



PODER JUDICIÁRIO  
JUSTIÇA DO TRABALHO  
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 9ª REGIÃO

*"A conciliação é o melhor caminho para a paz"*

2ª TURMA

CNJ: 0000801-61.2013.5.09.0008

TRT: 18096-2013-008-09-00-7 (RO)



## EMENTA

ISONOMIA. MÉDICOS CONTRATADOS POR INTERMÉDIO DE ENTIDADES PRIVADAS PARA PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS AO MUNICÍPIO. Prevalece nesta 2ª Turma entendimento segundo o qual a contratação de médicos para prestação de serviços a um único tomador (Município), por intermédio de entidades privadas distintas, garante àqueles profissionais o direito à percepção de idêntica remuneração, por força do princípio da isonomia, desde que não comprovada pela empregadora a diferença entre as atividades exercidas. Recurso ordinário do reclamante conhecido e provido, no particular, para deferir as diferenças salariais postuladas.

**V I S T O S**, relatados e discutidos estes autos de **RECURSO ORDINÁRIO**, provenientes da **MM. 08ª VARA DO TRABALHO DE CURITIBA - PR**, em que são recorrentes **FUNPAR - FUNDAÇÃO DA UNIVERSIDADE FEDERAL DO PARANÁ PARA O DESENVOLVIMENTO DA CIÊNCIA, TECNOLOGIA E DA CULTURA, MUNICÍPIO DE CURITIBA** e **JEFF CHANDLER PEDROZO JUNIOR** e em que são recorridos **OS MESMOS**.

## I. RELATÓRIO

Inconformados com a r. sentença de fls. 665/682, complementada pela decisão resolutiva de embargos declaratórios de fls. 717/719, proferida pelo Ex.mo Juiz do Trabalho **FELIPE AUGUSTO DE MAGALHÃES**

fls.1



**PODER JUDICIÁRIO**  
**JUSTIÇA DO TRABALHO**  
**TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 9ª REGIÃO**  
*"A conciliação é o melhor caminho para a paz"*

**2ª TURMA**

**CNJ: 0000801-61.2013.5.09.0008**

**TRT: 18096-2013-008-09-00-7 (RO)**

CALVET, que acolheu parcialmente os pedidos elencados na petição inicial, recorrem as partes.

O reclamado MUNICÍPIO DE CURITIBA, em razões de fls. 711/715, pugna pela reforma do julgado no que se refere à configuração de sua responsabilidade subsidiária.

O recolhimento do depósito recursal e das custas processuais não foi efetuado, conforme a previsão constante no art. 1º, IV e VI, do Decreto-lei nº 779/69.

A reclamada FUNPAR - FUNDAÇÃO DA UNIVERSIDADE FEDERAL DO PARANÁ PARA O DESENVOLVIMENTO DA CIÊNCIA, TECNOLOGIA E DA CULTURA, em razões de fls. 687/707, insurge-se contra o julgado quanto aos seguintes pontos: a) horas extras e reflexos - horista; b) intervalo intrajornada - supressão parcial; c) critérios de apuração das horas extras - OJ 394 da SDI-1 do TST; d) intervalos dos artigos 66 e 67 da CLT; e) divisor - limite do pedido; f) justiça gratuita; g) honorários assistenciais; h) atualização - época própria; i) descontos fiscais e previdenciários; j) responsabilidade - imposto de renda; k) FGTS; e l) multa do artigo 475-J, do CPC - inaplicabilidade.

Custas à fl. 709; depósito recursal à fl. 708.

O reclamante apresentou contrarrazões a ambos os recursos às fls. 757/763.

fls.2



**PODER JUDICIÁRIO**  
**JUSTIÇA DO TRABALHO**  
**TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 9ª REGIÃO**  
*"A conciliação é o melhor caminho para a paz"*

**2ª TURMA**

**CNJ: 0000801-61.2013.5.09.0008**

**TRT: 18096-2013-008-09-00-7 (RO)**

A seu turno, JEFF CHANDLER PEDROZO JUNIOR, reclamante, em razões de fls. 722/738, pugna pela reforma do julgado no que se refere a:

a) isonomia - diferenças salariais; b) normas coletivas aplicáveis; c) jornada de trabalho - plantões de 6 (seis) horas; d) ofensa aos arts. 219 e 221 do CC/2002; e) DSR/feriados; e f) adicional de insalubridade.

Os reclamados apresentaram contrarrazões às fls. 743/746 (MUNICÍPIO DE CURITIBA) e 749/755 (FUNPAR).

Não houve remessa *ex officio*, pois o valor atribuído à condenação (R\$ 20.000,00 - fl. 682) é inferior a 60 salários mínimos, nos termos do art. 475, § 2º, do CPC - subsidiariamente aplicável ao processo do Trabalho (art. 769 da CLT) - e do entendimento jurisprudencial cristalizado na Súmula nº 303, do C. TST.

O Ministério Público do Trabalho, na pessoa do Exmo. Procurador ANDRÉ LACERDA, manifestou-se à fls. 820/827, opinando pelo conhecimento dos recursos e, no mérito, pelo provimento parcial do da FUNPAR e pelo desprovimento dos demais.

## **II. FUNDAMENTAÇÃO**

### **1. ADMISSIBILIDADE**

O reclamante pugna pelo não conhecimento do recurso ordinário da primeira reclamada FUNPAR quanto ao intervalo do art. 66, da CLT (Entre 2 (duas) jornadas de trabalho haverá um período mínimo de 11 (onze) horas consecutivas para descanso), por ausência de interesse recursal (fl. 761).

fls.3



PODER JUDICIÁRIO  
JUSTIÇA DO TRABALHO  
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 9ª REGIÃO  
*"A conciliação é o melhor caminho para a paz"*

2ª TURMA

CNJ: 0000801-61.2013.5.09.0008  
TRT: 18096-2013-008-09-00-7 (RO)

Com razão.

Compulsando a petição inicial (fls. 02/27), constato não ter sido formulado pedido de pagamento do intervalo interjornada na qualidade de horas extras. Não foi por outro motivo que a sentença se quedou silente, no particular (fls. 665/682 e 717/719).

Não havendo sucumbência com relação a este tópico, de fato, carece a primeira reclamada de interesse recursal.

Tampouco merece conhecimento o recurso da primeira reclamada com relação ao tópico *"Dos descontos fiscais e previdenciários"* (fls. 703/705), por violação ao princípio da dialeticidade e por ausência de interesse recursal.

Com efeito, constou da introdução do tópico recursal: *"Em eventual hipótese de ser declarada a natureza salarial do direito de arena, não haverá incidência das contribuições previdenciárias sobre os valores pagos ao longo das prestações de serviços"* (fl. 703 - grifos nossos). Além disso, a reclamada pugnou pela aplicação da Súmula 368, I, do TST (fl. 704).

O direito de arena - *"consistente na prerrogativa exclusiva de negociar, autorizar ou proibir a captação, a fixação, a emissão, a transmissão, a retransmissão ou a reprodução de imagens, por qualquer meio ou processo, de espetáculo desportivo de que participem"* - é previsto no art. 42, *caput*, da Lei nº 9.615/1998 (Lei Pelé), sendo garantido aos atletas profissionais.



PODER JUDICIÁRIO  
JUSTIÇA DO TRABALHO  
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 9ª REGIÃO  
*"A conciliação é o melhor caminho para a paz"*

2ª TURMA

CNJ: 0000801-61.2013.5.09.0008

TRT: 18096-2013-008-09-00-7 (RO)

É incontroverso que o reclamante não era atleta profissional, mas que prestava serviços como médico junto à primeira reclamada. Logo, inexistente condenação ao pagamento de direito de arena, nada há a se modificar quanto aos descontos fiscais e previdenciários sobre ele incidentes.

Ademais, o Juízo *a quo* determinou a aplicação da Súmula 368, do TST (fl. 680), invocada pela primeira reclamada.

Dessarte, por ausência de interesse recursal, **não conheço** do recurso ordinário da primeira reclamada com relação ao art. 66, da CLT, bem como ao tópico *"Dos descontos fiscais e previdenciários"* (fls. 703/705).

De resto, presentes os pressupostos objetivos e subjetivos de admissibilidade, CONHEÇO dos recursos ordinários das partes e das contrarrazões apresentadas.

## 2. MÉRITO

### RECURSO ORDINÁRIO DE MUNICÍPIO DE CURITIBA

#### RESPONSABILIDADE SUBSIDIÁRIA - INCONSTITUCIONALIDADE DA DECISÃO FACE A PRECEITO EXPRESSO NA CF - ARTIGO 37 "CAPUT" E POR PREVISÃO EM LEI FEDERAL - LEI 8666/93, ARTIGOS 116 E 71

Na petição inicial o reclamante narrou que foi contratado pela primeira reclamada FUNPAR, no período compreendido entre 05/08/2009 e

fls.5



**PODER JUDICIÁRIO**  
**JUSTIÇA DO TRABALHO**  
**TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 9ª REGIÃO**  
*"A conciliação é o melhor caminho para a paz"*

**2ª TURMA**

**CNJ: 0000801-61.2013.5.09.0008**

**TRT: 18096-2013-008-09-00-7 (RO)**

30/04/2012, tendo prestado serviços para o primeiro reclamado - MUNICÍPIO DE CURITIBA -, exercendo a função de médico (fl. 04). Por considerar que ocorreu terceirização ilícita de atividade-fim, pleiteou a responsabilização solidária dos reclamados. Sucessivamente, requereu a responsabilidade subsidiária do MUNICÍPIO pelo pagamento dos créditos trabalhistas que lhe fossem devidos (fls. 04/08).

Em defesa, o segundo reclamado admitiu a prestação de serviços em seu favor, resultante de convênio celebrado com a primeira reclamada (fl. 287). No mesmo sentido, foi a defesa da primeira reclamada (fl. 384).

Incontroversa, portanto, a contratação do reclamante para prestar serviços ao segundo reclamado (MUNICÍPIO) por intermédio da primeira reclamada (FUNPAR).

Decidiu o Juízo *a quo* (fls. 676/678):

**"2.9. RESPONSABILIDADE DAS RÉS**

Postula o reclamante a condenação solidária e, sucessivamente, subsidiária das rés, sob o argumento de que foi contratado pela primeira, mas prestava serviços de modo exclusivo para a segunda, conforme períodos delimitados na petição inicial.

A segunda ré aduz que se houve a prestação de serviços, tal ocorreu dentro dos ditames legais, defendendo a aplicação do artigo 71, §1º da Lei 8.666/93.

Relativamente à responsabilidade solidária, esta não se presume, decorre da lei ou da vontade das partes, nos termos do artigo 265 do Código Civil. Não há que se falar em ilicitude da terceirização, porquanto a Carta Magna autoriza, em seu art. 199, p.º, que as instituições privadas participem de forma a complementar o SUS, mediante contrato de direito público ou convênio.



**PODER JUDICIÁRIO**  
**JUSTIÇA DO TRABALHO**  
**TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 9ª REGIÃO**  
*"A conciliação é o melhor caminho para a paz"*

**2ª TURMA**

**CNJ: 0000801-61.2013.5.09.0008**

**TRT: 18096-2013-008-09-00-7 (RO)**

Assim, passa-se a analisar o pedido sucessivo de condenação subsidiária, nos termos do artigo 289 do CPC.

