



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 21ª REGIÃO
SÉTIMA VARA DO TRABALHO

PROCESSO N. 662/2010

**AUTOR: SINDICATO DOS EMPREGADOS EM ESTABELECIMENTOS
BANCÁRIOS DO ESTADO DO RIO GRANDE DO NORTE**

RÉU: CAIXA ECONÔMICA FEDERAL

SENTENÇA

I. RELATÓRIO.

Trata-se de Reclamação Trabalhista com pedido de tutela antecipada ajuizada pelo sindicato acima identificado contra CAIXA ECONÔMICA FEDERAL, alegando, em síntese, o seguinte.

Os empregados da ré forma surpreendidos com a implementação de um processo de reestruturação das filiais, sem comunicação prévia e sem abertura de negociação com as entidades representativas. Em 11 de março do corrente ano, as unidades da caixa receberam uma comunicação estipulando novas regras e diretrizes para a lotação de empregados em função de adequação de unidades da empresa. Em conformidade com essa reestruturação, muitas filiais serão extintas, remanejadas e readequadas, transformando-se em unidades denominadas de centralizadoras nacionais, centralizadoras regionais, regionais de sustentação ao negócio e extensões dessas regionais. A reestruturação, da forma como foi posta, implicará a ocorrência de transferências compulsórias, ou mesmo forte pressão interna a fim de que os substituídos solicitem transferência com receio de retaliação, inibindo, desde modo, o pleno exercício da liberdade de manifestação. Além disso, ocorrerá redução dos cargos de retaguarda, apoio e fomento ao negócio, com prejuízo aos substituídos. Relata ainda que haverá o descomissionamento de analistas e técnicos, com grandes perdas salariais. Aduz que está presente a figura do vício de consentimento, porque a reestruturação impõe aos empregados que busquem transferência para localidades que mantenham a comissão, sob pena de

!

1



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 21ª REGIÃO
SÉTIMA VARA DO TRABALHO

!

perda do poder de compra. Afirma que a CEF está abusando do seu poder. Menciona que os substituídos organizaram toda a vida familiar e pessoal no local em que desenvolvem suas atividades. Sustenta, desde o início da petição, ser parte legítima para ajuizar a presente ação na condição de substituto processual. Transcreve diversos trechos dos documentos, os quais foram juntados na íntegra logo após a inicial. Requer a concessão de medida liminar para que os substituídos sejam mantidos trabalhando em suas respectivas agências e/ou cidades, na forma do disposto no artigo 659 da CLT, obstando-se qualquer espécie de transferência compulsória ou descomissionamento, sob pena de multa, e ainda para assegurar a livre manifestação de vontade dos substituídos, sem qualquer coação direta ou indireta. Ao final, postula a confirmação da liminar e a declaração de nulidade de qualquer ordem de transferência compulsória, determinando-se que a ré mantenha os substituídos em suas respectivas agências/cidades, laborando nas mesmas atividades e funções compatíveis, e a se abster de suprimir qualquer adicional que vem sendo pago, inclusive CTVA, gratificação, adicional de função, tempo de serviço, insalubridade, com aplicação de multa cominatória para a hipótese de descumprimento. Por fim, requer a concessão dos benefícios da justiça gratuita, a condenação da reclamada em custas e honorários e a intimação do Ministério Público para atuar no feito.

O pedido de antecipação de tutela foi deferido parcialmente.

A primeira audiência foi adiada em razão de imprevisto ocorrido com o presidente do sindicato. Não houve oposição da parte ré.

Na sessão seguinte, a reclamado compareceu e apresentou defesa escrita, suscitando preliminares de ausência de legitimidade ativa e inadequação da via eleita, impossibilidade jurídica, carência de ação por falta de interesse de agir e, no mérito, defendendo a possibilidade de criação e extinção de unidades, por se tratar de mérito administrativo e poder diretivo do empregador. Aduziu ainda a possibilidade de transferência do empregado, com base no disposto nos contratos individuais, e a inexistência do direito de manutenção de funções de confiança. Sustentou que as transferências somente serão realizadas com a anuência dos empregados e que a pretensão do sindicato viola os princípios constitucionais da eficiência e da moralidade. Por fim,



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 21ª REGIÃO
SÉTIMA VARA DO TRABALHO

sustentou a inexistência de fundamentos para a concessão da tutela antecipada e impugnou o pedido relativo aos honorários advocatícios.

