

PODER JUDICIÁRIO ||| JUSTIÇA DO TRABALHO

**TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 2ª REGIÃO**

54ª Vara do Trabalho de São Paulo ||| ACP 1001283-38.2016.5.02.0054

AUTOR: SINDICATO DOS TRAB DA EMPRESA BRASILEIRA DE CORREIOS E TELEGRAFOS E SIMIL DE SAO PAULO,

REGIAO DA GRD SAO PAULO E Z POSTAL DE SOROCABA - SINTECT-SP

RÉU: EMPRESA BRASILEIRA DE CORREIOS E TELEGRAFOS(OFICIAL)

## **CONCLUSÃO**

Nesta data, faço o feito concluso ao(a) MM(a) Juiz(a) da 54ª Vara do Trabalho de São Paulo/SP.

SAO PAULO, 19 de Agosto de 2016.

ALEXANDRE DE MORAIS

## **DECISÃO**

Vistos.

O sindicato autor alegou, em suma, que a partir do advento do regulamento de empresa denominado MANPOC, a ré passou a desrespeitar os direitos trabalhistas dos carteiros lotados nas CEEs e, em sede de tutela antecipada, pleiteia que seja declarada a ilegalidade do regulamento de empresa denominado MANPOC, especificamente o capítulo 9 do módulo 8 e que sejam anuladas as transferências nele fundadas, bem como que sejam restabelecidas as gratificações de funções suprimidas dos carteiros dos CEEs que foram transferidos aos CDDs e ainda que sejam vedadas novas transferências e supressões de gratificações com base no MANPOC.

Deu-se vista dos autos à reclamada, por força do princípio do contraditório (id nº 88b78c6 - Pág. 1-PDF).

Manifestação da reclamada (id nº 79ª56cd-Págs. 1 até 24-PDF).

Inicialmente trato das preliminares suscitadas, bem como da prejudicial de mérito invocada pela ré:

### **Da incompetência funcional das instâncias ordinárias para declarem a nulidade de norma regulamentar de âmbito nacional**

A ação civil pública ajuizada para anular norma de regulamento de empresa, conquanto tenha repercussão coletiva, está associada com a competência residual das Varas Trabalhistas, por não haver previsão legal de competência originária dos tribunais sobre essa matéria. Registro que as ações coletivas na Justiça do Trabalho não são de competência originária dos tribunais, ressalvada a ação de Dissídio Coletivo.

Rejeito a preliminar.

### **Da ilegitimidade "ad causam"**

Na presente demanda o que será discutido é a legalidade do regulamento de empresa, baseado no qual a ré teria promovido transferências abusivas e reduções salariais indevidas.

É função central dos sindicatos representar os direitos dos trabalhadores de uma classe. Por sua vez, as federações são entidades que têm o propósito de aglutinar e coordenar interesses comuns e sugerir linhas ideológicas para os sindicatos que as compõem.

Dessa forma, o sindicato possui legitimidade para a discussão levada a cabo neste feito. Portanto, tem legitimidade "ad causam".

Assim já se manifestou o nosso Egrégio Regional:

**SINDICATO DA CATEGORIA PROFISSIONAL. SUBSTITUIÇÃO PROCESSUAL. CABIMENTO.** "A legitimidade ativa do Sindicato para agir na qualidade de substituto processual em defesa de interesses coletivos decorre de previsão constitucional (art. 8º, III da Constituição da República). Tal entendimento foi firmado pelo Supremo Tribunal Federal e acabou por levar ao cancelamento do Enunciado 310 (Res. 119/2003). As normas constitucionais devem ser interpretadas em consonância com o art. 81, inciso III, da Lei n. 8.078, de 11/9/1990, que define interesses ou direitos individuais homogêneos como aqueles decorrentes de origem comum. Hipótese aqui configurada. Recurso Ordinário da ré a que se nega provimento." (TRT da 2ª Região, Acórdão nº 20150159069, Relator Desembargador Eduardo de Azevedo Silva, 11ª Turma, DOE: 10.03.2015)

Preliminar afastada.