Restou incontroverso que a segunda ré manteve com a primeira convênio para prestação de serviços (conforme contestação, fl. 256), sendo que tal, entretanto, em nada prejudica as postulações da autora, porquanto se constitui verdadeira *res inter alios*.

No que diz respeito à aplicação da lei 8.666/93, conforme entendimento do C. TST, consubstanciado na Súmula 331, o inadimplemento das obrigações trabalhistas, por parte do empregador, implica na responsabilidade subsidiária do tomador dos serviços quanto àquelas obrigações, desde que tenha participado da relação processual e conste do título executivo judicial.

Ademais, o fato de ter havido procedimento licitatório não tem o condão de excluir a responsabilidade subsidiária. A disposição contida no artigo 71 da lei 8.666/93, no que diz respeito à exclusão de responsabilidade do licitante pelos créditos trabalhistas dos empregados da contratada que lhes prestam serviços diretos, especialmente em relação às empresas públicas e sociedades de economia mista, encontra-se eivada de vício de inconstitucionalidade, pois ofende dois preceitos constitucionais expressos. Primeiro, o artigo 173, § 1º, II da Constituição Federal estabelece que a lei estabelecerá o estatuto jurídico da empresa pública e sociedade de economia mista, dispondo acerca da sujeição ao regime jurídico próprio das empresas privadas, inclusive quanto aos direitos civis, comerciais, trabalhistas e tributários. Ora, a exclusão da responsabilidade pelas obrigações trabalhistas dos empregados da prestadora de serviço, reconhecida a todos os entes privados, constitui-se privilégio incompatível com o tratamento isonômico garantido no citado preceito constitucional.

Segundo, o artigo 37, § 6º da Constituição, estabelece de forma ampla a responsabilidade da administração pública direta e indireta pelos danos que seus agentes causarem a terceiros. Logo, a legislação ordinária não pode restringir a responsabilidade da entidade contratante por atos ilícitos praticados pelos contratados, como se constitui o descumprimento das obrigações trabalhistas.

Finalmente, registre-se que o procedimento licitatório não se constitui justificativa para a inaplicabilidade dos citados preceitos constitucionais, nem representa manto protetor para o Estado se desonerar de



**PODER JUDICIÁRIO**  
**JUSTIÇA DO TRABALHO**  
**TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 9ª REGIÃO**  
*"A conciliação é o melhor caminho para a paz"*

**2ª TURMA**

**CNJ: 0000801-61.2013.5.09.0008**

**TRT: 18096-2013-008-09-00-7 (RO)**

responsabilidades, pois visa exclusivamente a imparcialidade dos agentes públicos na contratação, não inibindo a prática de ilicitudes da contratada.

O artigo 37, XXI, da Constituição Federal, não desonera a Administração Pública de verificar a idoneidade financeira da contratada, muito menos de controlar o cumprimento da lei por esta, inclusive porque, nos termos do artigo 37, § 6º da mesma Carta, como visto, é responsável pelos atos que praticar.

O artigo 5º, II da Constituição Federal, ao contrário do que pretende fazer crer a segunda ré, corrobora a conclusão esposada, pois a Administração Pública, por princípio constitucional (artigo 37, *caput*), tem o dever de zelar pela observância da lei, inclusive seus agentes. Corroborando nosso entendimento, transcrevemos o seguinte arresto jurisprudencial:

As entidades estatais respondem, subsidiariamente, pelos valores ao obreiro, em situações de terceirização, caso haja inadimplemento da empresa terceirizante (Em. 331, IV, TST). O privilégio tentado pelo artigo 71, § 1º da Lei 8.666/93 é inócuo, porque afronta princípio constitucional normatizado no artigo 37, § 6º da Carta de 1988, referente à responsabilidade do Estado em face de atos de seus agentes."( TRT 3ª Região, RO 20626/96 - Acórdão 3ª T de 06.08.97 - Relator Juiz Mauricio Godinho Delgado).

Por todo o exposto, e considerando que não há qualquer adminículo probatório no sentido de que houve fiscalização, por parte da segunda ré, do cumprimento das obrigações da prestadora de serviços na condição de empregadora, eventuais débitos do extinto contrato de trabalho firmado com a primeira ré devem ser suportados pela segunda de modo subsidiário, em relação ao contrato de trabalho do reclamante, na forma da Súmula 331 do C. TST.

Frise-se que esta responsabilidade se estende a todas as obrigações decorrentes do contrato de trabalho, portanto inclui verbas rescisórias, indenizações e multas porventura devidas pelo empregador, inclusive eventual condenação em indenização por danos morais.

Defere-se." (destaques no original).

Irresignado, recorre o segundo reclamado, MUNICÍPIO de

CURITIBA.



**PODER JUDICIÁRIO**  
**JUSTIÇA DO TRABALHO**  
**TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 9ª REGIÃO**  
*"A conciliação é o melhor caminho para a paz"*

**2ª TURMA**

**CNJ: 0000801-61.2013.5.09.0008**

**TRT: 18096-2013-008-09-00-7 (RO)**

Argumenta que a decisão recorrida vai de encontro ao art. 37, *caput*, da CLT, porquanto viola o princípio da legalidade. Acrescenta que o STF julgou procedente a ADC nº 16, tendo sido reconhecida a constitucionalidade do art. 71, da Lei nº 8.666/1993. Destarte, não haveria *"espaço para a manutenção dos incisos IV, V e VI da Súmula 331/TST, porque ilegal e inconstitucional"* (fl. 712).

Aduz, ainda, que junto às *"pessoas jurídicas de direito público não há verdadeira terceirização - o que afasta a aplicação da Súmula 331/TST - porque a terceirização tem relação direta com o binômio lucro/economia, ou seja, o prestador de serviços aproveita a mão-de-obra terceirizada para, ainda que de forma indireta, obter lucro na sua atividade. No caso das pessoas jurídicas de direito público não há que se falar em terceirização, porquanto estas entidades não buscam lucro; trata-se de coisa pública, e não de terceirização em seu serviço. Trata-se de contratação de empresas, mediante processo licitatório - em atividade-meio - em prol do interesse público. Essa contratação, inclusive, é autorizada em lei"* (fl. 712).

Sustenta que não se pode dar prevalência à Súmula 331, do TST, em detrimento da Lei nº 8.666/1993, sob pena de relegar o Estado às *"funções de um segurador universal dos débitos trabalhistas devidos pelas empresas com as quais celebra contrato de prestação de serviços terceirizados"* (fl. 713).

Afirma ter sido a primeira reclamada - FUNPAR - quem contratou o reclamante para prestar serviços, estando ausentes os elementos fático-jurídicos da personalidade e da subordinação em relação ao MUNICÍPIO (fl. 713).



**PODER JUDICIÁRIO**  
**JUSTIÇA DO TRABALHO**  
**TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 9ª REGIÃO**  
*"A conciliação é o melhor caminho para a paz"*

**2ª TURMA**

**CNJ: 0000801-61.2013.5.09.0008**

**TRT: 18096-2013-008-09-00-7 (RO)**

Assevera que o simples fato de haver contrato entre os reclamados não tem o condão de acarretar a responsabilidade subsidiária do MUNICÍPIO, por força do disposto no art. 71, § 1º, da Lei nº 8.666/1993 (fl. 713). Acrescenta que a contratação ocorreu dentro da mais estrita legalidade (fl. 714).

Aduz inexistir qualquer preceito legal que autorize a condenação do MUNICÍPIO, não podendo o Poder Judiciário determinar sua responsabilização subsidiária sem respaldo no art. 114, da CRFB (fl. 714).

Sustenta a inaplicabilidade do art. 37, § 6º, da CRFB, pois o reclamante não é terceiro na relação, mas empregado (fl. 714).

Por derradeiro, afirma que *"o Município sempre agiu legal e corretamente, não tendo qualquer responsabilidade no tocante à ausência de qualquer pagamento de verba trabalhista do autor, uma vez que dentro do que lhe competia não houve ausência de fiscalização da reclamada"* (fl. 714).

Por todo o exposto, requer a exclusão da responsabilidade subsidiária do MUNICÍPIO (fl. 715).

O MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO opinou pela manutenção do julgado, nos seguintes termos (fls. 824/825):

**"2.2. Recurso do Município**

A matéria de fato quanto à relação entre tomador e prestador dos serviços foi apurada segundo os princípios legais que regem o processo de conhecimento, nada indicando eventual erro de percepção do julgador ou alguma evidente distorção na valoração da prova.



**PODER JUDICIÁRIO**  
**JUSTIÇA DO TRABALHO**  
**TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 9ª REGIÃO**  
*"A conciliação é o melhor caminho para a paz"*

**2ª TURMA**

**CNJ: 0000801-61.2013.5.09.0008**

**TRT: 18096-2013-008-09-00-7 (RO)**

A prova documental revela que o Município firmou convênios com a intervenção da primeira reclamada com o objetivo de *"formalizar a cooperação técnica e financeira entre as partes, na área de assistência à saúde, para execução do PROJETO DE REORGANIZAÇÃO DA ATENÇÃO ÀS URGÊNCIAS NO MUNICÍPIO DE CURITIBA - CMUM FAZENDINHA e do SAMU - SERVIÇO DE ATENDIMENTO MÓVEL DE URGÊNCIA, a ser desenvolvido mediante ação conjunta entre o MUNICÍPIO, através da Secretaria Municipal da Saúde e a UNIVERSIDADE FEDERAL DO PARANÁ, através do HOSPITAL DE CLÍNICAS e FUNPAR"* (fl. 580) (destaques no original).

A sonogação de direitos trabalhistas por parte da primeira reclamada, no caso dos autos, é o resultado da falta de cumprimento pela Administração Pública do dever de fiscalização. O fato de haver um convênio regular entre as partes não afasta a responsabilidade de fiscalização do Município, cabendo-lhe deter maior atenção às obrigações trabalhistas da primeira reclamada com o reclamante. Assim, o ente público, como beneficiário dos serviços prestados pelo trabalhador, não tendo cumprido sua obrigação, responde solidária, ou ao menos subsidiariamente, pelo prejuízo causado a terceiro.

Tendo o Município escolhido mal a conveniada para a prestação de serviços na área da saúde e deixado de fiscalizar a execução, responde por culpa *in eligendo* e *in vigilando*, na forma da Súmula 331 do TST, com a nova redação que inseriu o inciso V para adequar-se à jurisprudência do STF.

