



Poder Judiciário  
Justiça do Trabalho  
Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região

## **AÇÃO CIVIL COLETIVA ACC 0000075-12.2021.5.09.0007**

[PARA ACESSAR O SUMÁRIO, CLIQUE AQUI](#)

### **Processo Judicial Eletrônico**

**Data da Autuação:** 04/02/2021

**Valor da causa:** R\$ 50.000,00

**Partes:**

**AUTOR:** SINDICATO DOS EMPREGADOS EM ESTABELECIMENTOS BANCARIOS E FINANCIARIOS DE CURITIBA E REGIAO - CNPJ: 76.587.955/0001-59

ADVOGADO: RICARDO NUNES DE MENDONCA - OAB: PR35460

ADVOGADO: NASSER AHMAD ALLAN - OAB: PR28820

ADVOGADO: JANE SALVADOR DE BUENO GIZZI - OAB: PR22104

**RÉU:** BANCO DO BRASIL SA

- CNPJ: 00.000.000/0001-91



PODER JUDICIÁRIO  
JUSTIÇA DO TRABALHO  
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 9ª REGIÃO  
07ª VARA DO TRABALHO DE CURITIBA  
**ACC 0000075-12.2021.5.09.0007**  
AUTOR: SINDICATO DOS EMPREGADOS EM ESTABELECIMENTOS  
BANCARIOS E FINANCIARIOS DE CURITIBA E REGIAO  
RÉU: BANCO DO BRASIL SA

**SINDICATO DOS EMPREGADOS EM ESTABELECIMENTOS BANCÁRIOS E FINANCIÁRIOS DE CURITIBA E REGIÃO**, autor, devidamente qualificado, na condição de substituto processual ajuizou a presente **AÇÃO CIVIL COLETIVA COM PEDIDO DE TUTELA DE URGÊNCIA ANTECIPADA SATISFATIVA** em face do **BANCO DO BRASIL S.A.**, réu, também qualificado.

O autor ingressou com a ação em nome de todos os empregados do réu, lotados na base territorial da entidade sindical, associados ou não, que detinham a função de caixa executivo em 10/01/2021, independentemente do tempo que a ocuparam.

Relata que, em 11/01/2021, o Banco do Brasil anunciou nova reestruturação do seu quadro de carreiras e que especificamente com relação aos caixas executivos, comunicou a extinção desta função e a condução desses bancários ao cargo de escriturário.

Prossegue relatando que *"apreende-se do documento elaborado pelo réu que o banco suprimirá a gratificação de caixa dos empregados substituídos a partir do dia 10/02/2021. A extinção da função de Caixa Executivo e a condução dos ocupantes ao cargo de escriturário representaram alteração contratual ilícita que provocará importante redução salarial, em desrespeito aos direitos trabalhistas dos substituídos. Ademais, a modificação contratual unilateral também afetará trabalhadores(as) que receberam gratificação de caixa por período superior a 10 anos"*.

Aduz, também, que *"o tocante à função de caixa executivo, passando a reputá-la como extinta. O Plano de Carreira e Remuneração (IN 362-1) do banco reclamado prevê a existência do cargo de Caixa Executivo nos seguintes termos: "2.3. Características do*



*Escriturário quando atuando como Caixa Executivo 2.3.1. códigos: 288, 394; 2.3.2. remuneração: faz jus ao recebimento de Gratificação de Caixa, conforme tabela ARH-10-2-3; 2.3.3. jornada de trabalho: 6 horas/dia;" Esta norma empresarial é complementada pelo Acordo Coletivo de Trabalho da categoria, que estabelece o valor da gratificação paga aos Caixas executivos: "Cláusula 12ª: GRATIFICAÇÃO DE CAIXA A gratificação de Caixa Executivo, a partir de 1º.09.2020, será de R\$ 1.410,68 (um mil, quatrocentos e dez reais e sessenta e oito centavos), salvo condição mais vantajosa para o funcionário." Como se lê, a função de Caixa Executivo está prevista em norma interna do reclamado, sendo sua remuneração regulamentada ainda por instrumento coletivo de trabalho. Ao determinar a extinção da função de Caixa Executivo e a condução dos bancários ao cargo de escriturário, o banco reclamado impõe alteração aos contratos dos trabalhadores substituídos e a revogação de cláusulas regulamentares existentes durante a vigência do contrato de emprego deles".*

