



Poder Judiciário
Justiça do Trabalho
Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região

Ação Trabalhista - Rito Ordinário 1001233-96.2021.5.02.0034

Processo Judicial Eletrônico

Data da Autuação: 06/10/2021

Valor da causa: R\$ 45.000,00

Partes:

RECLAMANTE: SINDICATO DOS TRABALHADORES DAS AUTARQUIAS DE FISCALIZAÇÃO DO EXERCÍCIO PROFISSIONAL E ENTIDADES COLIGADAS NO ESTADO DE SÃO PAULO

ADVOGADO: ARTHUR JORGE SANTOS

RECLAMADO: CONSELHO REGIONAL DE RADIOLOGIA DO ESTADO DE SÃO PAULO 5ª. REGIÃO - CRTR/SP

ADVOGADO: JULIO CESAR DO MONTE

CUSTOS LEGIS: MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO

**SINDICATO DOS TRABALHADORES DAS AUTARQUIAS DE FISCALIZAÇÃO DO
EXERCÍCIO PROFISSIONAL E ENTIDADES COLIGADAS
NO ESTADO DE SÃO PAULO – SINSEXPRO**

Rua Cristóvão Colombo, 63, Cj. 502, Sé, São Paulo, S.P., Cep. 01006-020
Telefones: (11) 3228-1867 e (11) 3228-8345

**EXMO (A) . SR (A) . DR (A) . JUIZ (A) FEDERAL DA MM. VARA DO
TRABALHO DA CAPITAL – S.P.**

**SINDICATO DOS TRABALHADORES DAS
AUTARQUIAS DE FISCALIZAÇÃO DO EXERCÍCIO PROFISSIONAL E
ENTIDADES COLIGADAS NO ESTADO DE SÃO PAULO - SINSEXPRO**,
inscrito no CNPJ sob nº 60.047.206/0001-07, com endereço na Rua Cristóvão
Colombo, 63, Cj. 502, nesta Capital e Estado de São Paulo, SP, CEP 01006-020,
por seu advogado, vem, respeitosamente perante V. Exa., propor a presente

RECLAMAÇÃO TRABALHISTA COM PEDIDO DE LIMINAR

pelo rito ordinário em face do **CONSELHO REGIONAL DE RADIOLOGIA
DO ESTADO DE SÃO PAULO 5ª. REGIÃO – CRTR/SP**, inscrito sob o
C.N.P.J. no. 59.575.555/0001-04, com endereço na Rua Herculano, 169, Bairro
Sumaré, São Paulo, SP - CEP 01257-030, pelos motivos de fato e de direito que
passa a expor:

DOS FATOS

O reclamante é entidade de representação da categoria
profissional dos trabalhadores das autarquias profissionais, entidades coligadas e
afins no Estado de S.P., devidamente inscrito perante o Ministério do Trabalho e
Emprego, conforme processo no. 46000.009516/98, com base no Estado de São
Paulo.



Os trabalhadores representados pelo reclamante exercem suas atividades junto a Autarquias, Ordens e entidades que, controlam o exercício das profissões regulamentadas ou estão vinculadas às mesmas, inclusive o reclamado, CRTR/SP, sendo que na sua maioria absoluta exercem suas atividades nesta Capital de S.P., justificando a distribuição perante este Foro.

O ora reclamado é uma Autarquia que deveria cumprir os princípios da Administração Pública, mas possui em seu histórico diversos atos ilícitos como assédio moral, assédio sexual, práticas antissindiciais, representações junto ao Ministério Público do Trabalho e ações na Justiça Federal e do Trabalho.

Os fatos tiveram início em dezembro de 2015, com a posse da nova Diretoria do Conselho de Técnicos em Radiologia – CRTR, composta pelo Diretor Secretário, Antonio Pascinho Filho; o Diretor Tesoureiro, Júlio César dos Santos; e pelo Diretor Presidente, Sinclair Lopes, os quais passaram a realizar diversas mudanças ilícitas no âmbito do Conselho.