Nesse sentido a jurisprudência prevalente nesse e Tribunal:

MUNICÍPIO DE LONDRINA. RESPONSABILIDADE SUBSIDIÁRIA. Não se trata de contratação feita nos termos da Lei nº 8.666/93. O caso, aqui, é de Convênio de Cooperação do Município Reclamado com entidade sem fins lucrativos e de caráter filantrópico. A relação jurídica firmada entre os Réus, em tese, encontra amparo constitucional no art. 199, § 1º, que permite a participação de instituições privadas (em especial entidades filantrópicas e aquelas sem finalidade lucrativa) na complementação do sistema único de saúde, uma vez seguidas suas diretrizes, mediante contrato de direito público ou convênio. Contudo, a parceria não transfere à iniciativa privada a titularidade do serviço, que, por imposição constitucional, continua com o Estado, mas apenas a execução. Não há dúvidas, a partir da simples leitura do disposto no art. 196 da Constituição de 1988, que a saúde é um direito de todos e dever do Estado; não se trata, portanto, de "serviço não essencial", mas de relevância pública ((art. 197 da Carta Política).

fls.11



**PODER JUDICIÁRIO**  
**JUSTIÇA DO TRABALHO**  
**TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 9ª REGIÃO**  
*"A conciliação é o melhor caminho para a paz"*

**2ª TURMA**

**CNJ: 0000801-61.2013.5.09.0008**

**TRT: 18096-2013-008-09-00-7 (RO)**

Assim, mesmo após a celebração de contrato com a iniciativa privada, visando à participação complementar no serviço de competência do Estado, há de se reconhecer a responsabilidade do ente público pelas ações e serviços inerentes à contratação. Evidentemente que o ente estatal não pode transferir a execução do serviço à iniciativa privada e simplesmente se esquivar do dever que lhe foi atribuído pelo próprio texto constitucional. O dever de fiscalização de cumprimento do convênio advém da natureza da contratação (serviço de saúde), da existência de repasse de bens e valores públicos pela Associação (art. 70, parágrafo único, da Constituição) e das próprias cláusulas que disciplinam a relação jurídica firmada entre as partes. A responsabilidade subsidiária emerge do fato de o Município de Londrina ter se beneficiado diretamente dos serviços prestados pela trabalhadora, sem ter fiscalizado adequadamente o Convênio de Cooperação firmado. A negligência na fiscalização quanto ao cumprimento do Termo de Convênio, no que se refere aos direitos trabalhistas e previdenciários, acarreta responsabilidade pelas verbas trabalhistas decorrentes. A hipótese fática retratada nos autos não se refere à incidência do disposto no art. 37, § 6º, da Constituição de 1988, que disciplina a responsabilidade extracontratual do Estado, e menos ainda à teoria do risco integral; trata-se de responsabilizar o Município de Londrina, de forma subsidiária (segundo garante), com fulcro na teoria do ato ilícito (Código Civil, artigos 186 e 927). O ente público, ao invés de contratar diretamente, optou por delegar seus serviços, sequer fiscalizando adequadamente o cumprimento do contrato no que se refere aos direitos trabalhistas e previdenciários, pelo que deve assumir as consequências daí decorrentes. Também não se cogita de ofensa à regra do concurso, porque não se está a reconhecer o vínculo empregatício diretamente com o Município, mas apenas a sua responsabilização subsidiária, na qualidade de garante. Por fim, não se nega a constitucionalidade do art. 71, § 1º, da Lei nº 8.666/1993, pois, vale repetir, não há contratação por licitação, mas convênio, onde demonstrada a ausência de fiscalização de seus termos, resultando inegável prejuízo não só à Autora da presente ação, mas à toda sociedade. Recurso ordinário a que se nega provimento (TRT-PR-10382-2011-019-09-00-6-ACO-34473-2013 - 7ª Turma - Relator: Ubirajara Carlos Mendes - Publicado no DEJT em 30-08-2013)

ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA MUNICIPAL. CONVÊNIO COM ENTIDADE PRIVADA PARA PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS NA ÁREA DE SAÚDE. RESPONSABILIDADE SUBSIDIÁRIA DA MUNICIPALIDADE. "O inadimplemento das obrigações trabalhistas, por parte do empregador, implica a responsabilidade subsidiária do tomador dos serviços, quanto àquelas obrigações, inclusive quanto aos



**PODER JUDICIÁRIO**  
**JUSTIÇA DO TRABALHO**  
**TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 9ª REGIÃO**  
*"A conciliação é o melhor caminho para a paz"*

**2ª TURMA**

**CNJ: 0000801-61.2013.5.09.0008**

**TRT: 18096-2013-008-09-00-7 (RO)**

órgãos da administração direta, das autarquias, das fundações públicas, das empresas públicas e das sociedades de economia mista, desde que hajam participado da relação processual e constem também do título executivo judicial" (Súmula 331, IV, TST). Entendimento aplicável mesmo na hipótese de convênio entre município e entidade privada para a prestação de serviços na área de saúde (TRT-PR-00871-2010-093-09-00-9-ACO-45660-2011 - 4ª Turma - Relator: Luiz Celso Napp - Publicado no DEJT em 16-11-2011)". (destaques no original).

Analiso.

Em face do voto do Ex.mo Ministro RICARDO LEWANDOWSKI - proferido na Reclamação nº 14.671 (Rio Grande do Sul, datada de 09/10/2012) -, firmou-se entendimento no sentido de que os entes públicos (União, Estados, Municípios, autarquias públicas, fundações públicas, empresas públicas e sociedades de economia mista, integrantes da administração direta e/ou indireta) podem ser responsabilizados subsidiariamente pelos débitos trabalhistas, previdenciários e fiscais das empresas prestadoras de serviços, contratadas mediante licitação ou não, nos casos em que ficar demonstrada e comprovada a culpa *in vigilando* da tomadora (falta de fiscalização no cumprimento das normas trabalhistas e condições contratuais), nos termos da Súmula nº 331, IV, V e VI, do C. TST.

De fato, quando o Poder Público terceiriza a prestação de serviços, deve ser responsabilizado subsidiariamente pelos débitos trabalhistas, previdenciários e fiscais das empresas prestadoras de serviço contratadas mediante licitação ou não, eis que esta República Federativa consagra como fundamentos de sua existência a dignidade humana e o valor social do trabalho (art. 1.º, III e IV, da CRFB), os quais também se materializam no âmbito dos direitos sociais pelo respeito aos direitos dos trabalhadores.

fls.13



**PODER JUDICIÁRIO**  
**JUSTIÇA DO TRABALHO**  
**TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 9ª REGIÃO**  
*"A conciliação é o melhor caminho para a paz"*

**2ª TURMA**

**CNJ: 0000801-61.2013.5.09.0008**

**TRT: 18096-2013-008-09-00-7 (RO)**

Assim, não se pode admitir que o recorrente, tomador dos serviços do reclamante, abstenha-se do dever de respeitar os direitos sociais do trabalhador terceirizado pois, na qualidade de direitos fundamentais, vinculam o Estado e os particulares.

Ora, se determinada pessoa, física ou jurídica, de direito privado ou público, necessita da mão de obra de trabalhadores e contrata empresa interposta para a realização de tais serviços, deve se responsabilizar pelo inadimplemento das obrigações assumidas pela contratada, pois esta, na qualidade de preposta da contratante, realiza os serviços em proveito da comitente. Exegese dos preceitos contidos nos arts. 173, § 1º, II, da Carta Maior e 932, III, do Código Civil.

Segue abaixo o voto do Ministro RICARDO LEWANDOWSKI, proferido na Reclamação n.º 14.671, cujos fundamentos adoto como razões de decidir:

"Trata-se de reclamação, com pedido de medida liminar, ajuizada pelo Município de Bento Gonçalves/RS, contra acórdão prolatado, em 19/9/2012, pela 8ª Turma do Tribunal Superior do Trabalho nos autos do Processo TST-AIRR-11100-23.2009.5.04.0511, assim ementado:

"AGRAVO DE INSTRUMENTO. RECURSO DE REVISTA.ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA. TERCEIRIZAÇÃO. DEVER DE FISCALIZAÇÃO. OMISSÃO. 'CULPA IN VIGILANDO'. RESPONSABILIDADE SUBSIDIÁRIA. DECISÃO DO STF NA ADC 16. No julgamento da ADC 16, o Supremo Tribunal Federal, ao declarar a constitucionalidade do art. 71, § 1º, da Lei n.º 8.666/93, ressaltou a possibilidade de a Justiça do Trabalho constatar, no caso concreto, a culpa 'in vigilando' da Administração Pública e, diante disso, atribuir responsabilidade ao ente público pelas obrigações, inclusive trabalhistas, inobservadas pelo contratado. A própria Lei de Licitações impõe à Administração Pública o dever de fiscalizar a execução dos contratos administrativos, conforme se depreende dos artigos 58, III, e 67, § 1º, da Lei n.º 8.666/93.

fls.14



**PODER JUDICIÁRIO**  
**JUSTIÇA DO TRABALHO**  
**TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 9ª REGIÃO**  
*"A conciliação é o melhor caminho para a paz"*

**2ª TURMA**

**CNJ: 0000801-61.2013.5.09.0008**

**TRT: 18096-2013-008-09-00-7 (RO)**

Na hipótese dos autos, o TRT registrou, de forma expressa, a culpa 'in vigilando' da Administração Pública, motivo pelo qual se atribui a responsabilidade subsidiária ao ente público, com fundamento nos artigos 186 e 927, 'caput', do Código Civil, pelo pagamento dos encargos trabalhistas devidos.

HONORÁRIOS ADVOCATÍCIOS. Verifica-se que o Regional não emitiu tese acerca da matéria, tampouco foram opostos Embargos de Declaração para tal fim. Assim, ausente o necessário prequestionamento. Incidência da Súmula 297, I e II, do TST. Agravo de Instrumento não provido".

A municipalidade reclamante alega, em síntese, que o juízo reclamado, ao negar provimento ao seu recurso na parte ora em análise, manteve o acórdão regional que, com base na Súmula 331, IV, do Tribunal Superior do Trabalho, teria afastado a incidência do art. 71, § 1º, da Lei 8.666/1993, condenando-a, assim, a responder subsidiariamente pelo pagamento de créditos trabalhistas devidos por empresa por ela contratada.

Sustenta, desse modo, a ocorrência de afronta ao enunciado da Súmula Vinculante 10 e à autoridade da decisão prolatada pelo Plenário desta Corte na Ação Direta de Inconstitucionalidade 16/DF, assim ementada:

"RESPONSABILIDADE CONTRATUAL. Subsidiária. Contrato com a administração pública. Inadimplência negocial do outro contraente. Transferência consequente e automática dos seus encargos trabalhistas, fiscais e comerciais, resultantes da execução do contrato, à administração. Impossibilidade jurídica. Conseqüência proibida pelo art., 71, § 1º, da Lei federal nº 8.666/93. Constitucionalidade reconhecida dessa norma. Ação direta de constitucionalidade julgada, nesse sentido, procedente. Voto vencido. É constitucional a norma inscrita no art. 71, § 1º, da Lei federal nº 8.666, de 26 de junho de 1993, com a redação dada pela Lei nº 9.032, de 1995".

Requer, liminarmente, a suspensão da tramitação do processo em que foi proferida a decisão ora impugnada e, no mérito, a sua cassação, "determinando-se seja proferida nova decisão que leve em conta os dispositivos legais acima referidos, ou que exclua o Município da responsabilidade subsidiária, ou do processo".

É o relatório necessário.

Decido o pedido de liminar.

fls.15



**PODER JUDICIÁRIO**  
**JUSTIÇA DO TRABALHO**  
**TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 9ª REGIÃO**  
*"A conciliação é o melhor caminho para a paz"*

**2ª TURMA**

**CNJ: 0000801-61.2013.5.09.0008**

**TRT: 18096-2013-008-09-00-7 (RO)**

Este Tribunal, no julgamento da ADC 16/DF, Rel. Min. Cezar Peluso, declarou a constitucionalidade do art. 71 da Lei 8.666/1993, entendendo, por conseguinte, que a mera inadimplência do contratado não tem o condão de transferir à Administração Pública a responsabilidade pelo pagamento dos encargos trabalhistas, previdenciários, fiscais e comerciais resultantes da execução do contrato

No entanto, reconheceu-se, naquela assentada, que eventual omissão da Administração Pública no dever de fiscalizar as obrigações do contratado poderia gerar essa responsabilidade, acaso caracterizada a culpa *in vigilando* do ente público.

