAMENTAÇÃO

Coisa julgada

A requerida sustenta que a parte autora ajuizou a ação coletiva 0010914-13.2020.5.15.0089, de objeto bastante semelhante, julgada improcedente. Argui preliminar de coisa julgada.

A cópia da inicial do processo referido na preliminar foi juntada ao processo com a contestação a partir de fls. 1.048.

Naqueles autos, a parte autora alega a existência de assédio da parte requerida para com os funcionários em virtude de divulgação de rankings de resultados, com criação de grupos de WhatsApp apenas para cobrar trabalhadores, além de realizar cobranças através do telefone particular do empregado. Destaco a síntese fática daquela inicial (fl. 1.059):

“No entanto, em que pese a proibição, a Reclamada vem reiteradamente descumprindo os termos da Convenção Coletiva, divulgando rankings de resultados públicos, e, pasme, criando grupos no aplicativo de mensagens WhatsApp somente para cobrar os trabalhadores, conforme se extrai dos documentos em anexo. Então, além de cobrar o funcionário em seu telefone particular, esta cobrança ainda é feita publicamente no grupo reunindo diversos trabalhadores criado pelo gestor.”

Observa-se, pois, que os fatos narrados na inicial do processo 0010914-13.2020.5.15.0089 como ensejadores da violação à norma coletiva e ensejadores de assédio moral são diversos dos trazidos neste feito.

A síntese dos fatos alegados nesta ação são assim descritos na petição inicial (fl. 9/10):

“A entidade autora tomou conhecimento de que o banco reclamado tem divulgado, de forma pública e exposta, hoje através da plataforma Google Teams, os resultados individuais dos empregados em determinadas agências, conduta esta que ganhou o nome de “VITRINE”, cuja nomenclatura faz alusão literal à exposição do ranking de seus empregados, como uma espécie de “mostruário de desempenho”.”

A sentença proferida no processo em referência, anteriormente ajuizada pela parte autora em desfavor da requerida não apreciou os fatos ora trazidos à análise, motivo pelo qual afasta-se a preliminar de coisa julgada.

Inépcia da inicial - Necessidade de negociação coletiva

O artigo 5º, XXXV, da Constituição Federal consagra o princípio da inafastabilidade da jurisdição, de modo que a norma coletiva não pode condicionar o ajuizamento de ação coletiva pelo Sindicato representante da categoria à tentativa prévia de negociação coletiva.

Afasto a preliminar.

Illegitimidade ativa - Negociação em âmbito nacional

Inegável que a norma coletiva em discussão possui aplicação aos funcionários da requerida que compõem a base territorial de representação do Sindicato autor, motivo pelo qual rejeito a preliminar.

Ilegitimidade Ativa / Direitos Heterogêneos / Lista de Substituídos

Nos termos no artigo 8o, III, da Constituição da República o Sindicato possui substituição processual plena em defesa da categoria que representa e pode demandar em Juízo em nome desta.

Referido entendimento se pacificou na jurisprudência trabalhista especialmente após o cancelamento pelo C. TST da Súmula 310, que atualmente assim se manifesta sobre a matéria:

“RECURSO DE REVISTA. 1. LEGITIMIDADE ATIVA DO SINDICATO. SUBSTITUIÇÃO PROCESSUAL. PLEITO DE HORAS EXTRAS DECORRENTE DA AUSÊNCIA DE AUTORIZAÇÃO PARA IMPLANTAÇÃO DE BANCO DE HORAS. ART. 8o, III, DA CONSTITUIÇÃO FEDERAL - ALCANCE. REVISÃO DA SÚMULA No 310/TST - EFEITO. PRECEDENTES DO PLENÁRIO DO STF. O art. 8o da Constituição Federal, textualmente, pontua, no -caput-, que -é livre a associação profissional ou sindical-, esclarecendo, no inciso III, que -ao sindicato cabe a defesa dos direitos e interesses coletivos ou individuais da categoria, inclusive em questões judiciais ou administrativas-.