O autor teve prazo para se manifestar sobre as preliminares.

Na sessão seguinte, nada mais requerido, foi encerrada a instrução.

Razões finais reiterativas pelos litigantes.

Em nenhum momento as partes se dispuseram a conciliar.

É o relatório. Passo a decidir.

II. FUNDAMENTAÇÃO

II.1. Do pedido de Justiça Gratuita.

O sindicato autor requereu a concessão dos benefícios da Justiça Gratuita.

Tal benefício, regulado pela Lei 5.584/70, é dirigido precipuamente à pessoa física. A jurisprudência, todavia, tem admitido que se estenda a pessoa jurídica sem fins lucrativos, como é o caso do sindicato, porém **desde que sejam efetivamente comprovada a sua situação econômica deficiente.**

No caso em exame, o sindicato limitou-se a afirmar de modo genérico que a reestruturação afetou suas finanças, porém tal entidade possui receita própria, que independe da lotação ou das funções exercidas pelos substituídos. Não vislumbro qualquer efeito financeiro da reestruturação sobre a apuração do sindicato, de modo que indefiro o benefício.

Saliento que o TST tem se manifestado nesses mesmos termos, como se vê das decisões abaixo transcritas:



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 21ª REGIÃO
SÉTIMA VARA DO TRABALHO

RECURSO DE REVISTA. DESERÇÃO. JUSTIÇA GRATUITA. PESSOA JURÍDICA. SINDICATO. O artigo 14 da Lei nº 5.584/70, que rege a matéria sobre, assistência judiciária gratuita na Justiça do Trabalho, somente faz referência a concessão do benefício da assistência judiciária ao trabalhador, não havendo qualquer menção à pessoa jurídica. De outro lado, a jurisprudência, em casos excepcionais e desde que efetivamente demonstrada a fragilidade de suas finanças, tem estendido esse benefícios às pessoas jurídicas. No caso, o sindicato não é detentor desse beneplácito, porquanto não comprovada a insuficiência de recursos. Recurso de revista de que se conhece e a que se dá provimento. Processo: RR - 17800-91.2005.5.05.0134 Data de Julgamento: 19/05/2010, Relatora Ministra: Kátia Magalhães Arruda, 5ª Turma, Data de Divulgação: DEJT 28/05/2010.

AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA. RECURSO ORDINÁRIO. DESERÇÃO. SINDICATO. NÃO RECOLHIMENTO DAS CUSTAS PROCESSUAIS. JUSTIÇA GRATUITA. INDEFERIMENTO. A decisão recorrida foi proferida em conformidade com a jurisprudência desta Corte, no sentido de que é inaplicável o benefício da gratuidade da Justiça a pessoa jurídica, salvo prova inequívoca da impossibilidade de responder pelo recolhimento das custas processuais, o que não ficou consignado no acórdão regional. Violações não reconhecidas. Divergência jurisprudencial não demonstrada. Agravo de instrumento a que se nega provimento. Processo: AIRR - 67140-04.2005.5.05.0134 Data de Julgamento: 12/05/2010, Relator Ministro: Pedro Paulo Manus, 7ª Turma, Data de Divulgação: DEJT 21/05/2010.

RECURSO DE REVISTA - ASSISTÊNCIA JUDICIÁRIA GRATUITA - PESSOA JURÍDICA - SINDICATO - ISENÇÃO DAS CUSTAS PROCESSUAIS. A assistência judiciária gratuita, benefício previsto nas Leis nºs 1.060/50 e 5.584/70, é



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 21ª REGIÃO
SÉTIMA VARA DO TRABALHO

dirigida às pessoas físicas cuja situação econômica não lhes permita custear as despesas do processo sem prejuízo do próprio sustento ou da família. Em se tratando de pessoas jurídicas, embora se venha admitindo a concessão da assistência judiciária gratuita, destas exige-se, para tanto, a demonstração cabal da impossibilidade de arcar com as despesas do processo. Nesse passo, revela-se infundado o pedido de assistência judiciária do sindicato, parte na relação processual, haja vista que fundado apenas na declaração de fragilidade econômica, sem a devida comprovação. Recurso de revista conhecido e provido.