No caso dos autos, não vislumbro, ainda que de forma perfunctória, própria deste momento processual, ofensa ao que decidido por ocasião do referido julgamento ou ao teor da Súmula Vinculante 10.

Isso porque a atribuição de responsabilidade subsidiária ao ora reclamante, ao que tudo indica, não se deu de forma automática, baseada tão somente na inadimplência da empresa contratada, mas por ter entendido o juízo reclamado, com base nos elementos constantes dos autos da reclamação trabalhista, que restou efetivamente configurada a culpa *in vigilando* do ente público.

Transcrevo, nessa linha, o seguinte trecho do *decisum* ora em exame:

"Ressalto, por oportuno, que em recente decisão o Supremo Tribunal Federal julgou procedente o pedido formulado na ADC n.º 16, para declarar a constitucionalidade do art. 71, § 1º, da Lei n.º 8.666/93, dispositivo que afasta a responsabilidade da Administração Pública pelo pagamento dos encargos trabalhistas inadimplidos pelo contratado.

A própria Corte Suprema ressalvou a possibilidade de a Justiça do Trabalho constatar, no caso concreto, a culpa '*in vigilando*' da Administração Pública e, diante disso, atribuir responsabilidade ao ente público pelas obrigações, inclusive trabalhistas, inobservadas pelo contratado.

De fato, a própria Lei de Licitações impõe à Administração Pública o dever de fiscalizar a execução dos contratos administrativos, conforme se lê do art. 58, III, da Lei n.º 8.666/93:

'O regime jurídico dos contratos administrativos instituído por esta Lei confere à Administração, em relação a eles, a prerrogativa de:



**PODER JUDICIÁRIO**  
**JUSTIÇA DO TRABALHO**  
**TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 9ª REGIÃO**  
*"A conciliação é o melhor caminho para a paz"*

**2ª TURMA**

**CNJ: 0000801-61.2013.5.09.0008**

**TRT: 18096-2013-008-09-00-7 (RO)**

(...)

III - fiscalizar-lhes a execução;'

A obrigação de fiscalização, por parte da Administração Pública, é complementada pelo disposto no art. 67, 'caput' e § 1º, do mesmo diploma legal:

'A execução do contrato deverá ser acompanhada e fiscalizada por um representante da Administração especialmente designado, permitida a contratação de terceiros para assisti-lo e subsidiá-lo de informações pertinentes a essa atribuição.

§ 1º O representante da Administração anotará em registro próprio todas as ocorrências relacionadas com a execução do contrato, determinando o que for necessário à regularização das faltas ou defeitos observados.'

Na hipótese dos autos, o TRT consignou, de forma expressa, a conduta culposa, por omissão, da Administração Pública (culpa 'in vigilando'). *In verbis*: 'O fato de o recorrente ser apenas tomador de serviços não o isenta da responsabilidade subsidiária pelo adimplemento dos créditos devidos à demandante, a qual decorre do fato de ter se beneficiado dos serviços prestados pela autora, bem como por não ter diligenciado no sentido de averiguar amplamente as condições de trabalho em observância à legislação trabalhista. Assim, ainda que o recorrente não tenha agido com culpa *in eligendo*, por certo agiu com culpa *in vigilando*, uma vez que a empresa por ele contratada não cumpriu com suas obrigações trabalhistas em relação à autora, causando a esta a necessidade de pleiteá-los por meio da presente demanda. A propósito, a obrigação de fiscalização imposta ao ente público abrange o devido cumprimento das obrigações trabalhistas da prestadora, e a omissão neste aspecto configura, efetivamente, a culpa ensejadora da responsabilização subsidiária.' (grifos meus).

Nesse mesmo sentido, entre outras, as decisões proferidas nas Reclamações 14.419-MC/RS, Rel. Min. Celso de Mello; 14.346-MC/SP, Rel.

Min. Joaquim Barbosa; 13.941-MC/MG, Rel. Min. Cezar Peluso; 13.455-MC/SP, de minha relatoria; 13.272-MC/MG, Rel. Min. Rosa Weber; 13.219-MC/SP, Rel. Min. Ayres Britto; e 13.204-MC/AM, Rel. Min. Luiz Fux.

Isso posto, indefiro o pedido de medida liminar." (grifos nossos).



**PODER JUDICIÁRIO**  
**JUSTIÇA DO TRABALHO**  
**TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 9ª REGIÃO**  
*"A conciliação é o melhor caminho para a paz"*

**2ª TURMA**

**CNJ: 0000801-61.2013.5.09.0008**

**TRT: 18096-2013-008-09-00-7 (RO)**

Quando da celebração de contratos administrativos, a Administração Pública tem o poder-dever de fiscalização (arts. 67 e 58, III, Lei nº 8.666/1993), devendo acompanhar e fiscalizar, por meio de um representante especialmente designado para esse fim, a execução do contrato, competindo-lhe anotar todas as ocorrências e determinar o que for necessário para a regularização das faltas ou defeitos observados. Assim, na qualidade de tomador de serviço, cabia ao MUNICÍPIO o poder-dever de fiscalizar o cumprimento das obrigações trabalhistas pela primeira reclamada (FUNPAR).

Permitindo que a entidade contratada desrespeitasse as normas trabalhistas, prejudicando o trabalhador, a entidade tomadora, que se beneficiou da força de trabalho despendida pelo reclamante, deve responder subsidiariamente pelas consequências da ilegalidade perpetrada, com amparo nas teorias da culpa *in vigilando* e *in eligendo* - que são desdobramentos da culpa *stricto sensu* por omissão (arts. 186 e 927, do CC).

No caso em tela, como mencionou o Juízo primeiro, não há qualquer evidência de que tenha o MUNICÍPIO tomado quaisquer providências de fiscalização, tais como a exigência de apresentação de relatórios de fiscalização, de notificação à empresa ou advertência sobre os comprovados descumprimentos da legislação trabalhista, realização de reuniões ou audiências, requerimento de intervenção MPT, entre outras.

E este entendimento se confirma com o fato de a prestadora não ter quitado corretamente várias verbas trabalhistas que foram objeto de condenação judicial.

fls.18



**PODER JUDICIÁRIO**  
**JUSTIÇA DO TRABALHO**  
**TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 9ª REGIÃO**  
*"A conciliação é o melhor caminho para a paz"*

**2ª TURMA**

**CNJ: 0000801-61.2013.5.09.0008**  
**TRT: 18096-2013-008-09-00-7 (RO)**

Ao contratar a reclamada, o MUNICÍPIO assumiu o dever de fiscalizar suas obrigações trabalhistas e não logrou fazê-lo com êxito.

Assim, comprovada a negligência do ente estatal (*culpa in vigilando*), nos termos do item V, da Súmula 331, do TST, tendo à vista que o segundo reclamado deixou de agir com a cautela necessária para fiscalizar a execução do contrato de prestação de serviços, sobretudo em relação às obrigações trabalhistas, deve arcar com eventuais prejuízos provocados pela contratada em relação aos empregados que lhe prestaram serviços, a exemplo do reclamante.

Dessarte, a atribuição de responsabilidade subsidiária ao recorrente não constitui violação do art. 97, da CRFB, nem afronta à Súmula Vinculante nº 10, do STF, porque não está fundamentada na declaração de inconstitucionalidade do artigo 71 da Lei nº 8.666/93, mas tão somente de sua não incidência no caso concreto, em razão das peculiaridades envolvidas, nos termos do mencionado verbete sumular.

Por tais razões, não se pode dizer que a sentença violou os arts. 5º, II, 37, *caput*, II e §6º, 97, I da CRFB, ou ainda, os arts. 66, 67 e 71, §1º da Lei nº 8.666/1993 e 626, da CLT. Tomam-se por prequestionadas as matérias ora discutidas e aplicação dos arts. 818 e 333 e incisos; 535, II c/c 458, do CPC e 93, IX, com art. 5º, LIV e LV da CRFB.

Pelo exposto, **mantenho** a sentença.

**RECURSO ORDINÁRIO DE FUNDAÇÃO DA  
UNIVERSIDADE FEDERAL DO PARANÁ PARA O  
DESENVOLVIMENTO DA CIÊNCIA, TECNOLOGIA  
E DA CULTURA**

fls.19



PODER JUDICIÁRIO  
JUSTIÇA DO TRABALHO  
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 9ª REGIÃO  
"A conciliação é o melhor caminho para a paz"

2ª TURMA

CNJ: 0000801-61.2013.5.09.0008

TRT: 18096-2013-008-09-00-7 (RO)

**HORAS EXTRAS E REFLEXOS - HORISTA -  
JORNADA DE TRABALHO - PLANTÕES DE 6 (SEIS)  
HORAS (ANÁLISE CONJUNTA DOS RECURSOS DA  
RECLAMADA E DO RECLAMANTE)**

Constou da petição inicial que o reclamante laborava às quartas-feiras e aos domingos, das 19h00 às 07h00, sem intervalo. No segundo semestre de 2010, o horário das quartas-feiras era das 13h00 às 07h00, com intervalo de 15 minutos (fl. 14). Afirmou o reclamante que não havia controle de jornada, malgrado a reclamada contasse com mais de 10 empregados. Ao final da contratualidade, foi instituído ponto biométrico (fl. 14). Aduziu que o médico está sujeito a jornada máxima de 4 horas diárias, por força da Lei nº 3.999/1961, razão pela qual requereu a condenação da reclamada ao pagamento das horas extras excedentes da 4ª diária e 20ª semanal e, sucessivamente, à 6ª diária e 36ª semanal e, ainda sucessivamente, à 8ª diária e à 44ª semanal (fls. 14/15). Por derradeiro, requereu o pagamento em dobro do labor prestado em feriados, sábados e domingos (fl. 18).

Em defesa, a primeira reclamada FUNPAR alega que o reclamante era empregado horista, que cumpria jornada de trabalho variável, normalmente distribuída em plantões de 4, 6, 8 ou 12 horas, conforme flexibilidade convencionada no contrato de trabalho e consoante autorizavam os ACTs. Não vigia entre as partes qualquer ajuste de compensação de jornada. Acrescentou que ele sempre usufruiu pelo menos uma folga semanal. Aduziu que a Lei nº 3.991/1961 trata apenas do salário mínimo devido aos médicos e não impõe a eles jornada reduzida, nos termos da Súmula 370, do TST. (fls. 390/394).

O Juízo *a quo* assim decidiu a controvérsia (fls. 672/675):

fls.20



**PODER JUDICIÁRIO**  
**JUSTIÇA DO TRABALHO**  
**TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 9ª REGIÃO**  
*"A conciliação é o melhor caminho para a paz"*

**2ª TURMA**

**CNJ: 0000801-61.2013.5.09.0008**

**TRT: 18096-2013-008-09-00-7 (RO)**

**"2.5. DURAÇÃO DO TRABALHO**

Postula o reclamante o pagamento de horas extras e reflexos, sob o fundamento de que laborava em sobre jornada sem a devida contraprestação. Requer o pagamento das horas excedentes à 4ª diária e 20ª semanal (sucessivamente 6a diária e 36a semanal, e 8a diária e 44a semanal), bem como daquelas laboradas aos sábados, domingos e feriados e laboradas em prejuízo ao intervalo intrajornada.

