



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

Tutela Antecipada Antecedente **0001158-43.2019.5.09.0004**

Processo Judicial Eletrônico

Data da Autuação: 13/10/2019

Valor da causa: \$40,000.00

Partes:

REQUERENTE: SINDICATO EMP CONSS GER TRANS DIST ENERC ELET CURITIBA

ADVOGADO: MAXIMILIANO NAGL GARCEZ

REQUERIDO: ITAIPIU BINACIONAL

ADVOGADO: ISABELA MARCAL DE AZEVEDO

ADVOGADO: ANGELA APARECIDA DERENGOSKI

4ª VARA DO TRABALHO DE CURITIBA/PR

TERMO DE AUDIÊNCIA

PROCESSO: 0001158-43.2019.5.09.0004

REQUERENTE: SINDICATO EMP CONSS GER TRANS DIST ENERC ELET CURITIBA

REQUERIDO: ITAIPU BINACIONAL

Aos 13 de novembro de 2019, às 09 horas, na sala de audiência da **4ª Vara de Curitiba/PR**, com a presença do **Juiz do Trabalho Exmo. Juiz CHRISTIANE BIMBATTI**, foram apregoados os litigantes acima identificados:

Presente o preposto do(a) requerente, Sr(a). Carlos Minoru Koseki, acompanhado(a) do(a) advogado(a) Dr(a). DIEGO FELIPE BOCHNIE SILVA, OAB nº 54596/PR.

Presente o preposto do(a) requerido(s), Sr(a). Maurilio Baravelli, acompanhado(a) do(a) advogado(a), Dr(a). ALDRY LUCENA, OAB nº 35715/PR.

Neste ato, as partes presentes expressamente concordam que todas as intimações a elas dirigidas, inclusive as que tenham caráter pessoal, sejam feitas em nome de seus procuradores, devidamente constituídos nos autos, nos termos do art. 115, § 1º, I, do Provimento Geral da Corregedoria desse E.TRT.

Foi dada a palavra para cada uma das partes apresentarem suas razões, primeiramente o patrono da parte autora expôs detalhadamente as razões pelas quais pleiteia a concessão da medida liminar expondo fatos, exemplos de funcionários, legislação e regulamentos internos da empregadora.

A parte reclamada por sua vez alegou a necessidade de concentração das atividades em Foz do Iguaçu, alegando também a humanização da transferência e que tudo que foi combinado está sendo cumprido, alega que o procedimento perante o MPT foi arquivado e perante o MPF encaminhado à PGR.

O principal intuito da parte autora é a manutenção dos trabalhadores nesta capital. A parte reclamada diz que tal pleito é impossível. Razão pela qual a conciliação resta prejudicada.

Defiro à parte reclamada o prazo de 10 dias para que apresente contestação e documentos (após o aditamento a ser apresentado pela parte autora). Após, mesmo prazo para manifestação do autor independente de intimação.

Para realização da **INSTRUÇÃO** designa-se a **data de 16/04/2020, às 10 horas**, devendo as partes comparecer para depor, sob pena de confissão.

As testemunhas comparecerão à audiência independentemente de intimação (CLT, art. 825) ou deverão ser intimadas pela própria parte por meio de carta convite ou de carta com aviso de recebimento, cumprindo ao advogado juntar cópia da correspondência e do respectivo comprovante de recebimento. A inércia na realização da intimação importa desistência da inquirição da testemunha (CPC, art. 455, § 1º, c/c art. 15). Caso queira, a parte pode trazer a testemunha na audiência independentemente do arrolamento e da intimação de que trata o art. 455, § 1º, do CPC, presumindo-se, nessa hipótese, que a parte desistiu de sua



inquirição, caso a testemunha não compareça na audiência (CPC, art. 455, § 2º). A intimação judicial será realizada exclusivamente nas hipóteses do art. 455, § 4º, do CPC. Testemunhas residentes fora da área de competência territorial desta Vara e que devam ser ouvidas por carta precatória poderão ser arroladas até o final da audiência de instrução designada.

Cientes os presentes.

No tocante ao pedido de concessão de liminar passo a analisar:

DECIDE-SE.

O artigo 294 do CPC, visando amenizar os efeitos da natural demora na solução regular dos processos, autoriza o Poder Judiciário a conceder tutela provisória fundamentada na urgência (CPC, art. 300), quando houver elementos que evidenciem a probabilidade do direito e o perigo de dano ou o risco ao resultado útil do processo, ou na evidência (CPC, art. 311), independentemente da demonstração de perigo de dano ou de risco ao resultado útil do processo, quando: a) ficar caracterizado o abuso do direito de defesa ou o manifesto propósito protelatório da parte contrária; b) as alegações de fato puderem ser comprovadas documental e houver tese firmada em julgamentos de casos repetitivos ou em súmula vinculante; ou c) a petição inicial for instruída com prova documental suficiente para se reconhecer a probabilidade do direito do autor, a que o réu não oponha prova capaz de gerar dúvida razoável.