Não se pode deixar de notar que o legislador constituinte, buscando, justamente, preservar a liberdade de associação sindical, enquanto intentava o fortalecimento do sistema, não restringiu aos associados a função representativa do sindicato. Antes, elasteceu-a, expressamente, de forma a abranger toda a categoria, em todos os seus direitos e interesses individuais e coletivos. Ao manter-se o regramento sindical atrelado à unicidade, à liberdade de associação e à contribuição compulsoriamente exigível à categoria, na Constituição de 1988, não se pode conceber que a atuação sindical, em Juízo, esteja restrita, sob qualquer nível, de um lado, aos associados e, de outro, a determinados direitos. De outro norte, a natureza social do Direito do Trabalho faz necessária tal prerrogativa, em face da qualidade de interesses representados, viabilizando a reunião de pretensões individuais em um único processo, de forma a favorecer o acesso ao Judiciário e a economia e celeridade processuais. O Pretório Excelso, em controle difuso de constitucionalidade, tem adotado o mesmo entendimento. Na busca de interpretação do art. 8o, III, da Carta Magna, chega-se à conclusão de que, para postular qualquer direito relacionado ao vínculo empregatício, o sindicato profissional tem legitimação extraordinária plena para agir no interesse de toda a categoria. Recurso de revista não conhecido. 2. HORAS EXTRAS. BANCO DE HORAS. Ausente a violação constitucional evocada, improsperável o apelo. Recurso de revista não conhecido. 3. HONORÁRIOS ADVOCATÍCIOS. SUBSTITUIÇÃO PROCESSUAL. Indevidos os honorários advocatícios de assistência, na medida em que o sindicato atua na condição de substituto processual e

não há evidência de miserabilidade jurídica dos substituídos. Recurso de revista conhecido e provido. Processo: RR - 133900-34.2007.5.04.0831 Data de Julgamento: 11/05/2011, Relator Ministro: Alberto Luiz Bresciani de Fontan Pereira, 3a Turma, Data de Publicação: DEJT 20/05/2011."

No mesmo sentido é a tese de repercussão geral fixada pelo STF (Tema 823):

"Repercussão geral reconhecida e reafirmada a jurisprudência do STF no sentido da ampla legitimidade extraordinária dos sindicatos para defender em juízo os direitos e interesses coletivos ou individuais dos integrantes da categoria que representam, inclusive nas liquidações e execuções de sentença, independentemente de autorização dos substituídos". [RE 883.642 RG, Rel. Min. Ricardo Lewandowski, j. 18-6-2015, P, DJE de 26-6-2015, Tema 823.]"

Como visto, a legitimação extraordinária é plena e não há necessidade de apresentação dos substituídos ou autorizações, ao menos na fase de conhecimento.

Não há risco de litispendência ou coisa julgada com ações individuais, que impeça o julgamento de mérito da presente ação coletiva, por disposição expressa dos artigos 103 e 104, §3º da Lei 8.078/90, aplicável ao caso de acordo com o artigo 769 da CLT.

Por tal razão, rejeito a preliminar.

Competência territorial

A fim de se evitar futuras discussões, registre-se desde já que não é a competência do órgão prolator da decisão que determina a abrangência dos efeitos da sentença, mas sim a natureza do direito tutelado é a base territorial do sindicato autor. Nesse sentido:

"Ementa: CONSTITUCIONAL E PROCESSO CIVIL. INCONSTITUCIONALIDADE DO ART. 16 DA LEI 7.347/1985, COM A REDAÇÃO DADA PELA LEI 9.494/1997. AÇÃO CIVIL PÚBLICA. IMPOSSIBILIDADE DE RESTRIÇÃO DOS EFEITOS DA SENTENÇA AOS LIMITES DA COMPETÊNCIA TERRITORIAL DO ÓRGÃO PROLATOR. REPERCUSSÃO GERAL. RECURSOS EXTRAORDINÁRIOS DESPROVIDOS.

1. A Constituição Federal de 1988 ampliou a proteção aos interesses difusos e coletivos, não somente constitucionalizando-os, mas também prevendo importantes instrumentos para garantir sua plena efetividade.

2. O sistema processual coletivo brasileiro, direcionado à pacificação social no tocante a litígios meta individuais, atingiu status constitucional em 1988, quando houve importante fortalecimento na defesa dos interesses difusos e coletivos, decorrente de uma natural necessidade de efetiva proteção a uma nova gama de direitos resultante do reconhecimento dos denominados direitos humanos de terceira geração ou dimensão, também conhecidos como direitos de solidariedade ou fraternidade.

3. Necessidade de absoluto respeito e observância aos princípios da igualdade, da eficiência, da segurança jurídica e da efetiva tutela jurisdicional.