Após providências do Sindicato e do Ministério Público do Trabalho chegaram a assinar Termo de Ajustamento de Conduta, mas não cumpriram, sendo objeto de execução no processo no. 001091-45.2016.5.02.0074.

Atualmente o reclamado está sendo presidido pelo antigo Diretor Tesoureiro, Júlio César dos Santos, que não modificou a forma de administração.

No início deste ano o reclamante iniciou a campanha salarial, como sempre faz com todos os Conselhos de Fiscalização e buscou tratar do acordo coletivo com o reclamado.

O reclamado rejeitou qualquer negociação e passou a alegar que o acordo coletivo que havia assinado era ilegal, embora o atual Presidente fizesse parte da antiga Diretoria.

As tratativas continuaram ao longo do primeiro semestre e nas assembleias realizadas com os funcionários da categoria esses decidiram entrar em greve, já que a partir da data base (01.05.2021) o reclamado informou que não iria conceder nenhum benefício ou reajuste para o próximo período.

Após o início da greve em 16.07.2021, as práticas antissindiciais e o assédio moral reiniciaram.



O reclamado tratou de anotar todos os funcionários que eram filiados ao sindicato e que estavam participando da greve, a retirá-los dos cargos de confiança que possuíam, a ameaçar com transferências de Municípios após o término da greve, com mudanças de horários e, até mesmo de agressão física, como no caso do Conselheiro Claudio Anderson Rodrigues de Souza que ameaçou o funcionário Felipe Guimarães.

A Portaria CRTR 5ª Região nº 129, DE 27 DE AGOSTO DE 2021 é um dos exemplos do assédio praticado de forma velada.

A Portaria do Presidente estendeu o horários de trabalho em uma hora, já que tem ciência do prejuízo que causará aos trabalhadores com o acréscimo do horário de almoço (que passou para duas horas), bem como, determinou que os trabalhadores que realizavam o trabalho em sistema de “home office” fossem transferidos para sede:

Art. 5º. Com o fim do sistema home office e a retomada das atividades presenciais, bem como diante da flexibilização das atividades em todo o Estado de São Paulo, por fim considerando a jornada de trabalho dos funcionários do CRTR da 5ª Região, o horário de trabalho na sede será das 8:00hs às 18:00hs, com intervalo legal nos termos do art. 71, da CLT, ou seja, intervalo de 2 (duas) horas de descanso. (destaque do subscritor)

Parágrafo primeiro - Com a extinção das Delegacias Regionais ficam os funcionários transferidos para desempenharem suas atividades na sede (destaque do subscritor) do CRTR da 5ª Região, a partir de 1º de outubro de 2021, considerando o contido no § 2º, do art. 469, da CLT.

E na continuidade das práticas antissindicais e assédio moral o Presidente determinou a instauração de diversos processos administrativos contra seus funcionários, que ainda estão em greve.

Antes mesmo dos trabalhadores retornarem ao trabalho já houve publicações no diário oficial dos processos administrativos que os esperam.

Além destes casos existem outros específicos que serão apurados oportunamente.

DO DIREITO

As práticas do reclamado estão deteriorando o ambiente de trabalho, expondo os trabalhadores a situação humilhante, atentando contra a



dignidade psíquica dos mesmos e não podem ficar impunes. Se caracterizam na lição de Sônia Aparecida Costa Mascaro Nascimento, in Assédio moral no ambiente do trabalho (Revista LTR, São Paulo, v. 68, n. 08, p. 922-930, ago. 2004) como:

“O assédio moral se caracteriza por ser uma conduta abusiva, de natureza psicológica, que atenta contra a dignidade psíquica, de forma repetitiva e prolongada, e que expõe o trabalhador a situações humilhantes e constrangedoras, capazes de causar ofensa à personalidade, à dignidade ou à integridade psíquica, e que tenha por efeito excluir a posição do empregado no emprego ou deteriorar o ambiente de trabalho, durante a jornada de trabalho e no exercício de suas funções.”