*Defende, por fim, que "a gratificação salarial paga se trata de mera função gratificada, que não se confunde com função de confiança, a qual faz alusão o art. 224, §2º e art. 468, §1º, ambos da CLT. Em outras palavras, os substituídos não desempenhavam cargo de confiança, como assim reconhece a Súmula 102, item VI, do TST: "VI - O caixa bancário, ainda que caixa executivo, não exerce cargo de confiança. Se perceber gratificação igualou superior a um terço do salário do posto efetivo, essa remunera apenas a maior responsabilidade do cargo e não as duas horas extraordinárias além da sexta." É dizer que o empregador, neste caso, não goza da autonomia de reverter o Caixa Executivo ao cargo efetivo de escriturário, porquanto a hipótese não se enquadra na reversão de função de confiança prevista no art. 468, §1º, da CLT. Logo, a gratificação de caixa paga aos substituídos se trata de salário em sentido estrito, a qual não pode ser reduzida ou suprimida, sob pena de violação ao princípio da irredutibilidade salarial do art. 7º, VI, CF/88 e 468, caput, CLT".*



*Pleiteia "seja deferida a tutela inibitória e de urgência a fim de determinar que o reclamado: a) se abstenha de suprimir a gratificação de caixa de todos os substituídos ou, caso tenha ocorrido a supressão salarial, seja determinado o imediato restabelecimento da referida verba nos mesmos parâmetros e condições anteriores à supressão; b) subsidiariamente ao pedido anterior, a determinação para o réu se abster de suprimir a gratificação de caixa ou a determinação para restabelecer imediatamente (caso a decisão seja proferida após a supressão da parcela) dos substituídos que perceberam gratificação por 10 anos, ou ao menos aqueles que perceberam gratificação por 10 antes da vigência da Lei 13.467/2017 (11/11/2017); Requer seja deferida multa diária de R\$ 10.000,00 (dez mil reais), por empregado, na hipótese de descumprimento da decisão pelo reclamado".*

Passo à análise.

Inicialmente necessário analisar a legitimidade e o interesse a ser protegido na presente ação coletiva.

A Constituição da República atribui ao sindicato a defesa dos direitos e interesses coletivos ou individuais da categoria, inclusive em questões jurídicas ou administrativas (art. 8º, III).

Mediante análise do respectivo texto constitucional, fica evidente a alteração ampliativa em relação à legislação anterior (CLT, art. 513). Trata-se de uma legitimação extraordinária imprópria, mas, ainda assim, ampla, em face dos termos da norma constitucional.

A denominada substituição processual é instituto que se coaduna com precisão com os princípios trabalhistas, propiciando uma proteção mais rápida e eficaz aos trabalhadores, que ficam livres de represálias e das despesas muitas vezes intransponíveis. O mecanismo descongestiona o Poder Judiciário e dá maior eficácia ao cumprimento das leis, além de facilitar a solução e pacificação de conflitos relativos a interesses da categoria. Qualquer que seja a denominação que se lhe dê na doutrina (substituição concorrente,



imprópria, ou extraordinária), o que é transparente no texto constitucional é a possibilidade de o sindicato representar seus membros independente da outorga de mandato expresse.

Esse, inclusive, é o entendimento do Supremo Tribunal Federal, ao julgar o Mandado de Injunção 347-5 SC, do qual cito os seguintes excertos:

*Estipulando o art. 8º, III, da Constituição, que ao sindicato cabe a defesa dos direitos e interesses coletivos ou individuais da categoria, inclusive em questões judiciais ou administrativas, não parece, efetivamente, possível, na espécie, deixar de reconhecer-lhe legitimidade para pleitear, como o faz, na defesa do direito da categoria de servidores a que se refere a inicial, em ordem a lograrem condições de auferir as vantagens funcionais decorrentes da isonomia de vencimentos indicada na peça introdutória. Distinta é a situação das entidades associativas, cuja legitimidade para representar seus filiados, judicial ou extrajudicialmente, depende de expressa autorização." (Revista LTr 58-09-1.059).*

Logo, cabe ao sindicato a defesa dos direitos e interesses difusos, coletivos ou individuais da categoria.