#### **Da inépcia (por ausência da lista dos substituídos)**

A jurisprudência trabalhista, desde 2003, com o cancelamento do Enunciado 310 pelo Colendo TST entende que a exigência da petição inicial contemplar uma lista dos substituídos encontra-se superada, uma vez que impunha empecilho à atuação sindical.

O Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região assim se pronunciou sobre o tema:

**SINDICATO. DIREITOS INDIVIDUAIS HOMOGENEOS. LEGITIMIDADE ATIVA.** "Ante a expressa previsão legal nos termos da Lei 8.073/90, o sindicato está legitimado a atuar como substituto processual. Saliento que houve o cancelamento da Súmula n.º 310 do C. TST, em 01/10/2003, por conflitar com o entendimento jurisprudencial iterativo, notório e atual do C. STF, a respeito da substituição processual de entidade sindical, a luz do artigo 8º, III, da Constituição Federal. Desnecessária a individualização dos substituídos." (TRT da 2ª Região, Acórdão nº 20160470140, Relatora Desembargadora Wilma Gomes da Silva Hernandes, 11ª Turma, DOE: 12.07.2016)

**SUBSTITUIÇÃO PROCESSUAL PELO SINDICATO. APRESENTAÇÃO DO ROL DE SUBSTITUÍDOS. DESNECESSIDADE.** "O art. 8º, III, Constituição da República prevê que "ao sindicato cabe a defesa dos direitos e interesses coletivos ou individuais da categoria, inclusive em questões judiciais ou administrativas", sendo desnecessária a apresentação do rol dos substituídos, pois a norma constitucional não prevê a representação apenas dos associados, mas de toda categoria profissional e, tratando-se de direitos individuais homogêneos, a individualização poderá ser realizada na fase de execução. Precedentes do C. TST." (TRT da 2ª região, Acórdão nº 20160348360, Relator Desembargador Adalberto Martins, 8ª Turma, DOE: 06.06.2016)

Rejeito a preliminar

### **Da ilegitimidade ativa "ad causam" pela ausência de direitos individuais homogêneos**

Na hipótese dos autos, discute-se a legalidade do regulamento de empresa denominado MANPOC. Note-se que cabe ao Poder Judiciário a verificação de legalidade dos atos normativos, e a esta Justiça do Trabalho, em especial, nos termos do art. 114 da Carta Magna, apreciar os conflitos oriundos das relações de trabalho. Demais disto, os direitos individuais homogêneos decorrem de uma origem comum (no caso concreto, o MANPOC) e são dotados de transindividualidade artificial ou instrumental. Para fins de economia processual e facilitação ao direito de acesso à justiça, os sujeitos titulares podem fruir individualmente do objeto da reparação, coletivamente deferida. Ademais, na Justiça do Trabalho a substituição processual sindical oferece a perspectiva de racionalizar as demandas repetitivas, com economia de recursos e uniformidade de decisões.

Convém lembrar que a substituição processual sindical constitui garantia fundamental para que o trabalhador possa reclamar direitos em face de seu empregador, sem ter que aparecer como autor da ação.

O Excelso STF já tratou da questão:

**SINDICATO. ARTIGO 8º, III, DA CONSTITUIÇÃO FEDERAL. LEGITIMIDADE. SUBSTITUIÇÃO PROCESSUAL. DEFESA DE DIREITOS E INTERESSES COLETIVOS OU INDIVIDUAIS.** "O art. 8º, III, da Constituição Federal estabelece a legitimidade extraordinária dos sindicatos para defender em juízo os direitos e interesses coletivos ou individuais dos integrantes da categoria que representam. Essa legitimidade extraordinária é ampla, abrangendo a liquidação e a execução dos créditos reconhecidos aos trabalhadores. Por se tratar de típica hipótese de substituição processual, é desnecessária qualquer autorização dos substituídos." (Processo RE 214.668, Relator Ministro Joaquim Barbosa, DJ: 24.08.2007)