Narra a inicial que o obreiro laborava em regime de plantões de 12 horas consecutivas: às quartas-feiras e domingos, das 19h às 7h, sem intervalo intrajornada. Acrescenta que no segundo semestre de 2010, além da jornada regular declinada, laborou às quartas-feiras em plantões das 13h às 7h, com intervalo intrajornada de 15 minutos.

A reclamada defende que o obreiro cumpria plantões dentro da flexibilidade convencional no contrato de trabalho e conforme autorizam os ACT, ressaltando que o autor era horista.

**Jornada Contratual:** Da análise do contrato de trabalho de fls. 424/426, infere-se que foi ajustado na ocasião o pagamento de salário hora e a determinação de cumprimento de escala pré-determinada de trabalho.

**Validade Controles de jornada:** O autor confirmou em audiência que as horas trabalhadas eram devidamente consignadas nos cartões de ponto (item 10, 11 e 12), motivo pelo qual tem-se como verdadeiros os documentos de fls. 476 e seguintes.

A análise dos cartões de ponto evidencia que o reclamante laborou ora em plantões de 12x36, ora em plantões de 6 horas, sendo que em algumas ocasiões houve labor de quase 18 horas (p. ex. fl. 510).

Quanto à jornada de 12 horas, a Carta Magna autoriza em seu artigo 7º - XIII a alteração de jornadas, para mais ou para menos. Assim, admite-se o regime em que se trabalha em plantões de 12 horas com posterior descanso, desde que autorizado de forma expressa por acordo coletivo ou convenção coletiva de trabalho. Entretanto, considerando a prestação de horas extras de forma habitual (p. ex. a parte autora laborou de forma consecutiva (cartões de ponto de fls. 495, 17h59, fl. 511, 17h33; fl. 512, 15h43 e 17h27), tem-se a cláusula convencional de trabalho no sistema 12X36/12X48/12X60 é nula de pleno direito (fl. 559), no termos do artigo 9º da CLT, de modo que são devidas horas extras.

(...)

fls.21



PODER JUDICIÁRIO  
JUSTIÇA DO TRABALHO  
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 9ª REGIÃO  
"A conciliação é o melhor caminho para a paz"

2ª TURMA

CNJ: 0000801-61.2013.5.09.0008

TRT: 18096-2013-008-09-00-7 (RO)

**Parâmetros:** Por todo o exposto, é devido o pagamento das horas extras excedentes à 8ª diária e 44ª semanal, inacumuláveis. Conforme inteligência da Súmula 370 do C. TST, não há que se falar em horas excedentes da 4ª diária e 20ª semanal, porquanto a Lei 3.999/1961 não estipula a jornada reduzida, mas apenas estabelece o salário mínimo da categoria para uma jornada de 4 horas para os médicos. Indefere-se o pagamento de excedentes da 6ª diária e 36ª semanal, por falta de amparo legal.

(...)

Os repousos semanais (1 folga semanal, em qualquer dia da semana) e feriados laborados sem a correspondente folga semanal devem ser remunerados em dobro, sem prejuízo da remuneração do dia de repouso, nos termos do artigo 67 da CLT, do artigo 9º da Lei 605/49 e da OJ 410 SDI1 do C. TST, ou na forma convencional mais favorável. Observe-se que são feriados somente aqueles das Leis 662/49, 6802/80 e 10607/02. Ressalta-se, entretanto, que o inciso XV do artigo 7º da Constituição Federal estabelece que o repouso semanal deve recair preferencialmente aos domingos, e não de forma obrigatória. Relativamente aos sábados, não há amparo legal para a pretensão.

As horas laboradas além das 22h devem ser calculadas e pagas nos termos do artigo 73 da CLT, "caput" e parágrafos, ou na forma convencional mais favorável, com idênticos reflexos abaixo, observando-se ainda o teor da Súmula 60 do C. TST quanto à integração ao salário.

Adicionais convencionais e, na falta, o mínimo de 50%.

Divisor variável mês a mês, de acordo com o número de horas laboradas, em razão da parte autora ser horista.

Face à habitualidade do labor extraordinário, o mesmo integrará os repousos semanais remunerados e **ambos** refletirão nas férias acrescidas de 1/3, gratificação natalina, FGTS (11,2%) e aviso prévio, porquanto a rescisão contratual ocorreu por iniciativa da empresa sem justa causa, não sendo aplicável a OJ 394 do C. TST. Indevidos reflexos em adicional de insalubridade, porquanto este é calculado sobre o salário mínimo.

Cálculos sobre salários, observada a evolução salarial do reclamante. Observe-se ainda o artigo 58, parágrafo 1º da CLT e os dias efetivamente laborados.



**PODER JUDICIÁRIO**  
**JUSTIÇA DO TRABALHO**  
**TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 9ª REGIÃO**  
*"A conciliação é o melhor caminho para a paz"*

**2ª TURMA**

**CNJ: 0000801-61.2013.5.09.0008**

**TRT: 18096-2013-008-09-00-7 (RO)**

Não há que se falar em aplicação da Súmula 85 do C.TST, porquanto esta somente tem espaço na hipótese de compensação de jornada efetivamente ocorrida, carente apenas dos requisitos formais, o que não se aplica à hipótese dos autos.

Observe-se que é devido o pagamento apenas do adicional de horas extras para as horas já remuneradas de forma simples.

Abatam-se os valores pagos sob o mesmo título constantes nas fichas financeiras juntadas aos autos, observando-se o critério global, a fim de evitar o enriquecimento sem causa, bem como nova OJ 415 da SDI-1 do C. TST." (destaques no original).

Recorre a primeira reclamada, argumentando que as normas coletivas carreadas aos autos preveem a adoção de jornadas de trabalho de 12 x 36, 12 x 48 e 12 x 60, em regime de plantões, de sorte que o reclamante não faria jus às horas excedentes à jornada normal. Aduz que *"negar validade ao sistema compensatório adotado pelas partes, neste caso, afronta o disposto nos incisos XIII, do artigo 7º e II, do artigo 5º da CF/88, especialmente, se considerado que a compensação, na forma como realizada, é fruto de negociação estabelecida entre as partes, com concessões recíprocas"* (fl. 690). Acrescenta que, face à especificidade da profissão, o labor em esquema de plantões é mais benéfico ao profissional da saúde, porquanto viabiliza a formação de outros vínculos contratuais ou mesmo o exercício autônomo da profissão em consultório particular. Afirma, também, que o reclamante não apresentou demonstrativo de diferenças de horas extras. Por tais motivos, requer a reforma do julgado para reconhecer a validade do regime de trabalho pactuado e, conseqüentemente, excluir a condenação ao pagamento de horas extras, inclusive pelo labor em domingos e feriados. Sucessivamente, requer a aplicação da Súmula 85, do TST, limitando-se a condenação apenas ao adicional (fls. 687/692).



**PODER JUDICIÁRIO**  
**JUSTIÇA DO TRABALHO**  
**TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 9ª REGIÃO**  
*"A conciliação é o melhor caminho para a paz"*

**2ª TURMA**

**CNJ: 0000801-61.2013.5.09.0008**

**TRT: 18096-2013-008-09-00-7 (RO)**

Por sua vez, recorre o reclamante (fls. 730/731), pugnando pela reforma do julgado para deferir o pagamento de horas extras além das 6ª diária, para os dias em que os plantões foram de 6 horas, tendo à vista previsão contratual.

O MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO emitiu parecer no seguinte sentido (fls. 820/821):

"2.1.1. Horas extras e intervalos

Com todo o respeito ao entendimento do magistrado de primeiro grau, a jornada *doze por trinta e seis*, prática adotada há muitos anos para trabalho na área da saúde, constitui conquista que atende aos peculiares interesses das partes. Se o trabalhador aceita contrato para o emprego nas áreas de saúde sabendo que esse é o regime de trabalho regular em tal atividade, não pode pretender receber, novamente e como extras, horas de trabalho compreendidas na semana e sempre consideradas ordinárias. No caso dos autos, a jornada diferenciada para os servidores que efetuem plantões é prevista nos instrumentos coletivos (fls. 532, 546 e 559). Consolidada a jurisprudência do TST nesse sentido:

Súmula 444 - JORNADA DE TRABALHO. NORMA COLETIVA. LEI. ESCALA DE 12 POR 36. VALIDADE. - Res. 185/2012, DEJT divulgado em 25, 26 e 27.09.2012 - republicada em decorrência do despacho proferido no processo TST-PA-504.280/2012.2 - DEJT divulgado em 26.11.2012. É válida em caráter excepcional, a jornada de doze horas de trabalho por trinta e seis de descanso, prevista em lei ou ajustada exclusivamente mediante acordo coletivo de trabalho ou convenção coletiva de trabalho, assegurada a remuneração em dobro dos feriados trabalhados. O empregado não tem direito ao pagamento de adicional referente ao labor prestado na décima primeira e décima segunda horas.

Merece reforma a sentença para que a condenação ao pagamento das horas extras seja limitada às excedentes da 12ª diária."

Analiso.

**a) FIXAÇÃO DA JORNADA CONTRATADA**

fls.24



**PODER JUDICIÁRIO**  
**JUSTIÇA DO TRABALHO**  
**TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 9ª REGIÃO**  
*"A conciliação é o melhor caminho para a paz"*

**2ª TURMA**

**CNJ: 0000801-61.2013.5.09.0008**

**TRT: 18096-2013-008-09-00-7 (RO)**

Primeiramente, esclareço que comungo do entendimento esposado pelo Juízo *a quo* no sentido de que a Lei nº 3.999/1961 não fixa jornada reduzida para médicos, mas que apenas estabelece um salário mínimo para a categoria. No mesmo sentido, é o teor da Súmula nº 370, do TST, *in verbis*:

**"MÉDICO E ENGENHEIRO. JORNADA DE TRABALHO. LEIS Nº 3.999/1961 E 4.950/1966.** Tendo em vista que as Leis nº 3999/1961 e 4950/1966 não estipulam a jornada reduzida, mas apenas estabelecem o salário mínimo da categoria para uma jornada de 4 horas para os médicos e de 6 horas para os engenheiros, não há que se falar em horas extras, salvo as excedentes à oitava, desde que seja respeitado o salário mínimo/horário das categorias".

Portanto, agiu com acerto o Juízo primeiro ao indeferir as horas extras excedentes da 4ª diária.

Pois bem. Necessário então verificar qual foi a jornada pactuada entre as partes.

Dispunha a cláusula 2 do contrato de trabalho celebrado com o reclamante (fl. 425):

"2 - O empregado prestará serviços em plantões de 06 ou 12 horas, conforme escala de trabalho, sendo que a carga horária mínima prevista será de 66 (sessenta e seis) horas mensais, sendo pelo menos 12 (doze) delas em plantões de finais de semana ou feriados. Para os médicos que optarem por trabalhar exclusivamente em plantões de finais de semana e feriados, a carga horária mínima prevista será de 36 (trinta e seis) horas mensais, divididas em plantões de 06 ou 12 horas."