4. Inconstitucionalidade do artigo 16 da LACP, com a redação da Lei 9.494/1997, cuja finalidade foi ostensivamente restringir os efeitos condenatórios de demandas coletivas, limitando o rol dos beneficiários da decisão por meio de um critério territorial de competência, acarretando grave prejuízo ao necessário tratamento isonômico de todos perante a Justiça, bem como à total incidência do Princípio da Eficiência na prestação da atividade jurisdicional.

5. RECURSOS EXTRAORDINÁRIOS DESPROVIDOS, com a fixação da seguinte tese de repercussão geral:

"I - É inconstitucional a redação do art. 16 da Lei 7.347/1985, alterada pela Lei 9.494/1997, sendo reprimada sua redação original.

II - Em se tratando de ação civil pública de efeitos nacionais ou regionais, a competência deve observar o art. 93, II, da Lei 8.078/1990 (Código de Defesa do Consumidor).

III - Ajuizadas múltiplas ações civis públicas de âmbito nacional ou regional e fixada a competência nos termos do item II, firma-se a prevenção do juízo que primeiro conheceu de uma delas, para o julgamento de todas as demandas conexas".

Portanto, a presente decisão abrange toda a base de atuação do sindicato requerente.

Irregularidade de representação

Nos termos do estatuto do requerente, o diretor cultural faz parte da diretoria executiva, que tem plenos poderes de representação. Portanto, regular a representação processual.

Inépcia por inicial ilíquida

Devido à característica da presente demanda, em que os substituídos ainda são desconhecidos e a até mesmo a sentença terá que ser genérica, não se poderia exigir do Sindicato requerente que o pedido viesse com indicação de valores específicos sobre os pedidos da inicial.

Aplica-se assim o disposto no art. 324, §1o, do CPC, de forma supletiva.

Afasto a preliminar.

Prescrição

Devidamente suscitada, considero prescritos eventuais créditos deferidos aos substituídos que tiveram o contrato de trabalho rescindido há dois anos, incluído o período de aviso prévio indenizado, contados do ajuizamento da presente ação, nos exatos termos e limites do artigo 7º, XXIX, da Constituição Federal.

Não há prescrição quinquenal a ser pronunciada, pois os fatos narrados na inicial ocorreram dentro do quinquídio antecedente ao ajuizamento da presente ação.

Assédio moral

Quando o empregador ou seus prepostos, no uso do poder diretivo, cometem condutas abusivas, que atingem os direitos dos empregados, cometem ato ilícito que pode ensejar danos extrapatrimoniais (art. 186 e 187, do Código Civil).

O artigo 223-C, da CLT exemplifica com bens juridicamente tutelados à pessoa física: a honra, a intimidade, a liberdade de ação, a autoestima, a sexualidade, a saúde, o lazer e a integridade física.

Para Bezerra Leite, o dano moral:

“consiste na lesão que emerge da violação de determinados interesses não materiais, porém reconhecidos como bens juridicamente protegidos, inerentes à personalidade do ser humano, podendo também alcançar os valores

extrapatrimoniais reconhecidos à pessoa jurídica ou mesmo a uma coletividade, classe, grupo ou categoria de pessoas (danos morais coletivos). (LEITE, Carlos Henrique Bezerra. Curso de Direito do Trabalho, 16ª ed. São Paulo: Saraiva, 2024)]

O dano moral individual ocorre quando a dignidade de um empregado é atingida pelo ato ilícito cometido pelo empregador. No dano moral coletivo, a coletividade de empregados é atingida.

A ocorrência do dano é aferida a partir da violação cometida contra a dignidade da pessoa, dispensando-se a prova do prejuízo concreto. A simples violação gera o dano, pois há presunção da dor e tristeza decorrente (“dano in re ipsa”).

Carlos Henrique Bezerra Leite, na mesma obra acima citada, ensina que a Lei n.º 13.185/2015, que instituiu o Programa de Combate à Intimidação Sistemática (Bullying), pode ser analogicamente aplicada para a identificação do assédio moral em qualquer relação jurídica, inclusive na relação de emprego.

O artigo 2º da Lei 13.185/2015, aplicável portanto por analogia ao Direito do Trabalho, prevê que a intimidação sistemática se caracteriza quando há violência física ou psicológica em atos de intimidação, humilhação ou discriminação e, ainda:

- I - ataques físicos;
- II - insultos pessoais;
- III - comentários sistemáticos e apelidos pejorativos;
- IV - ameaças por quaisquer meios;
- V - grafites depreciativos;
- VI - expressões preconceituosas;
- VII - isolamento social consciente e premeditado;
- VIII - pilhérias.

