



Documento assinado pelo Shodo



PODER JUDICIÁRIO  
JUSTIÇA DO TRABALHO  
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 07ª REGIÃO  
7ª Vara do Trabalho de Fortaleza  
ACC 0001872-19.2017.5.07.0007  
AUTOR: SINDICATO DOS TRABALHADORES EM EMPRESAS DO RAMO  
FINANCEIRO NO ESTADO DO CEARÁ  
RÉU: CAIXA ECONOMICA FEDERAL

## DECISÃO

### DECISÃO ANTECIPATÓRIA

### DE TUTELA DE URGÊNCIA.

#### 1. RELATÓRIO SUMÁRIO.

**SINDICATO DOS TRABALHADORES EM EMPRESAS DO RAMO FINANCEIRO NO ESTADO DO CEARÁ**, através de advogados legalmente constituídos, todos devidamente qualificados no instrumento procuratório acostado aos autos, ajuizou a presente **Ação Civil Coletiva Inibitória com pedido de antecipação de tutela jurisdicional de urgência** contra a **CAIXA ECONÔMICA FEDERAL-CEF**, onde aduziu, em síntese, que a lei nº 13.467/2017 entrou em vigor a partir de 11/11/2017, trazendo consigo uma série de retrocessos, com modificação no artigo 468, § 2º da CLT, o qual prevê que a alteração com ou sem justo motivo não assegura ao empregado o direito à manutenção do pagamento da gratificação correspondente, que não será incorporada à remuneração, independente do tempo de exercício da respectiva função; que em 10/11/2017, a instituição ré alterou o regulamento interno e revogou o seu normativo MN-RH-151, o qual assegurava o direito à incorporação da gratificação de função auferida pelo empregado por mais de 10 (dez) anos e previa suas condições aquisitivas e os limites de sua implementação. Afirmou que a revogação do normativo ameaça os direitos adquiridos dos empregados que se mantêm no exercício de funções gratificadas há mais de 10 (dez) anos, causando insegurança jurídica e violando o princípio da estabilidade financeira e os preceitos contidos nas Súmulas 372 e 51 do C. TST. Alegou, ainda, que o normativo da CEF (MN-RH-151) já se incorporou aos contratos de trabalho dos trabalhadores substituídos que já alcançaram a condição aquisitiva para incorporação da gratificação de função, bem como em relação aos demais empregados que se encontram no desempenho de funções gratificadas e foram designados à época da vigência do normativo que



assegurava a incorporação da referida gratificação; que a revogação do normativo não alcança os contratos de trabalho vigentes. Requereu, ao final, seja declarado que a revogação do MN-RH-151 não alcança nenhum dos contratos de trabalho contraídos pela CEF durante a vigência da referida norma regulamentar, bem como a condenação da promovida para se abster de praticar qualquer ato que importe em aplicação de regra normativa diversa do RH 151, quanto às condições aquisitivas e quanto ao próprio direito à incorporação de função, no âmbito dos contratos de trabalho estabelecidos durante a vigência da referida norma regulamentar interna. Requereu, ainda, a condenação da ré para que efetive a incorporação definitiva da gratificação de função auferida por 10 (dez) anos ou mais pelo conjunto de empregados, assegurando os reajustes previstos nas Convenções ou Acordos Coletivos e Trabalho e seus reflexos legais, conforme consta na inicial e no aditamento de fls. 106/106 dos autos, além da condenação em honorários advocatícios. Juntou documentos.