E ainda, dispunha a cláusula 6 (fl. 425):

"6 - O Empregado (a) se compromete a trabalhar em regime de compensação e de prorrogação de horas, inclusive em período noturno, sempre que as necessidades assim o exigirem, observadas as formalidades legais".

fls.25



**PODER JUDICIÁRIO**  
**JUSTIÇA DO TRABALHO**  
**TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 9ª REGIÃO**  
*"A conciliação é o melhor caminho para a paz"*

**2ª TURMA**

**CNJ: 0000801-61.2013.5.09.0008**

**TRT: 18096-2013-008-09-00-7 (RO)**

O reclamante admitiu, em audiência, que anotava os cartões de ponto corretamente e que as marcações correspondem aos horários efetivamente trabalhados (fl. 641). Logo, tal como definido pelo Juízo *a quo*, os registros de jornada devem ser considerados válidos como meios de prova.

O cotejo entre o contrato de trabalho e os cartões de ponto revela que, tal como alegado pela reclamada em defesa, o reclamante efetivamente se ativava ora em plantões de 6 horas (v.g. cartão de ponto de fl. 476), ora o fazia em plantões de 12 horas (v.g. dia 20/09/2009, à fl. 481).

**b) PLANTÕES DE 6 HORAS**

No que concerne aos plantões de 6 horas, o reclamante pugna pela reforma do julgado através do reconhecimento do que foi pactuado entre as partes no contrato de trabalho, tendo à vista o princípio da condição mais benéfica (fls. 730/731).

O recurso não merece guarida, por ausência de amparo legal, conforme precedentes desta Turma: autos nº 29785-2012-015-09-00-4, de minha relatoria, Acórdão publicado em 06/06/2014; autos nº 16408-2012-015-09-00-5, Relatora: Ex.ma Desembargadora MARLENE T. FUVERKI SUGUIMATSU, Acórdão publicado em 23/05/2014.

**Nego provimento.**

**c) PLANTÕES DE 12 HORAS**



**PODER JUDICIÁRIO**  
**JUSTIÇA DO TRABALHO**  
**TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 9ª REGIÃO**  
*"A conciliação é o melhor caminho para a paz"*

**2ª TURMA**

**CNJ: 0000801-61.2013.5.09.0008**

**TRT: 18096-2013-008-09-00-7 (RO)**

Quanto aos plantões epigrafados, pugna a primeira reclamada pela prevalência do que foi pactuado nos ACTs de fls. 514/571 carreados aos autos.

Dispunham as normas coletivas, no particular (cláusula quarta, parágrafo quarto, do ACT 2008/2009 - fl. 516; cláusula nona, parágrafo quarto, dos ACTs 2009/2010 - fl. 532, 2010/2011 - fl. 546 e 2011/2012 - fl. 559):

**"CLÁUSULA QUARTA: INTEGRAÇÃO DE HORAS EXTRAS**

(...)

**Parágrafo quarto:** Faculta-se a adoção das seguintes jornadas de trabalho em regime de plantões:

a- 12 x 36;

b- 12 x 48;

c- 12 x 60" (destaques no original).

O regime da duração de trabalho em turnos de 12 x 36 horas (ou outro mais benéfico, 12 x 48 ou 12 x 60), ao invés da compensação referida no art. 59, § 2º, da CLT, consolida uma jornada predefinida, fixa e imutável. Nele, ao contrário da compensação de jornada, não há surpresas eventualmente impostas pelo empregador. Nesse contexto, não se cogita de aplicabilidade das restrições estabelecidas no artigo 59, § 2º, da CLT, ao regime de duração do trabalho em jornada de 12 x 36.

Ainda, há de ser considerado que o sistema em comento se mostra, de fato, mais benéfico, vez que possibilita ao empregado usufruir maior convívio familiar e lazer.



PODER JUDICIÁRIO  
JUSTIÇA DO TRABALHO  
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 9ª REGIÃO  
"A conciliação é o melhor caminho para a paz"

2ª TURMA

CNJ: 0000801-61.2013.5.09.0008

TRT: 18096-2013-008-09-00-7 (RO)

Contudo, a pactuação por norma coletiva é requisito essencial à validade formal do regime, nos termos da Súmula 444, do TST, *in verbis*:

**"SUM-444. JORNADA DE TRABALHO. NORMA COLETIVA. LEI. ESCALA DE 12 POR 36. VALIDADE** (Res. 185/2012, DEJT divulgado em 25, 26 e 27.09.2012 - republicada em decorrência do despacho proferido no processo TST-PA-504280/2012.2 - DEJT divulgado em 26.11.2012)

É válida, em caráter excepcional, a jornada de doze horas de trabalho por trinta e seis de descanso, prevista em lei ou ajustada exclusivamente mediante acordo coletivo de trabalho ou convenção coletiva de trabalho, assegurada a remuneração em dobro dos feriados trabalhados. O empregado não tem direito ao pagamento de adicional referente ao labor prestado na décima primeira e décima segunda horas". (grifos nossos).

Gize-se que, tratando-se de interpretação de lei expressa por entendimento jurisprudencial, não é relevante a data da edição da supracitada Súmula.

As cláusulas dos ACTs transcritas acima previam a possibilidade de adoção dos regimes 12 x 36, 12 x 48 ou 12 x 60 em regimes de plantões. Ocorre que, como restará demonstrado no tópico intitulado "*Normas coletivas aplicáveis*", por ocasião da apreciação do recurso ordinário do reclamante - a cujos fundamentos remeto o leitor, por brevidade -, os ACTs invocados pela primeira reclamada não eram aplicáveis à relação jurídica sob comento, porquanto o trabalhador pertencia a categoria profissional diferenciada.

Dessarte, forçoso concluir que os regimes 12 x 36, 12 x 48 ou 12 x 60 adotados pela reclamada padecem de nulidade formal, já que careciam da necessária chancela sindical com relação aos profissionais da área médica.



**PODER JUDICIÁRIO**  
**JUSTIÇA DO TRABALHO**  
**TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 9ª REGIÃO**  
*"A conciliação é o melhor caminho para a paz"*

**2ª TURMA**

**CNJ: 0000801-61.2013.5.09.0008**

**TRT: 18096-2013-008-09-00-7 (RO)**

Gize-se que, neste caso, não há falar em violação ao art. 7º, XIII (duração do trabalho normal não superior a oito horas diárias e quarenta e quatro semanais, facultada a compensação de horários e a redução da jornada, mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho), tampouco ao art. 5º, II, da CRFB (princípio da legalidade), já que somente se cogita da validade de ACTs quando as partes foram regularmente representadas nas negociações coletivas, o que não ocorreu no caso em tela, com relação ao sindicato da categoria profissional.

Tendo à vista a invalidade formal das jornadas de 12 horas, de fato, o reclamante faz jus a diferenças em horas extras excedentes à 8ª diária e à 44ª semanal, tal como definido pelo Juízo *a quo*.

**Nada a reparar.**

**d) DEMONSTRATIVO DE HORAS EXTRAS**

Ressalto que a apresentação de demonstrativo de horas extras pelo reclamante não representa *conditio sine qua non* para o deferimento das horas extras postuladas, sobretudo porque, no caso em tela, elas foram deferidas em virtude da nulidade do regime excepcional invocado pela reclamada.

Fixado que o labor excedente a 8 horas diárias e a 44 semanais é extraordinário, basta uma análise perfunctória dos cartões de ponto para se constatar a existência de horas extras. A título exemplificativo, cito o dia 20/09/2009, em que o reclamante laborou 12h09 (fl. 481) e o dia 17/03/2010, em que ele mourejou por nada menos que 18h16 (fl. 488).



**PODER JUDICIÁRIO**  
**JUSTIÇA DO TRABALHO**  
**TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 9ª REGIÃO**  
*"A conciliação é o melhor caminho para a paz"*

**2ª TURMA**

**CNJ: 0000801-61.2013.5.09.0008**

**TRT: 18096-2013-008-09-00-7 (RO)**

**e) SÚMULA 85, DO TST**

Por derradeiro, saliento ser inaplicável o disposto na Súmula 85, do TST, pois os regimes 12 x 36, 12 x 48 e 12 x 60 constituem tipos especiais de jornada, e não uma forma de compensação.

**f) CONCLUSÃO DO TÓPICO**

Do exposto, **nego provimento** a ambos os recursos.

**INTERVALO INTRAJORNADA - SUPRESSÃO PARCIAL**

Na petição inicial, o reclamante requereu ainda o pagamento de horas extras pela não fruição do intervalo intrajornada previsto no art. 71, da CLT (fls. 17/18).

Em defesa, a reclamada FUNPAR alegou que o reclamante sempre usufruiu o intervalo destinado ao descanso e à alimentação (fls. 394/395).

Constou da sentença (fls. 672/674):

**"2.5. DURAÇÃO DO TRABALHO**

(...)

**Intervalo intrajornada:** Relativamente ao intervalo intrajornada, da análise dos cartões de ponto, infere-se que não há anotação correspondente, tampouco há pré-assinalação, nos termos do art. 74, par. 2º da CLT.

Considerando que as anotações evidenciam trabalho de no mínimo 6 horas diárias, é ônus da reclamada comprovar que obreiro usufruía intervalo intrajornada mínimo de 15 minutos (nas ocasiões em que

fls.30



**PODER JUDICIÁRIO**  
**JUSTIÇA DO TRABALHO**  
**TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 9ª REGIÃO**  
*"A conciliação é o melhor caminho para a paz"*

**2ª TURMA**

**CNJ: 0000801-61.2013.5.09.0008**

**TRT: 18096-2013-008-09-00-7 (RO)**

laborou 6 horas) ou 1 hora (nas ocasiões em que o labor foi superior a 6 horas), nos termos do art. 71 *caput* da CLT.

O autor confessou que era possível usufruir 30 minutos de intervalo, mas muitas vezes não conseguia usufruir, ressaltando que havia um quarto para os médicos descansarem, mas era raro conseguirem se revezar para o repouso.

Desta forma, muito embora o autor inicialmente tenha afirmado que era possível a fruição do intervalo para repouso e alimentação, posteriormente constatou-se que, em verdade, tal não era possível, motivo pelo qual são devidas horas extras pela supressão do intervalo mínimo tanto nas ocasiões em que o labor foi de 6 horas (intervalo de 15 minutos) quanto nas ocasiões em que o labor foi superior a 6 horas (intervalo de 1 hora).

(...)

**Parâmetros: (...)**

Defere-se ainda o pagamento de 01 hora extra pela supressão do intervalo mínimo intrajornada, na melhor exegese da Súmula 437, I do C. TST e do art. 71 da CLT. Quanto à jornada diária de 6 horas, é devido o pagamento de 15 minutos como horas extras pela supressão do intervalo intrajornada mínimo legal, na melhor exegese do artigo 71, parágrafo 4º da CLT." (destaques no original).