Feitas tais considerações, passamos à análise do caso trazido ao processo.

Sustenta a parte autora, que a requerida tem divulgado, de forma pública e exposta, através da plataforma *Google Teams*, os resultados individuais dos empregados em determinadas agências, conduta chamada de “VITRINE”, que faz alusão literal à exposição do ranking de seus empregados.

Afirma que há nítida violação ao pactuado coletivamente, diante da caracterização de ranqueamento entre os empregados, ao expor os níveis de desempenho de cada um deles, de forma individualizada, explícita e totalmente depreciativa, o que caracteriza assédio organizacional.

As planilhas trazidas com a inicial como exemplo da violação alegada foram reconhecidas pela testemunha da reclamada, única ouvida no processo.

Em tais planilhas, se verifica que nas colunas são identificados itens, que seriam os produtos oferecidos pelo banco, o objetivo, o realizado, a diferença (GAP) e a porcentagem atingida. Também há identificação de cada funcionário, pelo nome e código funcional.

Segundo a testemunha ouvida, tal planilha era apresentada na reunião para conhecimento sobre o atingimento das metas de cada item, mas não havia exposição dos funcionários com pior desempenho e nem destaque para os funcionários com maior desempenho. Tratava-se de uma ferramenta de acompanhamento.

A cláusula normativa que a parte autora entende violada é a 39º, que prevê:

“No monitoramento de resultados, os bancos não exporão, publicamente, o ranking individual de seus empregados.”

Entendo que a prática da requerida questionada na presente ação não viola a cláusula normativa e nem ofende a personalidade dos trabalhadores, de modo que não se pode reconhecer o assédio moral e os danos decorrentes.

O Dicionário Brasileiro da Língua Portuguesa define o ranking como a classificação ordenada de pessoas, entidades, coisas, etc. segundo certos critérios.

Nas planilhas de acompanhamento das metas da parte requerida, os funcionários não estão classificados ou ordenados em razão do cumprimento das metas.

Também não há destaque positivo ou negativo dos funcionários, de modo que não se pode reconhecer a conduta da parte requerida como abusiva ou violadora da norma coletiva.

As planilhas não classificavam os funcionários em razão do atingimento do objetivo, apenas traziam os resultados e serviam como demonstração e orientação, como informou a testemunha da reclamada em depoimento. Não se

verifica na prática adotada a exposição vexatória em ranking de produtividade, com impacto na autoestima dos funcionários.

A demonstração de resultados e a cobrança de metas, sem exagero, como se verifica no caso do processo, é inerente ao poder diretivo do empregador e não ofende a moral do empregado.

Nesse sentido, destaco a jurisprudência:

RECURSO DE REVISTA INTERPOSTO PELA RECLAMADA - ANTERIOR À LEI Nº 13.015/2014 - ASSÉDIO MORAL - LIMITE DA URBANIDADE E DO RESPEITO ULTRAPASSADO PELO SUPERIOR - NÃO CONFIGURAÇÃO - COBRANÇA DE METAS - PODER DIRETIVO DO EMPREGADOR - DISSABOR DO RECLAMANTE - A VIOLÊNCIA PSICOLÓGICA DEVE SER GRAVE NA CONCEPÇÃO OBJETIVA DE UMA PESSOA NORMAL - NÃO COMPROVAÇÃO DO DANO ALEGADO. O assédio moral no ambiente laboral, na forma vertical, como no caso em análise, deve ser indubitavelmente comprovado a fim de ser evitada a banalização do instituto da reparação pecuniária decorrente do dano à dignidade da pessoa humana. O mero dissabor do reclamante com a cobrança de metas não pode ser considerada como prova robusta e convincente de modo a deixar indubitosa a lesão perpetrada, pois segundo lição de Alice Monteiro de Barros é necessário que a violência psicológica seja grave na concepção objetiva de uma pessoa normal. Na presente hipótese, a exigência de produtividade e cobrança de metas por parte da empresa sem condutas abusivas, atentatórias contra a dignidade dos trabalhadores, através de humilhações, ridicularizações, isolamento, exposição a situações vexatórias, de forma sistemática, não representa, por si só, assédio moral que enseje reparação. Nesse contexto, constata-se que a atitude empresarial não extrapola os limites do seu poder diretivo. Recurso de revista conhecido e provido. (TST - RR: 14948120115090245, Relator: Luiz Philippe Vieira de Mello Filho, Data de Julgamento: 08/02/2017, 7ª Turma, Data de Publicação: DEJT 10/02/2017)