Esses direitos foram definidos pela Lei 8.078/90 nos seguintes termos:

*"Art. 81. A defesa dos interesses e direitos dos consumidores e das vítimas poderá ser exercida em juízo individualmente, ou a título coletivo.*

*Parágrafo único. A defesa coletiva será exercida quando se tratar de:*

*I - interesses ou direitos difusos, assim entendidos, para efeitos deste código, os transindividuais, de natureza indivisível, de que sejam titulares pessoas indeterminadas e ligadas por circunstâncias de fato;*



*II - interesses ou direitos coletivos, assim entendidos, para efeitos deste código, os transindividuais, de natureza indivisível de que seja titular grupo, categoria ou classe de pessoas ligadas entre si ou com a parte contrária por uma relação jurídica base;*

*III - interesses ou direitos individuais homogêneos, assim entendidos os decorrentes de origem comum."*

Os interesses difusos diferenciam-se por ter seus titulares indetermináveis unidos por fatos decorrentes de eventos naturalísticos, impossíveis de diferenciar na qualidade e separar na quantidade de cada titular.

Os interesses coletivos são interesses de um determinado grupo de pessoas que foram unidas por uma relação jurídica única. É uma lesão inseparável na qualidade e quantidade.

Os individuais homogêneos caracterizam-se por ser um grupo determinado de interessados, com uma lesão divisível, oriunda da mesma relação fática. Cada um pode pleitear em juízo, mas como o grupo foi lesionado homogeneamente, estes podem recorrer ao litisconsórcio unitário multitudinário ativo facultativo.

Como se percebe, a origem comum é o traço distintivo entre o direito individual homogêneo e o direito individual puro, pois estes não permitem a tutela coletiva, em face do seu cunho heterogêneo.

No processo trabalhista, Renato Saraiva destaca os seguintes interesses difusos, coletivos e individuais homogêneos tuteláveis em sede de ação civil pública: *1) difusos: greves em atividades essenciais, com o não-atendimento das necessidades inadiáveis da comunidade; contratação sem concurso público; discriminação de trabalhadores em razão de sexo; idade, raça, deficiência, etc.; exigência pela empresa, aos candidatos a emprego, de certidão negativa de ações propostas na Justiça do Trabalho; 2) coletivos: ofensa à liberdade sindical, com a prática de condutas anti-sindicais ou dispensa arbitrária de dirigentes sindicais; agressão*



*ao meio ambiente de trabalho, com a não-adoção das medidas de medicina e higiene previstas na lei vigente; dispensa coletiva de trabalhadores durante uma greve, como forma de retaliação ao movimento paredista; 3) individuais homogêneos: empregador que não paga as verbas rescisórias dos seus empregados; não-pagamento de adicional de insalubridade ou periculosidade aos empregados; não-concessão de férias aos obreiros; não-concessão de intervalo inter e intrajornada aos empregados.*

Raimundo Simão identifica, nos interesses individuais homogêneos, uma obrigação de pagar, ou seja, indenização concreta a favor dos titulares individuais dos direitos violados, enquanto que nos interesses difusos e coletivos, a pretensão é uma obrigação de fazer ou não fazer.

Carlos Henrique Bezerra Leite propõe como elemento diferenciador dos direitos coletivos dos individuais homogêneos, o fato de, nos primeiros, a prática lesiva se estende no tempo, constituindo em procedimento genérico e continuado, enquanto, nos segundos, sua origem é fixa no tempo, consistente em ato genérico e isolado.

No caso em questão, a pretensão do sindicato autor é a de que o réu se abstenha de suprimir a gratificação quitada aos exercentes do cargo de Caixa Executivo.

A situação narrada claramente se amolda ao conceito de direito individual homogêneo, pois decorrem de uma origem comum, abrange obrigação de pagar, os titulares são identificados pelo grupo determinado de interessados, a lesão é divisível e oriunda da mesma relação fática.

Assim, reconheço a legitimidade do sindicato autor no caso em tela.

Desnecessária a juntada de relação dos substituídos, conforme entendimento consolidado do TST (TST - AIRR: 173641620145160004, Rel. Augusto César Leite de Carvalho, DEJT 05/02/2019).

As entidades sindicais não dependem de expressa autorização de seus filiados para agir judicialmente em favor deles, no interesse da



categoria por ele representada. A Lei 8.073/1990 no seu art. 3º, em consonância com as normas constitucionais do art. 5º, XXI e LXX, da Constituição da República, autoriza aos sindicatos a representarem seus filiados ou não, em juízo, quer nas ações de cumprimento de obrigação, quer naquelas em que se pretende o recebimento de direitos individuais homogêneos (a denominada substituição processual), não sendo necessária nenhuma assembleia o autorizando a isso.