Por sua vez, o artigo 303 do CPC disciplina o procedimento para o pedido de tutela antecipada fundamentada na urgência, requerida em caráter antecedente, tal como formulado pela parte autora nos presentes autos.

A probabilidade do direito consiste em demonstrar os fatos na petição inicial, permitindo ao Juiz formar seu convencimento incontestável sobre os fatos alegados.

No caso em apreço, o Sindicato Autor sustenta a ilegalidade e abusividade da transferência imposta pela Ré a diversos empregados lotados no escritório da empresa em Curitiba para sua sede em Foz do Iguaçu.

O artigo 468 da CLT veda as alterações unilaterais do contrato de trabalho, dispondo ser lícitas apenas as alterações das condições contratuais por mútuo consentimento e, ainda assim, desde que destas alterações não decorram prejuízos, diretos ou indiretos, ao empregado.

No que tange à alteração do local de trabalho do empregado, a norma celetista veda a transferência do trabalhador, sem a sua aquiescência, para localidade diversa da contratada, não se considerando transferência aquela que não acarretar necessariamente a mudança de domicílio do empregado



(art. 469, CLT). Autoriza-se, no entanto, a transferência unilateral pelo empregador de empregados que exerçam cargo de confiança e/ou daqueles cuja possibilidade foi acordada em contrato de trabalho, desde que tal transferência decorra da real necessidade do serviço (§ 1º do art. 469, CLT), sob pena de presumi-la abusiva (Súmula 43, TST).

Portanto, em regra, a transferência do empregado para localidade diversa da contratada é vedada pelo ordenamento jurídico trabalhista, autorizando-a excepcionalmente nos casos de exercentes de cargo de confiança ou se prevista tal hipótese no contrato de trabalho, todavia, ainda assim, em quaisquer das exceções, resta imperiosa a comprovação da real necessidade do serviço a justificar a transferência.

Trata-se de uma garantia histórica e socialmente assegurada ao trabalhador, que deve obrigatoriamente ser observada nas relações de trabalho. É certo que o empregador possui o chamado poder diretivo e, com isso, ostenta uma gama de possibilidades na condução da empresa, todavia este poder não é ilimitado e não pode ser exercido de forma arbitrária e abusiva, de forma a violar as garantias dos trabalhadores e as cláusulas gerais que devem permear todos os contratos, inclusive os de natureza trabalhista, a exemplo da boa-fé objetiva.

É incontroversa nos autos a decisão unilateral da Ré de transferência de grande parte dos empregados lotados no escritório da empresa em Curitiba para seus escritórios em Foz do Iguaçu, nos termos da DET/GB/0022/19 (fls. 90-91) e do plano de migração (fls. 92-118).

Os documentos contidos no caderno processual dão conta de corroborar com a tese inicial de que a iniciativa da Binacional não está agindo com transparência, bem como deixando de respeitar disposições legais autorizadas da pretendida migração, não ponderando e considerando a humanização no processo em si, eis que envolve centenas de famílias e não apenas empregados propriamente ditos.

Não é demais lembrar que, nos moldes do art. 113 do CC/2002, aplicável ao Direito do Trabalho por força do art. 8º da CLT, "Os negócios jurídicos devem ser interpretados conforme a boa-fé e os usos do lugar de sua celebração.". Portanto, a boa-fé deve estar presente na formação e execução do contrato, entendido nesse momento, por óbvio, contrato de trabalho.

Ademais, trata-se de uma relação de hipossuficiência, que não se aplica apenas à relação de consumo, mas também à de trabalho.

Com todo o exposto vê-se a probabilidade do direito.



Da análise preliminar da extensa argumentação expendida pelas partes e da prova documental carreada aos autos, entendo que, neste primeiro momento, a Ré não demonstrou a real necessidade do serviço a justificar e autorizar a transferência pretendida.

Destaque-se que o único documento a embasar a decisão de transferência dos empregados é a própria determinação, e, portanto, vontade, da empregadora consubstanciada na DET/GB/0022/19. Segundo este documento, a decisão foi tomada por “necessidade de adoção de medidas administrativas para otimização de recursos”, sendo uma dessas medidas “a concentração do processo decisório e da execução dos processos empresariais das diversas diretorias em Foz do Iguaçu”.

Em que pese a justificativa apresentada, esta foi apenas retórica e genérica, pois não há comprovação material da forma como tal transferência irá contribuir para alcance do objetivo proposto.

Essa magistrada entende que deveria, como consta no Diploma Consolidado, haver uma prévia consulta/anuência dos empregados interessados em participar da migração, tendo em vista que a reclamada confessa a manutenção de um escritório na cidade de Curitiba/PR, ou seja, não preenche a exceção autorizadora, qual seja, encerramento das atividades na cidade em comento.