Processo: RR - 22000-44.2005.5.05.0134 Data de Julgamento: 07/04/2010, Relator Ministro: Luiz Philippe Vieira de Mello Filho, 1ª Turma, Data de Divulgação: DEJT 16/04/2010.

II.2. Das preliminares

Da ausência de legitimidade e da inadequação da via eleita

O reclamado sustentou que o autor da ação não possui legitimidade ativa para a sua propositura, uma vez que não atua em nome de toda a categoria, ou mesmo de um grupo definido por homogeneidade de direitos. Aduziu que, na reestruturação proposta, cada contrato individual de trabalho que eventualmente venha a ser atingido o será de forma individualizada e particularizada. Além disso, o TST, após o cancelamento da súmula 310, já decidiu pela legitimidade do sindicato apenas no caso de direitos individuais homogêneos. Asseverou que a constituição não consagrou a substituição ampla e irrestrita. Além disso, alegou que os empregados substituídos ocuparam e ocupam cargos gerenciais em diversas categorias, e outros sequer ocupam cargos comissionados, de modo que não se pode dizer que se trata de situações idênticas. Por fim, requereu que, na hipótese rejeição da preliminar, fosse determinada a juntada da lista dos substituídos.

O autor, ao se pronunciar sobre a preliminar, sustentou



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 21ª REGIÃO
SÉTIMA VARA DO TRABALHO

que a posição do reclamado encontra-se ultrapassada e que o sindicato está legitimado para defesa dos interesses da categoria, sendo irrelevante a discussão sobre quais empregados estariam efetivamente abrangidos pela decisão.

Passo a apreciar o tema.

A constituição, em seu artigo 8º, inciso III, dispõe:

III - ao sindicato cabe a defesa dos direitos e interesses coletivos ou individuais da categoria, inclusive em questões judiciais ou administrativas;

O TST, interpretando e de certa forma regulamentando esse artigo, editou a súmula n. 310, que estabelecia diversos limites à atuação sindical. O cancelamento da referida súmula, mantido até hoje, representa mudança de posicionamento do tribunal, no sentido de que a substituição prevista na Constituição é, sim, ampla e irrestrita, como se vê do julgado abaixo:

AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA. 1. LEGITIMIDADE ATIVA DO SINDICATO. SUBSTITUIÇÃO PROCESSUAL. Com a superação da Súmula 310 do TST, na esteira do posicionamento do STF no sentido de o inciso III do art. 8º da Constituição Federal ter contemplado autêntica hipótese de substituição processual ampla, em relação à qual é dispensável a outorga de mandato pelos substituídos, pois é o substituto que detém legitimação anômala para a ação, e o alcance subjetivo dessa ação não se restringe mais aos associados da entidade sindical, alcançando, ao contrário, todos os integrantes da categoria profissional. 2. ADICIONAL DE PERICULOSIDADE. Os argumentos da reclamada, no sentido de que os empregados não exerciam suas atividades em condições perigosas, bem como lhes eram fornecidos equipamentos de proteção individual capazes de anular eventual periculosidade, esbarram no óbice da Súmula nº 126 desta Corte, uma vez que o Regional, com fulcro nas provas produzidas e



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 21ª REGIÃO
SÉTIMA VARA DO TRABALHO

valoradas (laudo pericial), concluiu de forma diversa. Agravo de instrumento conhecido e não provido. Processo: AIRR - 119940-04.2007.5.03.0034 Data de Julgamento: 01/06/2010, Relatora Ministra: Dora Maria da Costa, 8ª Turma, Data de Divulgação: DEJT 01/06/2010.