Ultrapassadas essas condições da ação, passo a decidir o pedido de tutela de urgência.

O CPC trata da tutela provisória no Livro V (artigos 294 a 311), disciplinando as disposições gerais, tutelas de urgência, o procedimento da tutela antecipada requerida em caráter antecedente, o procedimento da tutela cautelar requerida em caráter antecedente e a tutela da evidência.

As disposições acerca da tutela provisória aplicam-se ao processo do trabalho, por força da interpretação conjunta do art. 769 da CLT e 15 do CPC, de forma subsidiária, uma vez que o instituto não foi disciplinado pela CLT, necessariamente adaptadas às contingências do Direito Processual do Trabalho.

O art. 294, *caput*, do CPC indica que a tutela provisória pode ser fundada em urgência ou evidência.

O processualista Humberto Theodoro Junior traz a seguinte definição para Tutela Provisória:

*"Correspondem esses provimentos extraordinários, em primeiro lugar, às tradicionais medidas de urgência - cautelares (conservativas) e antecipatórias (satisfativas) -, todas voltadas para combater o perigo de dano que possa advir do tempo necessário para cumprimento de todas as etapas do devido processo legal".* (Novo Código de Processo Civil Anotado, Rio de Janeiro, Forense, 2016, p.353).

A tutela de urgência se divide em cautelar e antecipada, que poderão ser requeridas em caráter antecedente ou incidental,





desde que presentes a probabilidade do direito e o perigo de dano irreparável ou risco ao resultado útil do processo.

A de evidência será concedida independentemente da demonstração de perigo de dano ou de risco ao resultado útil do processo, quando, ficar caracterizado o abuso do direito de defesa ou o manifesto propósito protelatório da parte; as alegações de fato puderem ser comprovadas apenas documentalmente e houver tese firmada em julgamento de casos repetitivos ou em súmula vinculante; se tratar de pedido reipersecutório fundado em prova documental adequada do contrato de depósito, caso em que será decretada a ordem de entrega do objeto custodiado, sob cominação de multa; e a petição inicial for instruída com prova documental suficiente dos fatos constitutivos do direito do autor, a que o réu não oponha prova capaz de gerar dúvida razoável.

A pretensão do autor é de tutela provisória de urgência com pretensão inibitória, ou seja, preventiva à violação de um direito, ou, subsidiariamente, ressarcitória, caso tenha sido consolidada a violação.

Para a concessão da tutela provisória de urgência, nos termos do artigo 300 do CPC, necessária a existência de elementos que evidenciem a) a probabilidade do direito e b) o perigo de dano (na tutela provisória de urgência antecipada) ou o risco ao resultado útil do processo (na tutela provisória de urgência cautelar).

No caso trata-se de tutela provisória de urgência antecipada, requerendo-se, assim, a probabilidade e o perigo de dano.

A avaliação da probabilidade do direito se realiza em juízo de cognição sumária e está presente no caso em questão.

Inicialmente se faz necessário analisar se o cargo de caixa executivo é ou não de confiança, pois relevante para a subsunção jurídica da questão fática à hipótese de incidência do enquadramento legal. Sendo de confiança, discute-se a aplicação do art. 450 da CLT, dos parágrafos do artigo 468 da CLT e da Súmula



372 do TST; não o sendo, a análise é feita pelo *caput* do artigo 468 da CLT.

O TST tem entendimento pacificado no sentido de que "*O caixa bancário, ainda que caixa executivo, não exerce cargo de confiança. Se perceber gratificação igual ou superior a um terço do salário do posto efetivo, essa remunera apenas a maior responsabilidade do cargo e não as duas horas extraordinárias além da sexta*" (Súmula 102, item VI).