Dos conceitos acima, observa-se que são características do assédio moral: a) conduta abusiva; b) natureza psicológica do atentado à dignidade psíquica do indivíduo; c) reiteração da conduta; d) finalidade de exclusão ou deterioração do meio ambiente de trabalho.

As constantes humilhações, a exposição dos trabalhadores ao ridículo, a supervisão ou exigência excessiva, as críticas exageradas, o empobrecimento das tarefas, a sonegação de informações indispensáveis à realização do trabalho, a exigência de prazos exíguos e insuficientes ao cumprimento de tarefas, as repetidas perseguições, são exemplos característicos do assédio moral, estando, na maioria das vezes, sua prática vinculada a uma relação de poder.

Os atos do Presidente do Conselho reclamado travestidos de legalidade através de Portarias e outros vêm deteriorando o ambiente de trabalho, acarretando a ocorrência de doenças com a falta de providências com relação aos protocolos do Covid 19, causando terror psicológico, desânimo, insegurança, prejuízos econômicos entre outros, que não podem continuar.

A mudança de horários, a transferência de empregados, a abertura de processos administrativos, a retirada dos cargos de chefia, as agressões nas redes sociais, as perseguições não podem ficar indenes, sendo de rigor a aplicação do artigo 186 do Código Civil.

Por todos os fatos supra narrados, é perfeitamente possível afirmar que a alteração dos horários, a punição pretendida através dos processos administrativos e das transferências configura ABUSO E DESVIO DE FINALIDADE E PODER.

Nos ensina o sempre mestre Hely Lopes Meirelles:



“o abuso de poder ocorre quando a autoridade, embora competente para praticar o ato, ultrapassa os limites de suas atribuições ou se desvia das finalidades administrativas.

(...)

O gênero abuso de poder ou abuso de autoridade se reparte em duas espécies bem caracterizadas: o excesso de poder e o desvio de finalidade.

(...)

O excesso de poder ocorre quando a autoridade, embora competente para praticar o ato, vai além do permitido e se exorbita no uso de suas faculdades administrativas. Excede, portanto, a sua competência legal e isso invalida o ato, porque ninguém pode agir em nome da Administração fora do que a lei permite. O excesso de poder torna o ato arbitrário, ilícito e nulo. É uma forma de abuso de poder que retira a legitimidade da conduta do administrador público, colocando-o na ilegalidade, e até mesmo no crime de abuso de autoridade quando incide nas previsões penais da Lei 4.898, de 09.12.1965, que visa melhor preservar as liberalidades individuais já asseguradas na Constituição.

Essa conduta abusiva, através do excesso de poder, tanto se caracteriza pelo descumprimento frontal da lei, como também quando ela contorna dissimuladamente as limitações da lei, para arrogar-se de poderes que não lhe são atribuídos legalmente. Em qualquer dos casos há excesso de poder, exercido com culpa ou dolo, mas sempre com violação da regra de competência, o que é o bastante para invalidar o ato assim praticado...” (in Direito Administrativo Brasileiro, Editora Malheiros, 19a. Edição)”

De se ressaltar que a mudança de horário e a transferência dos trabalhadores de cidade após a greve também afronta o disposto no artigo 468 da Consolidação das Leis do Trabalho:

“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.”

Inclusive, nem se alegue que a decisão de mudança de horário e as transferências trarão benefícios econômicos para o reclamado, já que o mesmo está alegando em sua defesa no dissídio que está sem condições financeiras para arcar com os reajustes e, certamente, gastará mais luz e matéria estendendo o



horário de trabalho, sem contar que com as transferências arcará com o adicional de 25% e a necessidade de reformar sua sede para que seja possível acomodar os trabalhadores em espaço que já está impróprio para o uso (conforme constatado na representação em trâmite no Ministério Público do Trabalho).