Insurge-se a primeira reclamada, argumentando que ele usufruía os intervalos regularmente, *"reforçando isso o fato de que havia revezamento entre os médicos, sendo certo que estes efetivamente descansavam, dormiam e se alimentavam"* (fl. 693). Aduz que o próprio reclamante confirmou que realizava intervalos e que não foi produzida prova testemunhal acerca da alegada fruição parcial do intervalo. Pugna pela aplicação do princípio da razoabilidade para excluir a condenação ao pagamento do intervalo intrajornada na qualidade de horas extras (fls. 692/695). Sucessivamente, requer a incidência da proporcionalidade para que o pagamento de horas extras seja restrito ao período de intervalo suprimido (fls. 695/697).



**PODER JUDICIÁRIO**  
**JUSTIÇA DO TRABALHO**  
**TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 9ª REGIÃO**  
*"A conciliação é o melhor caminho para a paz"*

**2ª TURMA**

**CNJ: 0000801-61.2013.5.09.0008**

**TRT: 18096-2013-008-09-00-7 (RO)**

O MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO opinou pelo desprovimento do recurso, no particular (fl. 821):

"Quanto aos intervalos usufruídos pelo reclamante, a matéria de fato foi apurada segundo os princípios legais que regem o processo de conhecimento, nada indicando eventual erro de percepção do julgador ou alguma evidente distorção na valoração da prova. Nada a reparar."

Analiso.

**a) ANÁLISE DA PROVA**

Razão não assiste à recorrente.

Irretocável a análise da prova levada a efeito pelo Juízo *a quo*, no particular. Com efeito, os cartões de ponto carreados aos autos (fls. 479/513) não ostentam marcações específicas de intervalos, tampouco há pré-assinalação, conforme preceitua o art. 74, § 2º, da CLT. Destarte, nos termos da Súmula 338, I, do TST (É ônus do empregador que conta com mais de 10 (dez) empregados o registro da jornada de trabalho na forma do art. 74, § 2º, da CLT. A não-apresentação injustificada dos controles de frequência gera presunção relativa de veracidade da jornada de trabalho, a qual pode ser elidida por prova em contrário.), competia à reclamada comprovar a fruição integral do intervalo pelo reclamante, ônus do qual não se desincumbiu.

Em que pese o reclamante tenha confessado que, às vezes, era possível usufruir 30 minutos de intervalo (fl. 640, item 3), e que existia revezamento para o repouso (fl. 640, item 6), o fato é que a fruição parcial do intervalo não tem o condão de alterar o montante da condenação que recaiu sobre a reclamada, como será exposto no tópico seguinte.



**PODER JUDICIÁRIO**  
**JUSTIÇA DO TRABALHO**  
**TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 9ª REGIÃO**  
*"A conciliação é o melhor caminho para a paz"*

**2ª TURMA**

**CNJ: 0000801-61.2013.5.09.0008**

**TRT: 18096-2013-008-09-00-7 (RO)**

Gize-se que a primeira reclamada não produziu qualquer espécie de prova - notadamente oral - apta a corroborar suas alegações de que o reclamante usufruía integralmente o intervalo.

Dessarte, **nego provimento** ao seu recurso.

**b) SUPRESSÃO PARCIAL DO INTERVALO**

Segundo o entendimento pacificado no TST, usufruído apenas parcialmente o intervalo para repouso e alimentação, não é devido apenas o tempo faltante para completar o tempo mínimo de intervalo previsto em lei, mas o tempo total correspondente ao intervalo intrajornada suprimido. Nesse sentido é a redação da Súmula nº 437, I, do TST:

**"INTERVALO INTRAJORNADA PARA REPOUSO E ALIMENTAÇÃO. APLICAÇÃO DO ART. 71 DA CLT** (conversão das Orientações Jurisprudenciais nºs 307, 342, 354, 380 e 381 da SBDI-1) - Res. 185/2012, DEJT divulgado em 25, 26 e 27.09.2012

I - Após a edição da Lei nº 8.923/94, a não-concessão ou a concessão parcial do intervalo intrajornada mínimo, para repouso e alimentação, a empregados urbanos e rurais, implica o pagamento total do período correspondente, e não apenas daquele suprimido, com acréscimo de, no mínimo, 50% sobre o valor da remuneração da hora normal de trabalho (art. 71 da CLT), sem prejuízo do cômputo da efetiva jornada de labor para efeito de remuneração." (grifos nossos).

**Nego provimento.**

**CRITÉRIOS DE APURAÇÃO DAS HORAS EXTRAS - OJ 394 DA SDI-1 DO TST**



PODER JUDICIÁRIO  
JUSTIÇA DO TRABALHO  
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 9ª REGIÃO  
"A conciliação é o melhor caminho para a paz"

2ª TURMA

CNJ: 0000801-61.2013.5.09.0008

TRT: 18096-2013-008-09-00-7 (RO)

Quanto aos critérios de apuração das horas extras, assim decidiu o Juízo *a quo* (fl. 675):

"Face à habitualidade do labor extraordinário, o mesmo integrará os repouso semanais remunerados e **ambos** refletirão nas férias acrescidas de 1/3, gratificação natalina, FGTS (11,2%) e aviso prévio, porquanto a rescisão contratual ocorreu por iniciativa da empresa sem justa causa, não sendo aplicável a OJ 394 do C. TST." (grifos no original).

Recorre a primeira reclamada FUNPAR, pugnando pela aplicação da OJ nº 394, da SDI-1/TST (fl. 697).

O MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO opinou pelo provimento do recurso (fl. 821):

"Em relação ao cálculo das horas extras, também merece reparo o julgado. No que toca a reflexos em outras parcelas do contrato, a melhor interpretação das regras legais a respeito encontra síntese no enunciado da Orientação Jurisprudencial nº 394 da SBDI-1 do TST:

**REPOUSO SEMANAL REMUNERADO - RSR. INTEGRAÇÃO DAS HORAS EXTRAS. NÃO REPERCUSSÃO NO CÁLCULO DAS FÉRIAS, DO DÉCIMO TERCEIRO SALÁRIO, DO AVISO PRÉVIO E DOS DEPÓSITOS DO FGTS. (DEJT divulgado em 09, 10 e 11.06.2010)**

A majoração do valor do repouso semanal remunerado, em razão da integração das horas extras habitualmente prestadas, não repercute no cálculo das férias, da gratificação natalina, do aviso prévio e do FGTS, sob pena de caracterização de "bis in idem".

Nesse sentido o entendimento do TRT do Paraná:

REFLEXOS DAS HORAS EXTRAS NOS REPOUSOS SEMANAIS REMUNERADOS - OJ 394, DA SDI-I do TST - Quanto à repercussão do DSR majorado pelas horas extras nas demais verbas, aplica-se o atual entendimento do C. TST consubstanciado na OJ-SDI-1 - 394, in verbis: "A majoração do valor do repouso semanal remunerado, em razão da integração das horas extras habitualmente prestadas, não repercute no

fls.34



**PODER JUDICIÁRIO**  
**JUSTIÇA DO TRABALHO**  
**TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 9ª REGIÃO**  
*"A conciliação é o melhor caminho para a paz"*

**2ª TURMA**

**CNJ: 0000801-61.2013.5.09.0008**

**TRT: 18096-2013-008-09-00-7 (RO)**

cálculo das férias, da gratificação natalina, do aviso prévio e do FGTS, sob pena de caracterização de bis in idem". Sentença que se reforma (TRT-PR-00941-2009-093-09-00-5-ACO-05202-2014 - 6ª Turma - Relator: Francisco Roberto Ernel - Publicado no DEJT em 28-02-2014).

REPOUSO SEMANAL REMUNERADO - INTEGRAÇÃO DAS HORAS EXTRAS - REFLEXOS. Conforme o artigo 7º, "a", da Lei 605/49 e a Súmula 172 do C. TST, os reflexos em RSR são devidos sempre que houver habitual prestação de horas extras; no entanto, a fim de se evitar o pagamento em duplicidade, a majoração do valor do repouso semanal remunerado, em razão da integração das horas extras habitualmente prestadas, não repercute no cálculo das férias, da gratificação natalina, aviso prévio e do FGTS, nos termos da OJ 394 da SDI 1 do C. TST. Recurso ordinário da reclamada provido, neste particular (TRT-PR-36876-2011-010-09-00-3-ACO-35674-2013 - 7ª Turma - Relator: Benedito Xavier da Silva - Publicado no DEJT em 13-09-2013)." (destaques no original).

Não é este, contudo, o entendimento que prevalece neste Colegiado, o qual entende que os reflexos, da forma como postos, não ofendem o teor da OJ nº 394, da SDI-1, do TST. O posicionamento que prevalece é o de que as horas extras devem gerar reflexos inclusive em RSRs, por força do art. 7º, "a", da Lei 605/1949 e da Súmula 172, do C. TST. Nesse sentido, o voto da Desembargadora ANA CAROLINA ZAINA, autos 00503-2011-242-09-00-5, publicado em 30/10/2012:

"A ré requer a reforma da sentença para que se declare que os reflexos dos repousos remunerados não repercutem em férias acrescidas de 1/3, aviso prévio e 13º salário, sob pena de bis in idem (OJ 394 da SDI-1, do TST).

Por serem habituais e terem natureza salarial, as horas extras devem gerar reflexos, inclusive em RSRs, por força do comando legal inserido no artigo 7º, 'a', da Lei 605/1949 (A remuneração de repouso semanal corresponderá: a) para os que trabalham por dia, semana, quinzena ou mês, à de um dia de serviço, computadas as horas extraordinárias habitualmente prestadas), no sentido de que o valor do repouso semanal remunerado deve contemplar o recebimento a título de horas extras. Nesse sentido, aliás, é a Súmula 172 do C. TST (Computam-se no cálculo do repouso remunerado as horas extras habitualmente prestadas).

fls.35



**PODER JUDICIÁRIO**  
**JUSTIÇA DO TRABALHO**  
**TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 9ª REGIÃO**  
*"A conciliação é o melhor caminho para a paz"*

**2ª TURMA**

**CNJ: 0000801-61.2013.5.09.0008**

**TRT: 18096-2013-008-09-00-7 (RO)**

Tais reflexos não resultam em enriquecimento indevido do empregado nem em *bis in idem*, tampouco implicam violação aos artigos 5º, II, da CF e 7º, §2º, da Lei 605/1949 (Consideram-se já remunerados os dias de repouso semanal do empregado mensalista ou quinzenalista cujo cálculo de salário mensal ou quinzenal, ou cujos descontos por falta sejam efetuados na base do número de dias do mês ou de 30 (trinta) e 15 (quinze) diárias, respectivamente), pois têm o intuito de evitar que os cálculos de liquidação contemplem apenas reflexos de horas extras na apuração do valor das outras verbas, o que não se pode admitir, uma vez que é inegável que os repouso encarecem com a realização de horas extras e, por isso, devem ser computados na média que levará ao valor devido a título de férias acrescidas de um terço, de 13º salários, entre outros.

Ainda, atente-se que o presente entendimento não viola a OJ 394 da SDI-1 do C. TST (A majoração do valor do repouso semanal remunerado, em razão da integração das horas extras habitualmente prestadas, não repercute no cálculo das férias, da gratificação natalina, do aviso prévio e do FGTS, sob pena de caracterização de "bis in idem"), pois se encontra embasado na interpretação dos artigos 5º, II, da CF e 7º, §2º, da Lei 605/1949, e não na negativa de sua vigência ou eficácia.

Dessa forma, a sentença encontra-se em consonância com entendimento adotado por esta Turma. Mantenho."