Ressalto que a obrigação de juntar rol de substituídos constava na súmula cancelada, não vigorando mais nos dias atuais.

Quanto à alegação de que os direitos não são coletivos nem individuais homogêneos, não merece prosperar. A reestruturação afeta a vida de toda a categoria; se algum empregado individualmente não for atingido, isso é outra história. Mas a proposta da Caixa é alterar de modo profundo a sua estrutura organizacional, o que vem causando insegurança e receio em toda a classe, inclusive com protestos, como se vê em notícias de jornais.

Assim, considero pertinente e legítima a atuação do sindicato e rejeito a preliminar.

Impossibilidade jurídica - incerteza da pretensão

Alegou o reclamado que o sindicato deduz pretensão incerta, por não ser possível afirmar a existência de prejuízo a qualquer empregado, ou mesmo a transferência de qualquer um deles. Argumentou com o disposto no artigo 460 do CPC.

O autor, por sua vez, sustentou que a possibilidade jurídica é aferida em abstrato e que o pedido é juridicamente possível quando o ordenamento jurídico não o proíbe expressamente. Invocou o artigo 5º, inciso XXXV da constituição, segundo o qual *a lei não excluirá da apreciação do poder judiciário lesão ou ameaça a direito.*

Com razão o autor. A legitimidade não pode envolver discussão que antecipe o mérito. Se a pretensão não é totalmente fora dos ditames do ordenamento jurídico, o pedido é possível. Além disso, o simples fato de não ter ainda se consumado nenhum prejuízo não é óbice ao ajuizamento da ação, do contrário seriam banidas do ordenamento todas as ações com pedidos de obrigação de não fazer.



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 21ª REGIÃO
SÉTIMA VARA DO TRABALHO

Rejeito, portanto, a preliminar.

Carência de ação por falta de interesse de agir

O reclamado sustentou que a reestruturação envolve tão somente a área meio, não havendo interesse para que se esteja pleiteando em juízo no que diz respeito a empregados que trabalham em agências. Além disso, mesmo tais empregados, envolvidos na reestruturação, não sofrerão prejuízo.

Rejeito de plano a preliminar. Mais uma vez o reclamado adentra no mérito, ao aduzir que não haverá prejuízo. O sindicato ingressou com a ação em face da ameaça de prejuízo, e é claro o seu interesse de agir, inclusive em face de sua pretensão ter sido resistida pela ré, que em nenhum momento se dispôs a propor qualquer tipo de acordo.

II.3. Do Mérito

O reclamado, em sua defesa, sustentou que integra a administração indireta e que a reestruturação foi fruto de ato administrativo emanado de sua direção, cujo mérito é insuscetível de apreciação pelo poder judiciário. Aduziu que o judiciário pode analisar tão somente a legalidade do ato, mas não o mérito. Além disso, asseverou que o autor busca interferir na órbita do poder diretivo do empregador, de estabelecer normas para lotação de empregados e distribuição de cargos comissionados, decisões de atribuição exclusiva da empresa. Ressaltou que a constituição assegura o poder diretivo, na medida em que a livre iniciativa é fundamento que embasa a ordem econômica. Disse ainda que os contratos de todos os empregados sempre esteve presente a possibilidade expressa de transferência. Salientou também que o artigo 469 da CLT possibilita a transferência em caso de extinção do estabelecimento ou necessidade do serviço. Disse que as transferências serão efetuadas com a anuência dos empregados, que não há vedação à transferência e que inexistente direito à manutenção de funções de confiança.

Passo a analisar os temas invocados.



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 21ª REGIÃO
SÉTIMA VARA DO TRABALHO

!