A jurisprudência também impede a transferência de um Município para outro sem a anuência dos trabalhadores:

BANCO DO BRASIL S. A. apresenta agravo interno contra a r. decisão de fls. 240/243, que deferiu o pedido de concessão de liminar para tornar sem efeito a remoção comunicada à impetrante em outubro de 2019 (fl. 61) e determinar que o Banco se restrinja a removê-la para agências dentro na sua praça de atuação (cidade de Guareí), sob pena de multa de R\$1.000,00 (um mil reais) por dia no caso de descumprimento da ordem, a reverter em favor da trabalhadora. Argumenta, em síntese, que a transferência da trabalhadora é condição implícita do seu contrato de trabalho e que as dependências localizadas na cidade de Guareí detêm, atualmente, excesso de empregados nas funções de escriturário e caixa. Afirma que houve uma grande reestruturação interna no banco, o que exigiu a utilização inicial de plano de demissão incentivada e, após, a execução de um plano de adequação de cargos para equacionar as vagas existentes em certas localidades e os excessos de funcionários em outras. Para embasar sua pretensão e demonstrar que a ordem de remoção da impetrante para outra localidade é lícita, o agravante cita inúmeras normas e programas internos. Busca, assim, o provimento do agravo para que sejam mantidos os efeitos da decisão prolatada no processo de Origem. Fls. 240/243 - Decisão que deferiu a liminar à impetrante. Fls. 256/258 - Informações da autoridade dita coatora. Fl. 378 - Manifestação da D. Procuradoria do Trabalho pelo prosseguimento do feito. É o relatório. V O T O A referência ao número de folhas considerou o download do processo pelo formato PDF, em ordem crescente. Conheço do agravo interno, pois preenchidos os pressupostos de admissibilidade. A r. decisão agravada tem o seguinte teor: "Considero cabível o mandado de segurança, pois ataca decisão interlocutória não recorrível de imediato, sobre a qual pende alegação de vulneração de direito líquido e certo da impetrante. Primeiramente, esclareço que na análise da ação mandamental não se pode adentrar o mérito sobre o acerto ou não da decisão de fundo. Somente na ação trabalhista é que se poderá aferir a existência do direito perseguido. No âmbito deste remédio heroico, cabe apenas a aferição da ilegalidade ou abusividade de poder da decisão que apreciou o pedido de tutela de urgência. A r. decisão atacada foi proferida nos seguintes termos (fl. 24): "Vistos, etc. A teor do que dispõe o art. 300 do CPC/2015, a concessão de tutela de urgência demanda, além de elementos que evidenciem a probabilidade do direito alegado, a demonstração do perigo de dano, ou de risco ao resultado útil do processo. E aqui não se pode perder de vista que o artigo 469, § 2º, autoriza a transferência dos 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. Todavia, não obstante o poder diretivo do empregado, bem como a expressa autorização normativa, a transferência deve ser realizada apenas com a devida comprovação