RECURSO DE REVISTA INTERPOSTO PELO RECLAMANTE. ASSÉDIO MORAL. COBRANÇA DE METAS. NÃO CONFIGURAÇÃO. Conforme asseverado pelo Tribunal de origem, não há elementos que demonstrem qualquer perseguição ou tratamento diferenciado em relação ao reclamante, de modo a caracterizar o suposto assédio moral. Ressaltou, de outra forma, que não ficou comprovada a existência de abuso na cobrança de metas ou exacerbação no exercício do poder diretivo do empregador. Nesse passo, o Regional registrou que as cobranças relacionadas ao cumprimento de metas não eram suficientes para evidenciar abalo extrapatrimonial dos empregados, haja vista que não eram realizadas de forma perversa e sequer comprometiam a salubridade do ambiente laboral. Com efeito, a cobrança de metas pelo empregador, por si só, não é capaz de gerar um desconforto tamanho ao homem médio, de modo a fazer presumir a ocorrência de lesão à sua honra e de se reputar caracterizado o assédio moral. Nessas circunstâncias, ausentes os pressupostos

caracterizadores da responsabilidade civil do empregador, não há como lhe imputar a indenização perseguida. Incólumes, pois, os artigos 1º, III, 5º, V e X, e 114, VI, da Constituição e 186, 187 e 927 do CC. Recurso de revista não conhecido. (TST - RR: 8389620135090652, Relator: Dora Maria da Costa, Data de Julgamento: 15/03/2017, 8ª Turma, Data de Publicação: DEJT 17/03/2017)

AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA DA RECLAMANTE. INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS. COBRANÇA DE METAS. NÃO CARACTERIZAÇÃO. 1. O Tribunal Regional, soberano no exame do conjunto fático-probatório presente nos autos, consignou que a reclamante não logrou comprovar que a prática, pela ré, da cobrança de metas, tenha exacerbado os limites do poder diretivo empresarial, a ponto de ferir sua honra e imagem. 2. Para se infirmar as conclusões lavradas pelo Regional, analisando-se a alegação recursal de que a cobrança de metas se dava mediante o uso de ameaças, pressão e humilhações, seria necessário o revolvimento dos fatos e provas atinentes à lide, o que se afigura defeso na presente fase processual, por força do disposto na Súmula 126 do TST. Agravo de instrumento a que se nega provimento. (TST - AIRR: 1723001420135130005, Data de Julgamento: 05/08/2015, Data de Publicação: DEJT 07/08/2015)

Diante do exposto, rejeito todos os pedidos da inicial.

Gratuidade / Sucumbência

Deixo de condenar o sindicato requerente em custas, despesas processuais e honorários advocatícios, não por conta da hipossuficiência de recursos próprios ou dos substituídos, mas sim com fundamento nos artigos 87, caput, do CDC e 18 da Lei de Ação Civil Pública, normas que compõem o microssistema das ações coletivas, como a presente, e de aplicação subsidiária no processo do trabalho, por presentes os requisitos do artigo 769, da CLT.

O sindicato não litiga de má-fé. Ao contrário, trouxe questão de razoável controvérsia, no estrito cumprimento de seu dever constitucional, previsto no artigo 8º, III, da Constituição Federal.

III – CONCLUSÃO

ISTO POSTO, julgo **IMPROCEDENTES** os pedidos formulados pelo **SINDICATO DOS EMPREGADOS EM ESTABELECIMENTOS BANCÁRIOS E FINANCIÁRIOS DE BAURU E REGIÃO** em desfavor de **CAIXA ECONÔMICA FEDERAL** em conformidade com a fundamentação supra, parte integrante deste dispositivo.

Custas de R\$10.000,00, calculadas sobre o valor atribuído à causa, pela parte autora, isenta, nos termos da fundamentação.

Publique-se, registre-se, intimem-se e cumpra-se.

BAURU/SP, 19 de setembro de 2024.

RAFAEL MARQUES DE SETTA
Juiz do Trabalho Substituto



Assinado eletronicamente por: RAFAEL MARQUES DE SETTA - Juntado em: 19/09/2024 10:50:22 - e508f4e
<https://pje.trt15.jus.br/pjekz/validacao/24091910420071500000240158354?instancia=1>
Número do processo: 0011873-83.2022.5.15.0001
Número do documento: 24091910420071500000240158354