Devidamente notificada, a parte ré apresentou impugnação à postulação formulada pela entidade autora (fls. 134/143), tendo alegado, em síntese, *preliminarmente, a ausência do interesse de agir, uma vez que a entidade autora não indicou nenhum empregado que teve o seu direito tolhido, bem como a inadequação do procedimento processual*, visto que o objeto da demanda não se trata de direito homogêneo. No mérito, alegou que o Manual Normativo, RH-151, foi criado no ano de 2006, cujo objeto era implementar a incorporação administrativa da gratificação de função para o empregado dispensado imotivadamente do cargo comissionado, após tê-lo exercido por mais de 10 (anos); que a lei 13.467/2017 implementou nova redação ao § 2º do artigo 468 da CLT, afastando a incorporação da aludida gratificação; que atenta à vontade do legislador e se valendo do seu poder diretivo, a promovida revogou o MN-RH-151, sem afetar os empregados que já percebem a referida rubrica, de modo que ela continuará sendo paga. Afirmou que o ato da CEF coaduna-se com o novo ordenamento jurídico e ao princípio da legalidade inerente à administração pública; que a Súmula 372 do TST não subsistirá e deixará de ter efeitos práticos em face da nova redação do § 2º do artigo 468 da CLT, podendo a CEF dispensar empregado de cargo comissionado a qualquer tempo sem a necessidade de qualquer compensação financeira, visto que não há direito adquirido dos empregados; que para muitos empregados substituídos existe apenas a expectativa de direito, uma vez que continuam na função gratificada e o tempo de exercício no cargo inferior a 10 (dez) anos no momento da alteração legislativa. Alegou, ainda, que eventual condenação seja limitada aos empregados que já tiverem exercido função gratificada ou comissionada por período superior a 10 (dez) anos e dispensados por interesse da administração antes de 11/11/2017. Impugnou a postulação da parte autora requerendo, ao final, o indeferimento do pedido de antecipação da tutela de urgência, com os protestos de estilo. Juntou documentos.

É, em síntese, o relatório. Segue a decisão.

## **2. FUNDAMENTAÇÃO.**



## **2.1. QUESTÕES PRELIMINARES.**

### **2.1.1. CARÊNCIA DE AÇÃO. INADEQUAÇÃO DE PROCEDIMENTO PROCESSUAL. INEXISTÊNCIA.**

Conforme dispõe o artigo 8º, inc. III da Constituição Federal, ao sindicato cabe a defesa dos direitos e interesses coletivos ou individuais da categoria, inclusive em questões judiciais ou administrativas. Portanto, torna-se inquestionável a legitimidade ativa plena da entidade autora para promover a presente demanda na condição de substituto processual de sua categoria profissional e, especificamente, dos empregados da promovida (CEF), na base territorial de representação. A petição inicial da entidade promovente, embora concisa, demonstrou o tipo de provimento jurisdicional que a parte pretende obter através da presente demanda, bem como a motivação de cada pedido de direito material, não oferecendo qualquer obstáculo à defesa da parte ré. O interesse de agir, que é instrumental, surge da necessidade de se obter, através do processo, a proteção ao interesse substancial. O procedimento eleito pela parte promovente, na busca da prestação jurisdicional, é útil e necessário à preservação dos direitos dos integrantes da categoria profissional substituída processualmente. Por tais razões, ***rejeitam-se, de logo, as arguições preliminares de inadequação de procedimento processual e ausência do interesse de agir da parte demandante***, por falta de amparo legal.

## **2.2. MÉRITO. TUTELA DE URGÊNCIA.**

### **2.2.1. REVOGAÇÃO DO MN-RH-151. ABRANGÊNCIA. EFEITOS.**

Alegou a parte autora que a revogação do Manual Normativo RH-151, em 10/11/2017, na véspera do início da vigência da lei nº 13.467/2017, ameaça os direitos adquiridos dos empregados da promovida (CEF) substituídos processualmente. A instituição ré, por sua vez, sustentou na sua impugnação que a postulação do sindicato autor não atende aos requisitos do artigo 300 do CPC; que a lei 13.467/2017 implementou nova redação ao § 2º do artigo 468 da CLT, afastando o direito à incorporação da gratificação de função; que o ato da CEF coaduna-se com o novo ordenamento jurídico e com o princípio da legalidade inerente à administração pública; que a Súmula 372 do TST não subsistirá e deixará de ter efeitos práticos em face da nova redação do § 2º do artigo 468 da CLT, podendo a CEF dispensar empregado de cargo comissionado a qualquer tempo sem a necessidade de qualquer compensação financeira, visto que não há direito adquirido dos empregados. Ao analisar detidamente o conjunto probatório que já instruiu o presente feito, conclui-se que razão assiste à entidade autora. Há na presente demanda elementos que evidenciam mais que a simples probabilidade do direito e o perigo de dano funcional concreto aos milhares de empregados da promovida (CEF), ora substituídos processualmente pelo sindicato autor, podendo, inclusive, resultar em redução salarial para quem depende de sua remuneração para manutenção do sustento próprio e da família (art. 7º, inc. VI, CF/88). Registra-se



que é pacífico o entendimento de que as condições laborais se incorporam como cláusulas adesivas ao contrato de trabalho e ao patrimônio jurídico e funcional do trabalhador, não podem ser suprimidas ou extintas ao talante do empregador. As cláusulas regulamentares, que revoguem ou alterem vantagens deferidas anteriormente, só atingirão os trabalhadores admitidos após a revogação ou alteração do regulamento, conforme dispõe a Súmula nº 51 do C. TST.