Na decisão que deferiu a antecipação de tutela, pronunciei-me nos seguintes termos:

Em relação às alegações do autor, tem-se como provado documentalmente que a empresa ré está implementando um vasto processo de reestruturação que implica a extinção de gerência de filiais, inclusive em Natal, como se vê das fls. 28 e 29 dos autos. O primeiro documento dos autos, à fl. 25, já deixa claro que tal processo implicará a ocorrência de transferência de empregados, como se vê dos itens 3 e 3.1, que tratam da ampliação da ajuda de custo em tais casos. O item, 3.6, à fl. 26, deixa entrever que haverá ampla movimentação nos cargos em comissão, existindo cláusula de asseguramento do benefício pelo prazo de 60 dias após a mudança. Outro trecho destacado pelo autor é do documento intitulado "Orientações para adequação de unidades – gestão de pessoas", que no item 3 (fl. 88 dos autos) enuncia que o empregado deve ser proativo, relacionando áreas de seu interesse, procurando seus "contatos pessoais" e sugerindo que ele identifique e opte por áreas com existência de vagas.

A interpretação dada pelo sindicato ao conjuntos dos documentos é realista e adequada. Sem dúvida trata-se de um projeto empresarial que irá acarretar profundas modificações na vida do trabalhador. A história nos mostra que o progresso – sem considerações quanto aos seus benefícios ou malefícios – é inevitável e que não se podem barrar transformações de ordem econômica e estrutural. O que, todavia, se pode e se deve fazer é tentar reduzir os impactos e cuidar para que todo o processo seja sustentável.

É evidente, portanto, que as empresas têm o direito – e até mesmo a necessidade – de se adequar aos tempos modernos e às exigências do mercado, mas os processos de transformação não podem atropelar as pessoas que estão inseridas em tal contexto. No caso em exame, ficou bastante claro que foi transferido aos empregados o encargo de ser "proativo", de buscar uma



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 21ª REGIÃO
SÉTIMA VARA DO TRABALHO

*transferência, sob pena de “ficar pra trás”, perder seu comissionamento ou até mesmo ser transferido compulsoriamente para um lugar pior. **As normas quanto à transferência estão expressas na CLT, e a regra é que esta se dá com anuência do empregado, salvo, naturalmente, certas exceções. Ora, a anuência deve ser livre, e não fruto da pressão sofrida por uma transformação repentina, com prazo certo para ser concluída, que não foi discutida, mas, ao contrário, unilateralmente imposta.** A transferência implica uma mudança profunda na rotina do empregados e de toda a sua família, então se trata de uma questão que precisa ser discutida com os trabalhadores. **Vale salientar ainda que embora as filiais estejam sendo extintas, em princípio não é o caso de aplicação do §2º do artigo 469 da CLT, pois o estabelecimento não está sendo extinto, e sim readequado, remanejado para atender a conveniências e interesses da empresa.***

Constato, então, a necessidade de discussão e aprofundamento acerca do processo de transição antes que ele se efetive, sob pena de prejuízos evidentes para a classe trabalhadora. Presentes, pois, os requisitos que autorizam a concessão da medida postulada.

Ressalto que a antecipação da tutela, no caso em exame, não tem a intenção de obstar o processo de reestruturação e modernização da ré, mas simplesmente de provocar uma maior abertura e a discussão com o sindicato, à luz da legislação vigente, acerca da situação dos empregados.

Assim, defiro a antecipação postulada, determinando que os substituídos sejam mantidos trabalhando em suas respectivas agências e/ou cidades, obstando-se a transferência compulsória ou o descomissionamento, sob pena de multa fixada em R\$ 1.000,00 por descumprimento em relação a cada substituído, devendo ainda, sob idêntica



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 21ª REGIÃO
SÉTIMA VARA DO TRABALHO

pena, a reclamada assegurar a livre manifestação de vontade de cada substituído, sem qualquer coação.

Tal decisão, apesar de ter sido proferida sem a oitiva da parte contrária, antecipou a discussão sobre os principais temas suscitados na defesa. Quanto à alegação de se tratar a reestruturação de um ato administrativo, sendo vedado ao judiciário ingressar em seu mérito, tem-se que a situação não ocorre como descrito pela reclamada.