Frisa-se que a Súmula n. 43 do TST, interpretando o art. 469 da CLT, afirma que se presume “abusiva a transferência de que trata o § 1º, do art. 469 da CLT, sem comprovação da necessidade do serviço”.

O ganho com a migração pela reclamada é demasiado desproporcional ao prejuízo para as famílias envolvidas.

Ademais, o e-mail de ID. ea6d97d carreados aos autos, respondido ao Sr. Rodrigo Janot Monteiro de Barros, Procurador-Geral da República, menciona claramente que o escritório sediado na cidade de Curitiba/PR é estratégico.

O Código Civil, no art. 422, afirma que todo o contrato deve ser realizado com boa fé objetiva entre as partes, o que significa que as condições que amparam o contrato devem ser transparentes entre as partes. Contudo, é cediço que a Itaipu, em ACT (2004) assinado pelo Sindenei com a premissa fática de que o Escritório de Curitiba era permanente e com os seus representados se encontravam em condição estável na cidade de Curitiba, porém a posição da Binacional é em sentido diverso, como se vê.



Registra-se, ainda, que não há estudo prévio de impacto financeiro que venha a justificar referidas transferências/migrações a ponto de ensejar na desestrutura de 154 famílias, aproximadamente. Ainda, não houve anuência prévia, expressa e voluntária.

Presume, portanto, ser abusiva a transferência de que trata o § 1º, do art. 469 da CLT, sem comprovação da necessidade do serviço.

Desse modo, entendo que, neste momento inicial, não restou comprovado pela Ré o atendimento aos requisitos exigidos para a transferência dos empregados lotados no escritório da empresa em Curitiba para Foz do Iguaçu, o que justifica o acolhimento da pretensão antecipatória pretendida pelo Sindicato autor.

Ressalte-se que não se trata de negar à empregadora o exercício do seu poder diretivo, nem de impedir que, se preenchidos os requisitos legais e/ou contratuais, efetue a transferência de seus empregados. Trata-se apenas e tão somente de uma decisão que se destina a impedir, neste momento, o exercício abusivo deste poder diretivo.

Presente, portanto, a probabilidade do direito a justificar a concessão da medida antecipatória pretendida.

Cabe ressaltar que oportunamente as partes terão possibilidade de produzir provas, submetê-las ao contraditório, e provar suas alegações para que, ao final, em cognição plena e exauriente, o Juízo possa decidir a matéria.

Por fim, inequívoco o perigo de dano ou risco ao resultado útil do processo, na medida em que as transferências serão realizadas, em maior número, nos meses de novembro e dezembro de 2019 e janeiro de 2020, de forma a acarretar não só o dispêndio de considerável numerário público para indenizar tais transferências (tal como previsto no plano de migração), como também o dispêndio de esforços humanos para realização de uma mudança, não só de local de trabalho, mas como de estilo de vida (busca pelos empregados de moradia, eventual escola para seus filhos, eventual emprego para cônjuges, etc).

Diante do acima exposto, DEFIRO a tutela antecipada pretendida, todavia de forma cautelar, para conceder a Tutela Provisória Antecedente e determinar que a reclamada ITAIPU BINACIONAL suste imediatamente todos os atos de transferência dos empregados lotados no Escritório de Curitiba/PR para o escritório de Foz do Iguaçu/PR, sob pena de multa diária por trabalhador transferido, no valor de R\$ 5.000,00 por trabalhador, a qual será revertida a Entidade Beneficente devidamente cadastrada perante o Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região. Registra-se que o objetivo da multa é assegurar a efetividade da norma, e a limitação do valor enfraqueceria a força constitucional da negociação coletiva.



Em relação aos empregados que já foram transferidos, determino o retorno ao escritório de Curitiba, com o pagamento das indenizações regulamentares/normativas que foram pagas pela empresa quando da imposição na transferência para Foz do Iguaçu/PR, sob pena de multa nos mesmos termos acima fixados, ou seja, no valor de R\$ 5.000,00 por trabalhador, a qual será revertida a mesma entidade beneficente, cadastrada perante o Tribunal.

Imperioso, ainda, que seja estabelecido um prazo máximo para o retorno dos empregados transferidos de 30 dias.

Tal suspensão perdurará até decisão final transitada em julgado neste processo judicial ou por outra decisão judicial que venha revogá-la.

A parte autora deverá complementar o pedido, nos termos do artigo 308 do CPC no prazo de 10 dias.

CIENTES AS PARTES E PROCURADORES

Intime-se pessoalmente o representante do MPT da presente decisão.

Cumpra-se. Nada mais.

Audiência encerrada às 09h39.

CHRISTIANE BIMBATTI

Juiz do Trabalho

Ata redigida por Claudia Cristina Kantek Zaduski, Secretário(a) de Audiência.