### **Da limitação dos efeitos subjetivos da sentença somente aos empregados comprovadamente associados**

A legitimidade ativa do sindicato para agir na qualidade de substituto processual em defesa de interesses coletivos decorre de norma constitucional (art. 8º III da Constituição Federal). Tal entendimento foi firmado pelo STF e acabou por levar ao cancelamento do Enunciado 310 pelo TST. As normas constitucionais devem ser interpretadas em consonância com o art. 81, III, da Lei 8.178/90, que define interesses ou direitos individuais homogêneos como aqueles decorrentes de origem comum. A substituição processual é abrangente da categoria, com o que não tem mais lugar a interpretação de que deva ser limitada aos associados, pois alcança, como está disposto no texto constitucional, toda a categoria profissional. Não há necessidade, portanto, do rol dos substituídos, os quais podem ser identificados por ocasião da liquidação.

Também rejeito esta preliminar.

### **Da limitação territorial dos efeitos da decisão à área de jurisdição do Juízo da 54ª Vara do Trabalho de São Paulo**

O direito individual homogêneo aqui discutido é indivisível. A competência do Juízo é o território nacional. Rejeito.

### **Da prescrição quinquenal**

Os pedidos desta ação civil pública versam a respeito da declaração de nulidade das transferências ocorridas com

base no MANPOC, bem como restabelecer as gratificações de função suprimidas dos carteiros dos CEEs que foram transferidos aos CDDs, também por força do MANPOC. Na causa de pedir nº 2 da exordial (documento de id nº 6937932-Pág. 7-PDF) foi noticiado que o MANPOC entrou em vigor a partir de 12.01.2015, logo os pleitos formulados não foram atingidos pela prescrição quinquenal. Demais disto, a presente demanda foi ajuizada em 18.07.2016, conforme Termo do Serviço de Distribuição dos Feitos. Neste passo, rejeito a alegação prejudicial de mérito.

### **Da tutela de urgência**

Em consonância com o art. 300, do novo CPC, o juiz pode, a requerimento da parte, antecipar, total ou parcialmente, os efeitos da tutela pretendida no pedido inicial, desde que existam elementos que evidenciem a probabilidade do direito e o perigo de dano ou risco ao resultado útil do processo.

O sindicato reclamante pretende anular as regras referentes à alocação de efetivo em centros de entrega de encomendas (CEEs) implementada pela empresa reclamada, por meio do MANPOC (Manual de Planejamento de Operações e Clientes).

O capítulo 9 do módulo 8 do MANPOC estabelece uma série de exigências para os empregados da ré, as quais em caso de descumprimento poderão acarretar na transferência dos carteiros que se ativam no CEEs para os Centros de Distribuição Domiciliária (CDDs), e conseqüentemente suas gratificações de função serão suprimidas.

Três alíneas do subitem 2.2 do item 2 do módulo 8, capítulo 9 do MANPOC (documento de id nº 9540042-Pág. 2-PDF) criaram exigências para o trabalho permanente em CEEs que extrapolaram o poder diretivo do empregador. São elas:

**b) não estar com o contrato de trabalho suspenso;**

**e) não ter restrição médica/laborativa em relação às atividades previstas para a unidade;**

**f) atingir, no mínimo, 96% (noventa e seis por cento) de presença ao trabalho nos últimos 24 meses, considerando todas as licenças, afastamentos previstos no MANPES e outras ausências, excetuando-se: período de férias, acidente de trabalho, licença maternidade, licença paternidade e licença adoção.**

Conforme já destacado pelo sindicato profissional na exordial (documento de id nº 6937932-Págs. 10 até 12-PDF) tais exigências são ilegais, pois caso o carteiro se afaste do trabalho, por exemplo, por ter sido assaltado durante o serviço, estando sob tratamento psiquiátrico e psicológico, ele automaticamente não fará mais parte do conjunto dos trabalhadores do CEE e será transferido para algum CDD, perdendo sua gratificação de função.

Sobreleva notar que os direitos trabalhistas previstos no regulamento de empresa passam a integrar os contratos de trabalho de cada empregado. Contudo, suas regras devem observar os preceitos mínimos presentes na legislação trabalhista e demais instrumentos normativos, bem como normas de ordem pública a respeito.