Além disso, o próprio regulamento do réu deixa claro em seu item 2.3.3. que o escriturário que atua como caixa executivo está sujeito à jornada de 6 horas, não havendo que se falar em função de confiança. Assim dispõe o normativo do réu:

## *2. Carreira Administrativa*

*2.1. A carreira administrativa é provida por funcionários aprovados, por meio de seleção externa, para o exercício de atividades*

*inerentes aos negócios bancários. Contempla o cargo de Escriturário.*

*2.2. Características do cargo de escriturário:*

*2.2.1. jornada de trabalho: 6 horas/dia;*

*2.2.2. local de acionamento: Unidades de Negócios, Apoio, Operacionais e Central de Atendimento;*

*2.2.3. código: 610;*

*2.2.4. principais responsabilidades do cargo de escriturário:*

*2.2.4.1. execução de tarefas burocráticas padronizadas;*

*2.2.4.2. prestação de orientações aos clientes sobre produtos e serviços oferecidos pelo Conglomerado BB;*



*2.2.4.3. execução de análise e conferência de documentos, inclusive assinaturas, quando possuir curso de grafoscopia;*

*2.2.4.4. preparação de correspondências;*

*2.2.4.5. preparação e processamento de documentos;*

*2.2.4.6. atualização de registros;*

*2.2.4.7. resguardo e confidencialidade das informações de interesse do Conglomerado BB;*

*2.2.4.8. presteza e cortesia no atendimento ao cliente;*

*2.2.4.9. manutenção e organização dos arquivos sob sua guarda;*

*2.2.4.10. execução de aplicações financeiras de clientes, segundo as normas estabelecidas;*

*2.2.4.11. recolhimento e manipulação de informações cadastrais e dados estatísticos;*

*2.2.4.12. operacionalização de equipamentos de escritório e de atendimento ao cliente e usuário;*

*2.2.4.13. qualidade das informações prestadas;*

*2.2.4.14. qualidade e tempestividade dos serviços sob sua condução;*

*2.2.4.15. adotar demais ações necessárias para o cumprimento dos objetivos definidos para sua Unidade e para*

*resguardar interesses do Conglomerado BB, nos assuntos relacionados à sua área de atuação.*

*2.2.5. pré-requisito: aprovação em seleção externa para Carreira Administrativa ou opção pelo regulamento de pessoal do*

*Banco do Brasil, no caso de funcionários egressos dos bancos incorporados de carreiras compatíveis.*



***2.3. Características do Escriurário quando atuando como Caixa Executivo***

*2.3.1. códigos: 288, 394;*

*2.3.2. remuneração: faz jus ao recebimento de Gratificação de Caixa, conforme tabela ARH-10-2-3;*

*2.3.3. jornada de trabalho: 6 horas/dia;*

*2.3.4. local de acionamento: Unidades de Negócio e de Apoio;*

*2.3.5. responsabilidades adicionais às descritas na seção 2.2.4:*

*2.3.5.1. execução de pagamentos e recebimentos através do processamento de autenticação dos respectivos*

*documentos vistos e pela liberação de cheques, observados os critérios estabelecidos;*

*2.3.5.2. conferência, repasse e acondicionamento de numerário;*

*2.3.5.3. segurança e correção das autenticações;*

*2.3.5.4. suprimento de numerário para movimentação diária;*

*2.3.5.5. numerário sob sua guarda;*

*2.3.5.6. execução de serviços internos de tesouraria, do atendimento e do auto-atendimento;*

*2.3.5.7. planejamento e controle dos serviços sob sua condução;*

*2.3.5.8. preservação do sigilo bancário;*

*2.3.5.9. responder por eventuais diferenças havidas em numerários sob sua guarda.*

*2.3.6. pré-requisito adicional aos descritos na seção 2.2.5 :*



*2.3.6.1. ter sido considerado apto para atuar como Caixa-Executivo em formação específica, sendo:*

*2.3.6.1.1. formação atual, concluída com o curso Práticas do Caixa Executivo (código Educa 4065) e seus requisitos;*

Por conseguinte, considerando que os substituídos são os empregados que exercem o cargo de caixa executivo, e que há entendimento consolidado no sentido de que não ocupam função de confiança, inaplicáveis o art. 450 da CLT e também os §§ 1º e 2º, do art. 468, ambos da CLT, com as alterações dadas pela Lei 13.467/2017.

Também se torna irrelevante a discussão em torno da Súmula 372 do TST e se pode o entendimento sumulado criar direitos não previstos em lei (art. 8º, §2º da CLT). Também irrelevante se falar em direito adquirido com base em entendimento decorrente de aplicação dos princípios da habitualidade, da irredutibilidade salarial, da analogia com o direito dos servidores e da continuidade da jurisprudência.