Embora a Caixa, na condição de empresa pública, integre a administração indireta, é notório que explora atividade econômica e que a reestruturação tem como fim maior "enxugar" seus postos e modernizar a sua estrutura. Nesse sentido, o projeto de reestruturação nada tem de ato administrativo. Trata-se simplesmente de um plano objetivando promover modificações estruturais para se adequar às exigências de mercado. Assim, os atos praticados pela CEF são regidos pelo direito privado, e não pelo direito público. Veja-se o que dispõe a constituição sobre o assunto em seu artigo 173:

"§ 1º - A empresa pública, a sociedade de economia mista e outras entidades que explorem atividades econômicas sujeitam-se ao regime jurídico próprio das empresas privadas inclusive quanto às obrigações trabalhistas e tributárias."

Assim, não se pode falar em ato administrativo.

Ressalto que, ainda que se adotasse essa linha de raciocínio que ora se rejeita, também não se está adentrando no mérito, e sim no exame da legalidade dos atos praticados, o que não é vedado ao judiciário.

Em relação ao poder diretivo, como foi dito, a própria decisão que antecipou os efeitos da tutela já delineou as linhas gerais do assunto. O judiciário não pode nem deve barrar o avanço e a modernização da Caixa. Além disso, é efetivamente o empregador quem determina as condições de prestação do serviço. Mas o poder diretivo não é absoluto, pois encontra limites nas normas celetistas. O empregador não pode abusar desse direito, criando situações de angústia e expectativa para o empregado, como se fosse um rei perante seus súditos.

O capítulo da CLT que trata da alteração do contrato, nela



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 21ª REGIÃO
SÉTIMA VARA DO TRABALHO

incluída a transferência, dispõe:

Art. 468 - Nos contratos individuais de trabalho só é lícita a alteração das respectivas condições por mútuo consentimento, e ainda assim desde que não resultem, direta ou indiretamente, prejuízos ao empregado, sob pena de nulidade da cláusula infringente desta garantia. !

Parágrafo único - Não se considera alteração unilateral a determinação do empregador para que o respectivo empregado reverta ao cargo efetivo, anteriormente ocupado, deixando o exercício de função de confiança.

Art. 469 - Ao empregador é vedado transferir o empregado, sem a sua anuência, para localidade diversa da que resultar do contrato, não se considerando transferência a que não acarretar necessariamente a mudança do seu domicílio .

§ 1º - Não estão compreendidos na proibição deste artigo: os empregados que exerçam cargo de confiança e aqueles cujos contratos tenham como condição, implícita ou explícita, a transferência, quando esta decorra de real necessidade de serviço

§ 2º - É lícita a transferência quando ocorrer extinção do estabelecimento em que trabalhar o empregado. !

§ 3º - Em caso de necessidade de serviço o empregador poderá transferir o empregado para localidade diversa da que resultar do contrato, não obstante as restrições do artigo anterior, mas, nesse caso, ficará obrigado a um pagamento suplementar, nunca inferior a 25% (vinte e cinco por cento) dos salários que o empregado percebia naquela localidade, enquanto durar essa situação.

Art. 470 - As despesas resultantes da transferência correrão por conta do empregador.

A reestruturação proposta pela caixa, como foi dito na decisão de antecipação, implica a ocorrência de diversas transferências. Mesmo havendo previsão contratual, o parágrafo primeiro do artigo 469 dispõe que a transferência deve resultar da necessidade de serviço. Essa inamovibilidade relativa do empregado não é gratuita. Seu objetivo é dar

!



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 21ª REGIÃO
SÉTIMA VARA DO TRABALHO

certa segurança ao trabalhador, pois ao longo do tempo sua tendência é estruturar toda a sua vida pessoal e a da sua família no local da prestação de serviços. A transferência para outro município implica custos muitas vezes não reembolsados e a perda maior, que é a mudança da escola dos filhos, da rotina, dos amigos e muitas vezes do próprio círculo familiar. Uma transferência pode implicar consequências extra legais, porém de modo algum irrelevantes, como a separação de um casal, problemas com filhos menores ou adolescentes, dentre muitos outros transtornos (*a família, base da sociedade, tem especial proteção do Estado – artigo 226 da Constituição*). O direito do trabalho tem a função de proteger o trabalhador em sua integridade e não apenas a sua face de prestador de serviços, inclusive porque a sua estabilidade emocional interessa a toda a sociedade e ainda à seguridade social, pois o desequilíbrio emocional acarreta doenças ao trabalhador que podem ter como consequência a necessidade de se valer de recursos da previdência social.