Os efeitos da revogação do normativo RH-151 jamais poderão atingir situações funcionais pretéritas já consolidadas e tuteladas pelo princípio constitucional do direito adquirido (art. 5º, inc. XXXVI, CF/88). Além disso, o temor implantado no conjunto dos empregados da CEF, em decorrência da inexplicável e apressada revogação do normativo interno (RH-151), motivada pela devastadora reforma trabalhista (lei 13.467/2017), aliada ainda às afirmações da ré de que a Súmula 372 do TST não subsistirá e deixará de ter efeitos práticos em face da nova redação do § 2º do artigo 468 da CLT, podendo a CEF inclusive dispensar empregado de cargo comissionado a qualquer tempo, sem a necessidade de qualquer compensação financeira, caracteriza, inquestionavelmente, um *perigo de dano permanente e de difícil reparação ao conjunto de empregados que laboram no período de vigência do referido normativo*. Em tais circunstâncias, a postulação autoral atende plenamente os requisitos necessários e indispensáveis para a concessão da tutela jurisdicional de urgência, à luz do artigo 300 do CPC, justificando-se a intervenção preventiva desse Poder Judiciário Trabalhista (art. 5º, inc. XXXV, CF/88), conforme requerido na inicial, com a determinação pra *que a instituição ré se abstenha de praticar qualquer ato que importe em aplicação de regra normativa diversa do RH 151, quanto às condições aquisitivas e quanto ao próprio direito à incorporação das gratificações de funções, no âmbito dos contratos de trabalho estabelecidos durante a vigência da referida norma regulamentar interna, ficando, ainda, vedada a supressão ou extinção de direitos regulamentados pela norma MN-RH-151, ao conjunto de trabalhadoras da instituição ré, na base territorial representada pela entidade sindical promotora admitidos até 10/11/2017.*

### 3. DISPOSITIVO.

**ANTE O EXPOSTO**, à luz da prova material que instruiu a presente demanda, com fundamento no artigo 5º, inc. XXXV e XXVI, da Constituição Federal, combinado com o disposto no artigo 6º, § 2º da LICC e artigo 300 do CPC, decide esse Juízo da 7ª Vara do Trabalho de Fortaleza-CE: I) ***Rejeitar de plano as arguições preliminares de inadequação do procedimento processual e carência de ação (ausência do interesse de agir)*** suscitadas na peça de impugnação da instituição ré, por falta de amparo legal; e II) **DEFERIR parcialmente o pedido de antecipação dos efeitos da tutela jurisdicional de urgência** requerido pela parte autora na petição inicial, para **DETERMINAR que a instituição ré se abstenha de praticar qualquer ato que importe em aplicação de regra normativa diversa do RH 151, quanto às condições aquisitivas e quanto ao próprio direito à**



**incorporação de função, no âmbito dos contratos de trabalho estabelecidos durante a vigência da referida norma regulamentar interna, ficando, ainda, vedada a supressão ou extinção de direitos regulamentados pela norma regulamentar MN-RH-151, ao conjunto de trabalhadores da instituição ré, na base territorial representada pela entidade sindical promotora e admitidos até 10/11/2017, até ulterior decisão a ser proferida na presente demanda, ficando de logo estabelecida a multa diária no valor de R\$ 50.000,00 (cinquenta mil reais), reversíveis ao Fundo de Amparo ao Trabalhador, nos termos do artigo 536 e 537 do CPC, sem prejuízo da responsabilização civil e penal dos gestores responsáveis pelo integral cumprimento da presente ordem.**

Cumpra-se a presente decisão, com **URGÊNCIA**, através de **MANDADO ESPECIAL**.

Mantenha-se o feito na pauta de audiência de conciliação, instrução e julgamento já designada, oportunidade em que a empresa rédeverá apresentar a sua defesa de mérito, sob pena de revelia e confissão, ocasião em que as partes litigantes deverão produzir todas as provas necessárias à instrução do feito.

Intime-se a parte autora através de seus advogados.

Fortaleza-CE, 15 de dezembro de 2017.

**Eliude dos Santos Oliveira**

(Juiz do Trabalho)

Fortaleza, 18 de Dezembro de 2017

**ELIUDE DOS SANTOS OLIVEIRA**  
Juiz do Trabalho Substituto