As exigências previstas nas alíneas "b", "e" e "f" do MANPES violaram o princípio constitucional da isonomia, uma vez que discriminam os trabalhadores que estiverem com os seus contratos de trabalho suspensos. Oportuno

salientar que o artigo 5º, caput, da Carta Federal de 1988 estatui que todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza. Significa a igualdade perante a lei e a igualdade na lei; a guarida da igualdade substancial e não apenas, a isonomia meramente formal.

A redação do "caput" do artigo 471 da CLT é de clareza solar:

**Art. 471. Ao empregado afastado do emprego, são asseguradas, por ocasião de sua volta, todas as vantagens que, em sua ausência, tenham sido atribuídas à categoria a que pertencia na empresa**

Portanto, durante o período de suspensão ou de interrupção, o contrato permanece vigente, de modo que não cabe ao empregador impor qualquer discriminação após a alta médica, só porque o trabalhador permaneceu afastado do seu ofício.

Ainda importa dizer que quanto à alteração do contrato de trabalho o Colendo TST já se manifestou a respeito do tema (item I da Súmula nº 51):

**NORMA REGULAMENTAR. VANTAGENS E OPÇÃO PELO NOVO REGULAMENTO. ART. 468 DA CLT (incorporada a Orientação Jurisprudencial nº 163 da SBDI-1) - Res. 129/2005, DJ 20, 22 e 25.04.2005**

I - As cláusulas regulamentares, que revoguem ou alterem vantagens deferidas anteriormente, só atingirão os trabalhadores admitidos após a revogação ou alteração do regulamento. (ex-Súmula nº 51 - RA 41/1973, DJ 14.06.1973)

Trata-se de entendimento em conformidade com o artigo 468, "caput", da CLT.

Nesse mesmo sentido, tem se manifestado os Tribunais Trabalhistas:

**REGULAMENTO INTERNO DE EMPRESA. COMPLEMENTAÇÃO DO AUXÍLIO DOENÇA. INALTERABILIDADE. PRINCÍPIO DA IMUTABILIDADE DAS CLÁUSULAS CONTRATUAIS E RESPONSABILIDADE DO SUCESSOR. "As regras vigentes no regulamento do empregador quando da admissão do empregado constituem cláusulas perenes, imunes a alterações posteriores, especialmente sua restrição temporal, seja individual ou coletiva, posto que protegida pela inalterabilidade prevista nos arts. 10, 448 e 468, da CLT. Estabelecidas as regras contratuais pelo empregador, em cumprimento a liberalidade por ele mesmo instituída em regulamento interno, não podem ser suprimidas em prejuízo do empregado, especialmente pelo seu sucessor, conforme inteligência da Súmula 51 do TST." (TRT da 15ª Região, Acórdão nº 43230/12, 4ª Câmara, Relator Dagoberto Nishina de Azevedo, DEJT 14.06.2012)**

Diante do exposto, conclui-se que os requisitos do capítulo 9 do módulo 8 do MANPOC são ilegais, pois violaram os princípios da isonomia e da imutabilidade das cláusulas contratuais.

Desta feita, defere-se a tutela antecipada no que se referem as letras "c" e "d" do pedido nº 1 da petição inicial (id nº 6937932-Pág. 27-PDF) e determino que a ré não realize novas transferências e supressões de gratificação com base no MANPOC, sob pena de multa diária de R\$ 1.000,00, a qual será revertida a favor do FAT (Fundo de Amparo do Trabalhador).

A presente medida judicial deverá ser cumprida a partir da sua publicação. Consequentemente rejeito os pedidos de letras "a" e "b" do pleito nº 1, porquanto esta decisão gera efeitos "ex nunc" até a prolação da sentença de mérito.

Por fim, dê-se ciência às partes da presente decisão.

São Paulo, 19.08.2016

**CARLOS ALBERTO MONTEIRO DA FONSECA**

**Juiz do Trabalho**

SAO PAULO, 19 de Agosto de 2016

**CARLOS ALBERTO MONTEIRO DA FONSECA**  
**Juiz do Trabalho Titular**