Deste modo, o ordenamento jurídico como um todo impõe a motivação e a necessidade de serviço como requisitos para a transferência, ainda que prevista no contrato.

A reclamada, em sua defesa, argumenta que as transferências ocorrerão por opção do empregador. Mas é justamente aí que reside o problema, pois a opção será viciada pela pressão interna imposta pela reestruturação. Quem não *optar* pela transferência perderá funções comissionadas. Além disso, como consta em documento já examinado, o empregado deverá ser *proativo* e se movimentar de todas as maneiras a fim de buscar outra colocação.

Não se pode dizer que a reestruturação seja *necessidade de serviço*. Pode ser considerada uma medida de gestão empresarial, de enxugamento, de modernização, mas não de necessidade, pois não consta dos autos nenhuma prova de tal circunstância. Não se trata também de extinção do estabelecimento, pois a norma celetista prevê a extinção em outro contexto, como desaparecimento efetivo do estabelecimento, e não remanejamento/readequação.

Assim, é certo que, não se tratando de real necessidade de serviço, a transferência, sem anuência do empregado, é vedada.



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 21ª REGIÃO
SÉTIMA VARA DO TRABALHO

O reclamado sustenta ainda que a simples supressão de uma função de confiança não consubstancia pressão ou coação de qualquer natureza, conforme dispõe o artigo 468 e 499 da CLT.

De fato, com base em uma análise meramente legal, a empresa tem razão. Mas no caso em exame não se pode deixar de lado o contexto. Sim, a empresa tem o direito de determinar a reversão ao cargo efetivo e de suprimir função de confiança, individualmente e em circunstâncias normais. O problema é que no contexto atual essa faculdade está sendo utilizada como forma de pressionar os trabalhadores a pedirem a transferência. O pedido de transferência, por sua vez, trará evidentes facilidades para a caixa, pois deixará de haver a exigência da necessidade de serviço. O empregado, então se vê diante da seguinte encruzilhada: ou pede transferência para tentar preservar sua função ou fica no município sabendo que terá seus ganhos reduzidos. Trata-se de uma situação injusta e tendenciosa.

Entendo, assim, que diante do contexto geral, a fim de preservar a liberdade de opção dos empregados e a atuação da lei, durante o processo de reestruturação não poderá haver supressão de gratificações ou funções de confiança.

Ressalto, porém, que outros adicionais, como insalubridade, mencionados no item "d" da inicial, estão sujeitos a condições próprias, podendo ser suscitado referido adicional a qualquer momento caso as condições de labor deixem de ser insalubres. Não vislumbro, ainda, como a reestruturação poderá interferir em gratificações por tempo de serviço ou outras gratificações, tampouco isso foi explicado na inicial, de modo que decido restringir a determinação de manutenção apenas das funções de confiança/comissionadas e suas respectivas gratificações, até o prazo de seis meses após a conclusão definitiva do processo de reestruturação.

Por fim, ressalto que não vislumbro qualquer violação aos princípios da eficiência ou da moralidade administrativa. O que se busca com a presente decisão é assegurar uma transição tranquila e sustentável, o que não impede o avanço e a modernização da empresa. Por outro lado, não se está fazendo prevalecer o interesse de uma pequena parcela de



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 21ª REGIÃO
SÉTIMA VARA DO TRABALHO

!

trabalhadores sobre o interesse público, primeiro porque, como já se explicou, a reestruturação envolve no geral o interesse de toda a categoria e segundo porque, como também já foi dito, a CEF está atuando nesse processo como empresa privada.