da necessidade do serviço, uma vez que a referida alteração contratual causa grande impacto na vida do funcionário, sobretudo considerando ser alteração unilateral e definitiva. Não obstante, o comunicado de id. 9e2323f considerou o prazo de remoção da autora em 60 dias a partir de 25/10/2019, sendo que a presente ação foi ajuizada somente em 23/12/2019 (diga-se, no recesso forense, art. 62, I, da Lei nº 5.010/66). Assim, conclui-se que a empregada já foi transferida, prestando serviços em outra localidade (Angatuba), pelo que nada a deferir quanto à tutela pleiteada para impedir a transferência da reclamante. Demais disso, considerando eventuais custos que tiverem sido efetivamente empreendidos, bem como impacto do retorno, tenho que se faz necessária a análise individual do caso concreto para determinar o retorno à lotação de origem (Guareí), ainda mais quando a remoção foi justificada em "excesso (s) identificados (s) em sua dependência de origem mesmo após ofertadas várias oportunidades de remoção voluntária.", pelo que deverá ser observado o necessário contraditório. ITAPETININGA, 8 de Janeiro de 2020. "Observa-se que a tutela de urgência foi rejeitada principalmente porque a impetrante, comunicada em outubro de 2019 sobre a sua remoção a ser realizada no prazo de 60 dias, somente ajuizou a reclamação trabalhista em 23/12/2019, durante o recesso forense, presumindo-se, assim, a efetiva transferência e tornando inócua a pretensão de impedimento de tal remoção. Com a devida vênia do entendimento adotado na origem, é certo que eventual concretização da transferência não impediria a concessão da tutela requerida, na medida em que a impetrante requereu a nulidade desta e a proibição de novas transferências para agências fora da praça de atuação. Além disso, a cópia da CTPS da trabalhadora comprova que ela não exerce função de confiança, nos moldes preconizados pelo art. 469, § 1º, da CLT, situação que a afasta do permissivo legal de transferência para qualquer localidade sem a sua anuência. Como se isso não bastasse, não se verifica qualquer comprovação da real necessidade de remoção da funcionária, caso em que há presunção de abusividade, conforme S. 43 do E. TST. Por fim, é certo que eventual alteração das normas internas da empresa, no sentido de permitir que escriturários e caixas possam ser transferidos para fora da praça de atuação, não poderia atingir a impetrante, que tem direito adquirido sobre a vantagem prevista na antiga norma. Nesse sentido, o E. TST firmou o seu entendimento (S. 51, I). Inquestionável, assim, a presença do fumus boni iuris. Encontra-se presente, ainda, o periculum in mora, na medida em que a trabalhadora passaria a despender longo tempo nos trajetos de ida e volta do trabalho e a suportar o elevado custo mensal de tal deslocamento. Além disso, os exames e atestados médicos apresentados comprovam que a impetrante, que tem 62 anos de idade, sofre de transtornos na coluna cervical e lombar, situação que certamente se agravariam com os longos percursos enfrentados diariamente. O contexto delineado permite concluir, assim, que estão preenchidos os requisitos do art. 300 do CPC, isto é, a probabilidade do direito, o perigo de dano ou o risco ao resultado útil do processo, e a ausência do perigo de irreversibilidade dos efeitos da decisão, na medida em que a impetrante continuará empregando sua força produtiva em prol do empregador. Importante destacar, por fim, que a decisão que antecipa o provimento final é de natureza precária, podendo ser revogada no caso de constatação da legalidade do ato patronal. Diante do exposto, defiro a liminar para tornar sem efeito a remoção comunicada à impetrante em outubro de 2019 (fl. 61) e determinar que o Banco (litisconsorte) se restrinja a removê-la para



agências dentro na sua praça de atuação (cidade de Guareí), sob pena de multa de R\$1.000,00 (um mil reais) por dia no caso de descumprimento da ordem, a reverter em favor da impetrante. Determino, por fim, as seguintes providências: 1) Intime-se, com urgência, a impetrante da presente decisão; 2) Oficie-se à d. Autoridade apontada como coatora, para que apresente informações no prazo de 10 dias "corridos"; 3) Cite-se o litisconsorte BANCO DO BRASIL SA para, querendo, apresentar defesa; 4) Após, ao Ministério Público do Trabalho para parecer. Cumpridos os itens supra, voltem conclusos."A questão já foi amplamente analisada e não se verifica a presença de novos elementos capazes de alterar o que restou decidido. É certo que a vasta argumentação do banco, suas normas internas específicas e todo o plano de reestruturação, englobando eventuais oportunidades concedidas à trabalhadora para sua transferência para localidades de seu interesse, demandam dilação probatória, não comportando análise, portanto, em sede de ação mandamental. Por fim, e de maneira a evitar discussões desnecessárias, há que se considerar que a remoção imposta à trabalhadora para cidade distante cerca de 01 hora da sua praça de atuação pode ser tida como transferência com ou sem mudança de domicílio, a depender da análise subjetiva sobre o tempo de trajeto que, para uns é considerado baixo e para outros excessivo, especialmente porque realizado diariamente tanto no início quanto no fim da jornada e acompanhado, muitas vezes, de grande tráfego nos horários de pico. Dessa forma, e ainda que se admita que a remoção da impetrante não é considerada transferência, nos moldes estabelecidos no art. 469 da CLT, houve prova de que a trabalhadora conta com 62 anos de idade e sofre de transtornos na coluna cervical e lombar, situação que certamente se agravaria com os longos percursos enfrentados diariamente. Como se isso não bastasse, no caso vertente a trabalhadora está amparada por norma interna antiga, que vedava a transferência de escriturários e caixas para fora das suas praças de atuação. Assim sendo, por qualquer ângulo que se analise a questão, não há como validar a ordem de remoção da impetrante, diante da prova pré-constituída. Por tais motivos, a despeito dos respeitáveis argumentos do agravante, a r. decisão agravada deve ser mantida. DIANTE DO EXPOSTO, decido conhecer do AGRADO INTERNO interposto por BANCO DO BRASIL SA e o DESPROVER, nos termos da fundamentação.