A questão se resolve, portanto, à luz da alteração contratual lesiva e da possibilidade de alteração de normativo interno com rebaixamento do empregado.

A alteração das normas internas do empregado é garantida pelo *jus variandi*. Todavia, esbarra em certas restrições quando prejudiciais aos empregados, motivo pelo qual o *caput* do art. 468 é expresso em dizer que "*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.*"

Nada impede a alteração e extinção da função, transformando os Caixas executivos em Escriturários. Todavia, devem ser preservados os direitos dos empregados que exerceram a função até a data da alteração funcional.



Atinente a norma empresarial regulamentar, a Súmula 51, I do TST excepciona o *jus variandi* do empregador expondo que "*as cláusulas regulamentares, que revoguem ou alterem vantagens deferidas anteriormente, só atingirão os trabalhadores admitidos após a revogação ou alteração do regulamento*", ou seja, pode-se alterar o regulamento sem prejuízos aos direitos do empregados com contrato vigente quando da alteração.

O Plano de Carreira e Remuneração (IN 362-1) do banco réu prevê a existência do cargo de Caixa Executivo nos seguintes termos:

*"2.3. Características do Escriturário quando atuando como Caixa Executivo*

*2.3.1. códigos: 288, 394;*

*2.3.2. remuneração: faz jus ao recebimento de*

*Gratificação de Caixa, conforme tabela ARH-10-2-3;*

*2.3.3. jornada de trabalho: 6 horas/dia;"*

Esta norma empresarial é complementada pelo ACT da categoria, que estabelece o valor da gratificação paga aos caixas executivos:

*"Cláusula 12ª: GRATIFICAÇÃO DE CAIXA*

*A gratificação de Caixa Executivo, a partir de 1º.09.2020, será de R\$ 1.410,68 (um mil, quatrocentos e dez reais e sessenta e oito centavos), salvo condição mais vantajosa para o funcionário."*

Ao determinar a extinção da função de caixa executivo e a condução dos bancários ao cargo de escriturário, o banco reclamado impõe alteração aos contratos dos trabalhadores substituídos e a revogação de cláusulas regulamentares existentes durante a vigência do contrato de emprego deles, afrontando ao disposto na Súmula 51, item I, do TST, além de desrespeitar o disposto no art. 468, *caput*,



da CLT e ao art. 7º, XXVI da Constituição, uma vez que a gratificação até então paga trata de salário efetivo e não de gratificação por exercício de função de confiança.

Saliento que o fator tempo não se faz relevante no caso em questão, porquanto não está a situação fática amparada no princípio da estabilidade econômica e sim na ilicitude da alteração contratual unilateral, descabendo falar-se em tempo mínimo de percepção para incorporação ao salário. Irrelevante, via de consequência, se ocorre o pagamento da gratificação há mais ou menos de 10 anos e se há ou não direito adquirido em face da Lei 13.467/2017.

Haverá rebaixamento da função, uma vez que após promover seus empregados em caráter efetivo e com ânimo de definitividade para cargo de maior complexidade técnica, conforme se verifica pela descrição das atividades acima, e com acréscimo salarial, não pode o empregador determinar a reversão ao cargo originário com supressão da gratificação.

É importante salientar que sendo o contrato de trabalho pacto de execução sucessiva e diferida estabelecido para durar no tempo, sujeito a certas mutabilidades, devem ser respeitadas não somente as cláusulas e vantagens estipuladas quando da contratação, como também aquelas vantagens que expressa ou tacitamente passem a integrar a relação jurídica e tenham ou não valor econômico. Em princípio, as vantagens obtidas pelo trabalhador no desenvolvimento do pacto presumem-se definitivas, salvo se as circunstâncias justificarem sua provisoriedade ou se estiverem expressamente subordinadas a certa condição ou termo. No caso, como houve promoção em caráter definitivo ao cargo de caixa executivo, uma vez que o cargo não é precário e nem de confiança, não há se falar em retorno ao cargo efetivo e sim em rebaixamento com prejuízos salariais em razão da supressão da gratificação, alteração que se reputa inaceitável.

Presente, portanto, em cognição sumária embasada nos documentos juntados com a petição inicial, a probabilidade do direito.



Passo à análise do segundo requisito para a concessão da tutela de urgência antecipada.