Assim, julgo procedentes em parte os pedidos formulados, determinando que a reclamada, durante o processo de reestruturação, abstenha-se de transferir os substituídos sem real necessidade de serviço ou sem a sua anuência. Bem como, a fim de que seja assegurada a livre manifestação da vontade, deve a reclamada abster-se de qualquer coação direta ou indireta, sendo vedado o descomissionamento ou a supressão de função de confiança/cargo comissionado até o prazo de seus meses após o término da reestruturação. Tudo sob pena de multa diária de R\$ multa fixada em R\$ 1.000,00 por descumprimento em relação a cada substituído.

Dos honorários advocatícios

Indefiro o pedido de condenação em honorários. Estes são devidos apenas ao reclamante pessoa física beneficiário da justiça gratuita e assistido pelo sindicato de sua categoria, nos termos das sumulas 219 e 329 do TST. Veja-se ainda nesse sentido o seguinte julgado:

HONORÁRIOS ADVOCATÍCIOS. SINDICATO. SUBSTITUTO PROCESSUAL. IMPOSSIBILIDADE. 1. Não é pelo fato de o sindicato atuar como substituto processual que a ele se deverá reconhecer direito ao recebimento de honorários advocatícios. 2. Honorários advocatícios não se confundem com honorários assistenciais. Estes são devidos apenas quando se trata de reclamante individual, beneficiário da justiça gratuita, cuja assistência jurídica é promovida pelo sindicato (Orientação Jurisprudencial 305 da SDI-1 desta Corte). Cuida-se, aqui, dos estritos termos da Lei 5.584/70. 3. Os honorários advocatícios, por sua vez, somente são devidos quando se tratar de relação jurídica trabalhista advinda da nova competência da Justiça do Trabalho, consoante os termos do art. 5º da Instrução Normativa 27/2005. Pretender conceder ao sindicato honorários advocatícios quando atua



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 21ª REGIÃO
SÉTIMA VARA DO TRABALHO

como substituto processual implicaria, ao menos, verificar se todos os substituídos, sem exceção, são beneficiários da justiça gratuita, sob pena de a parte ex adversa se ver obrigada a suportar esses honorários por mera sucumbência, acaso desatendido o referido requisito por qualquer dos substituídos. Todavia, no caso dos autos, o Tribunal Regional não consignou esses dados fáticos. Recurso de Revista de que se conhece e a que se nega provimento. Processo: RR - 8200-78.2007.5.03.0054 Data de Julgamento: 16/06/2010, Relator Ministro: João Batista Brito Pereira, 5ª Turma, Data de Divulgação: DEJT 28/06/2010.

Da atuação do Ministério Público

Não vislumbro necessidade de atuação do Ministério Público do Trabalho no presente feito, todavia, por cautela, remeta-se cópia desta decisão ao *Parquet* para que, querendo, apresente manifestação e/ou outro recurso que entender cabível.

III. DISPOSITIVO

Diante do exposto, decido:

- 1) Indeferir o pedido de justiça gratuita formulado pelo autor;
- 2) Confirmar a tutela antecipada já deferida;
- 3) Rejeitar as preliminares formuladas pelo reclamado;
- 4) Julgar PROCEDENTES EM PARTE os pedidos formulados, determinando que a reclamada, CAIXA ECONÔMICA FEDERAL, durante o processo de reestruturação, abstenha-se de transferir os substituídos sem real necessidade de serviço ou sem a sua anuência. Bem como, a fim de que seja assegurada a livre manifestação da vontade, deve a reclamada abster-se de qualquer coação direta ou indireta, sendo vedado o descomissionamento ou a supressão de função de confiança/cargo comissionado até o prazo de seus meses após o término da reestruturação. Tudo sob pena de multa diária de R\$ multa



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 21ª REGIÃO
SÉTIMA VARA DO TRABALHO

fixada em R\$ 1.000,00 por descumprimento em relação a cada substituído.

Custas pela reclamada no importe de R\$ 20,00, calculadas com base no valor de R\$ 1.000,00, correspondente à multa arbitrada.

Intimem-se as partes.

Remeta-se cópia da presente decisão ao Ministério Público do Trabalho.

Natal, 05 de julho de 2010.

Lisandra Cristina Lopes
Juiza do Trabalho

!

!