(TRT-15 - MSCiv: 00054897820205150000 0005489-78.2020.5.15.0000, Relator: JOSE CARLOS ABILE, 2ª Seção de Dissídios Individuais, Data de Publicação: 25/06/2020)

Por fim, também as práticas antissindicaais, que continuam desde 2015, geram a obrigação do reclamado em indenizar o reclamante, já que a atuação do sindicato não pode ser limitada ou dificultada por interesse do reclamado em distanciar os empregados do ente que os representa e que luta para evitar abusos como os que vêm ocorrendo por vários anos.

DO PERIGO NA DEMORA E DA FUMAÇA DO BOM DIREITO



A mudança de horários e as transferências de empregados para capital são evidentes atos ilícitos travestidos de legalidade, pela edição da Portaria 129/2021, que não pode prosperar.

Caso a mesma seja aplicada os prejuízos para os trabalhadores e para o próprio reclamado, não poderão ser reparados, eis que já possuem suas vidas privadas organizadas dentro do horário e local de trabalho que prestam serviços há muitos anos, justificando o perigo na demora pelo fato de retornarem ao trabalho tão logo seja julgado o dissídio de grev.

A fumaça do bom direito também restou demonstrada com o desvio de poder e a perseguição dos trabalhadores em razão da decretação da greve em julho p.p.

A Portaria 129/2021 de agosto de 2021 é uma clara retaliação, que ofende o artigo 468 da C.L.T. e demonstra a fumaça do bom direito.

Os processos administrativos também estão eivados de nulidade, mas por ora não há razão para adentrar no mérito dos mesmos.

DO PEDIDO

Diante do exposto e da necessidade de imediato cancelamento da Portaria 129/2021 e das determinações de modificação da jornada de trabalho e das transferências, requer a V. Exa. a concessão de liminar “*inaldita altera parte*” suspendendo a aplicação da mesma e a modificação unilateral do contrato de trabalho, sob pena de multa diária e, que se digne Vossa Excelência em fixar. Por fim requer a V. Exa.:

- a) a notificação do reclamado, para que compareça em audiência, em data a ser designada por este E. Juízo, sob pena de não o fazendo incorrer as sanções da revelia e confissão quanto a matéria de fato;
- b) seja a presente reclamação julgada procedente, cancelando em definitivo a Portaria 129/2021 e/ou qualquer outro ato que determine a modificação e a extensão do horário de trabalho, bem como, a transferência dos trabalhadores para Capital de S.P., sob pena de multa diária de R\$ 10.000,00 (dez mil reais), ratificando a liminar;
- c) a condenação do reclamado pelos danos morais e práticas antissindiciais em indenização no valor mínimo de R\$ 45.000,00 (quarenta e cinco mil reais).



- c) Requer sejam admitidos em audiência, todos os meios de prova processualmente permitidos, com o depoimento pessoal do representante legal do reclamado, intervenção do Ministério Público do Trabalho, sob pena de confesso;

Dá-se a causa, o valor de R\$ 45.000,00 (quarenta e cinco mil reais), protestando pelos benefícios da assistência judiciária gratuita.

Termos em que, pede deferimento.

São Paulo, 06 de outubro de 2.021.

Arthur Jorge Santos
OAB/SP 134.769