É de se reconhecer que o perigo de dano é iminente, uma vez que o salário se constitui na principal, senão única fonte de subsistência do trabalhador.

Nos termos do artigo 442 da CLT o "*contrato individual de trabalho é o acordo tácito ou expresso correspondente à relação de emprego*".

Por tal figura jurídica, as partes acordantes obrigam-se, de um lado, o empregado, a prestar serviços e, de outro, o empregador, a pagar-lhe o salário. Essa é a característica sinalagmática do contrato de emprego.

O dano, evidentemente, ocorre na medida em que os empregados, tendo como único meio de subsistência o salário, que não lhes serão pagos integralmente, certamente não possuirão recursos para saldar dívidas e compromissos financeiros assumidos em face da necessidade premente de sobreviver.

Indiscutível que uma redução salarial indevida compromete a regularidade das obrigações do trabalhador, sem falar no próprio sustento e da sua família, gerando estado de angústia, circunstâncias que, sem sombras de dúvidas, justificam a urgência da medida.

É da condição humana, vale dizer, de todos quantos honestamente vivem do suor do seu rosto, sofrer angústia, desespero até, quando privados das mais elementares necessidades de uma vida decente, as quais, via de regra, são satisfeitas com o pagamento integral dos salários.

Verifico o risco de dano e perigo na demora.

Por fim, analiso a irreversibilidade do provimento.

Embora o art. 300, §3º do CPC disponha que a tutela não será concedida quando houver perigo de irreversibilidade dos efeitos da





decisão, esse requisito é considerado pela doutrina como secundário e não principal. Como destaca José Miguel Garcia Medina "*não há que se falar em ponderação entre direitos fundamentais, no caso, mas, sim, da correta definição dos bens a serem protegidos, levando em consideração essas premissas, o juiz, atentando às circunstâncias da causa, avaliará e decidirá, justificadamente, se é o caso de se conceder a medida, ainda que disso decorram efeitos irreversíveis*" (Direito processual civil moderno. São Paulo: RT, 2015, p.459).

Assim, em algumas situações, como a dos autos, que se trata de supressão de verba salarial, não há como não se aceitar o risco de eventual prejuízo ao demandado. Aliás, risco hipotético, uma vez que está se beneficiando da força de trabalho dos substituídos.

Presentes, portanto, os requisitos para o deferimento da medida postulada.

Ante ao exposto, **DEFIRO A TUTELA DE URGÊNCIA** pleiteada, determinando ao réu que se abstenha de suprimir a gratificação de caixa de todos os substituídos ocupantes do cargo de caixa executivo na data de 10 de janeiro de 2021, sob pena de multa diária de R\$ 5.000,00 pelo descumprimento da decisão, por empregado prejudicado.

Caso tenha ocorrido a supressão salarial, determino o imediato restabelecimento da referida verba nos mesmos parâmetros e condições anteriores à supressão, no prazo de 5 (cinco) dias, também sob pena de multa diária de R\$ 5.000,00 pelo descumprimento da decisão, por empregado prejudicado.

A incidência da multa diária na obrigação de não fazer e na pecuniária se ampara no disposto nos artigos 139, IV e 297 do CPC, aplicados supletivamente ao Processo do Trabalho, por força do art. 15 do CPC e 769 da CLT.

A decisão proferida terá eficácia *erga omnes*, abrangendo os substituídos lotados na base territorial da entidade sindical.



Documento assinado pelo Shodo

Intimem-se as partes, sendo o autor através de seu procurador, observando-se ao disposto na Súmula 427 do TST e o réu por Oficial de Justiça.

Curitiba, 08 de fevereiro de 2021.

CURITIBA/PR, 08 de fevereiro de 2021.

RICARDO JOSE FERNANDES DE CAMPOS  
Juiz do Trabalho Substituto



Assinado eletronicamente por: RICARDO JOSE FERNANDES DE CAMPOS - Juntado em: 08/02/2021 13:17:38 - 7c0ecab  
<https://pje.trt9.jus.br/pjekz/validacao/21020515573057000000084927318?instancia=1>  
Número do processo: 0000075-12.2021.5.09.0007  
Número do documento: 21020515573057000000084927318

# SUMÁRIO

Documentos			
Id.	Data de Juntada	Documento	Tipo
7c0ecab	08/02/2021 13:17	<a href="#">Decisão</a>	Decisão