**Mantenho.**

**INTERVALOS DOS ARTIGOS 66 E 67 DA CLT -  
DSR/FERIADOS (ANÁLISE CONJUNTA DO  
RECURSO DA PRIMEIRA RECLAMADA E DO  
RECLAMANTE)**

Ressai do julgado (fl. 674):

"Os repouso semanais (1 folga semanal, em qualquer dia da semana) e feriados laborados sem a correspondente folga semanal devem ser remunerados em dobro, sem prejuízo da remuneração do dia de repouso, nos termos do artigo 67 da CLT, do artigo 9º da Lei 605/49 e da OJ 410 SDI1 do C. TST, ou na forma convencional mais favorável. Observe-se que são feriados somente aqueles das Leis 662/49, 6802/80 e 10607/02. Ressalta-se, entretanto, que o inciso XV do artigo 7º da Constituição

fls.36



**PODER JUDICIÁRIO**  
**JUSTIÇA DO TRABALHO**  
**TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 9ª REGIÃO**  
*"A conciliação é o melhor caminho para a paz"*

**2ª TURMA**

**CNJ: 0000801-61.2013.5.09.0008**

**TRT: 18096-2013-008-09-00-7 (RO)**

Federal estabelece que o repouso semanal deve recair preferencialmente aos domingos, e não de forma obrigatória. Relativamente aos sábados, não há amparo legal para a pretensão."

Com relação ao intervalo do art. 66, da CLT, reporto-me ao item II, 1, deste Acórdão, no qual se decidiu pelo não conhecimento do recurso, por ausência de interesse.

No que tange ao intervalo do art. 67, da CLT, recorre a reclamada, argumentando que a Súmula nº 110, do TST, não se aplica ao reclamante, porquanto ele não estava sujeito a regime de revezamento. Acrescenta que não há fundamento legal a amparar a conversão das horas destinadas ao intervalo interjornada não respeitado em pagamento a título de horas extras, constituindo vilipêndio ao princípio da legalidade. Ademais, a condenação ao pagamento do intervalo interjornada constituiria *bis in idem*. Afirma, ainda, que o reclamante sempre usufruiu o intervalo para descanso, pelo que requer a exclusão da condenação (fls. 698/700).

O reclamante pugna pela manutenção do julgado, pois *"a folga em outro dia da semana, 'in casu', não era para compensar o domingo, mas fazia parte do próprio regime de compensação de jornada alegado pela reclamada. O mesmo raciocínio deve ser considerado para os feriados, conforme inclusive súmula 444 do TST"* (fl. 762).

Por outro vértice, recorre o reclamante (fls. 732/733), asseverando que *"a reclamada considerava que os dias de feriado estariam compensados pelos de ausência de escala"* e que o trabalhador deve ter folga preferencialmente aos domingos. Pugna pela reforma do julgado, *"para deferir as horas laboradas em DSR's e feriados em dobro, com base de cálculo e reflexos conforme exordial"*.



**PODER JUDICIÁRIO**  
**JUSTIÇA DO TRABALHO**  
**TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 9ª REGIÃO**  
*"A conciliação é o melhor caminho para a paz"*

**2ª TURMA**

**CNJ: 0000801-61.2013.5.09.0008**

**TRT: 18096-2013-008-09-00-7 (RO)**

O julgado não merece reparos.

Veja-se que não houve, de fato, condenação da primeira reclamada ao pagamento de horas extras pelo vilipêndio ao intervalo do art. 67, da CLT.

Na realidade, o Juízo *a quo* apenas determinou o pagamento das horas laboradas em domingos e feriados com adicional de 100% quando o RSR não houver sido usufruído em outro dia da semana.

O mesmo raciocínio foi aplicado aos feriados.

Gize-se que, tendo à vista a invalidade dos regimes 12 x 36, 12 x 48 e 12 x 60, não há falar em compensação automática dos domingos e feriados, razão pela qual a condenação da primeira reclamada deve ser mantida.

Por outro lado, não merece prosperar o recurso do reclamante, na medida em que o labor em domingos e feriados apenas deve ser pago com adicional de 100% quando não compensado em outro dia da semana, tal como definido pelo Juízo *a quo*.

Inaplicável, *in casu*, a Súmula 444, invocada pelo reclamante, porquanto declarado inválido o regime 12 x 36.

**Nada a prover.**

**DIVISOR - LIMITE DO PEDIDO**

O Juízo *a quo* assim fixou o divisor (fl. 674):

fls.38



PODER JUDICIÁRIO  
JUSTIÇA DO TRABALHO  
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 9ª REGIÃO  
*"A conciliação é o melhor caminho para a paz"*

2ª TURMA

CNJ: 0000801-61.2013.5.09.0008

TRT: 18096-2013-008-09-00-7 (RO)

"Divisor variável mês a mês, de acordo com o número de horas laboradas, em razão da parte autora ser horista."

Recorre a primeira reclamada FUNPAR, reclamando pela fixação como divisor mínimo o 220, haja vista os limites do pedido (fls. 700/701).

Em contrarrazões, o reclamante aduz que (fl. 762):

"Sobre o divisor, melhor sorte não socorre a reclamada, porque não há limitação do pedido, já que o divisor 220 é citado somente em relação às horas excedentes da 8ª e 44ª semanal.

Aliás, o divisor deferido é mais benéfico para a recorrente."

O MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO opinou pelo provimento do recurso (fl. 821):

"2.1.2. Divisor

O trabalho em escala 12x36, como realizado pelo reclamante, não visa a redução da jornada normal semanal, mas apenas uma distribuição diferente no horário de trabalho. Pela reforma, para que seja utilizado o divisor 220, de acordo com a pretensão recursal."

Analiso.

Na petição inicial, o reclamante requereu a condenação da reclamada nos seguintes termos (item 12, "c", "iii" - fls. 24/25):

"(iii) a condenação ao pagamento das horas-extras excedentes da quarta diária e vigésima semanal, com divisor 110, integrando a remuneração para todos os efeitos e gerando reflexos em repouso semanal remunerado (Súmula 172 do C. TST) e adicional noturno e com estes, em 13º salário, férias acrescidas do terço constitucional e FGTS. Para cálculo da verba em questão, deve ser considerada a integração à remuneração do acúmulo de função; sucessivamente, a condenação ao pagamento das horas excedentes à sexta diária e trigésima sexta semanal; sucessivamente, a condenação ao pagamento da oitava diária e

fls.39



PODER JUDICIÁRIO  
JUSTIÇA DO TRABALHO  
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 9ª REGIÃO  
"A conciliação é o melhor caminho para a paz"

2ª TURMA

CNJ: 0000801-61.2013.5.09.0008

TRT: 18096-2013-008-09-00-7 (RO)

quadragésima quarta semanal com divisor 220, integrando a remuneração para todos os efeitos e gerando reflexos em repouso semanal remunerado (Súmula 172 do C. TST) e adicional noturno e com estes, em 13º salário, férias acrescidas do terço constitucional, aviso prévio e FGTS com a multa de 40%. Para cálculo da verba em questão, deve ser considerada a integração à remuneração das diferenças salariais e adicional de insalubridade" (grifos nossos).

Analisando-se os limites do pedido, verifico assistir razão à reclamada.

Reconhecido o direito ao pagamento de horas extras excedentes da 8ª diária e da 44ª semanal, tal como deferido, o reclamante requereu explicitamente a incidência do divisor 220.

Portanto, com fulcro no princípio da congruência, **dou provimento** ao recurso da primeira reclamada para fixar o divisor 220, nos limites do pedido.

### JUSTIÇA GRATUITA

A sentença prolatada pelo Juízo *a quo* deferiu ao reclamante os benefícios da justiça gratuita (fl. 678):

#### "2.10. JUSTIÇA GRATUITA

A parte autora faz jus às isenções previstas no art. 3º da Lei 1.060/50 e parágrafo 3º do art. 790 da CLT, já que comprovou o seu estado de hipossuficiência econômica mediante afirmação efetivada por seu advogado, nos moldes requeridos pela Lei 7.115/83." (destaques no original).

A reclamada FUNPAR, às fls. 701/703, pugna pela reforma da sentença quanto a este tópico, pois o reclamante seria médico atuante em Curitiba,



PODER JUDICIÁRIO  
JUSTIÇA DO TRABALHO  
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 9ª REGIÃO  
"A conciliação é o melhor caminho para a paz"

2ª TURMA

CNJ: 0000801-61.2013.5.09.0008

TRT: 18096-2013-008-09-00-7 (RO)

auferindo remuneração superior ao dobro do mínimo legal. Prestando serviços à reclamada, ele auferia entre R\$ 3.000,00 e R\$ 7.500,00 por mês, laborando uma ou duas vezes por semana, como foi provado nos autos. Acrescenta que a declaração de hipossuficiência não se presta a defender os interesses do reclamante, tratando-se apenas de um meio para o deferimento de honorários assistenciais.

O reclamante pugna pela manutenção do benefício (fl. 762).

O *parquet laboral* opinou pela manutenção do julgado (fl. 822):

"Para a concessão do benefício da justiça gratuita basta que o interessado alegue sua condição de miserabilidade, requisito observado na petição inicial (fl. 26)."

Os benefícios da justiça gratuita estão previstos no art. 790, § 3º da CLT, acrescido pela Lei nº 10.537/2002, que faculta aos juízes e órgãos julgadores de qualquer instância conceder, a requerimento da parte ou mesmo de ofício, o benefício da justiça gratuita ao trabalhador, que engloba traslados e instrumentos.

Tal benefício é concedido àqueles que percebem salário igual ou inferior ao dobro do mínimo legal, ou que declararem, sob as penas da lei, que não se encontram em condições de arcar com as custas do processo, sem prejuízo do sustento próprio ou de sua família.

O reclamante declarou, por intermédio de seus advogados, que no momento não possui condições de arcar com as custas processuais e os honorários advocatícios sem prejuízo de seu sustento e de sua família (fl. 20).



**PODER JUDICIÁRIO**  
**JUSTIÇA DO TRABALHO**  
**TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 9ª REGIÃO**  
*"A conciliação é o melhor caminho para a paz"*

**2ª TURMA**

**CNJ: 0000801-61.2013.5.09.0008**

**TRT: 18096-2013-008-09-00-7 (RO)**

Gize-se que a remuneração do reclamante no curso do pacto laboral - externada nos holerites carreados aos autos - não se presta a comprovar boa situação financeira atual, porquanto se referem a situação pretérita.

Assim, inexistindo prova de que a renda do reclamante é suficiente não só para arcar com os custos de uma demanda, mas também, para que não houvesse prejuízo do orçamento pessoal e familiar, não há razão para afastar a concessão do benefício.

**Nada a reparar.**

### **HONORÁRIOS ASSISTENCIAIS**

O Juízo *a quo* deferiu honorários assistenciais (fl. 679):

#### **"2.11. HONORÁRIOS ASSISTENCIAIS**

Na Justiça do Trabalho os honorários advocatícios são devidos diante da ocorrência dos pressupostos prescritos no artigo 14 da Lei nº 5.584/70, quais sejam, o empregado estar assistido pelo sindicato da categoria profissional e comprovar sua miserabilidade jurídica.

Deferem-se os honorários pretendidos, no importe de 15% sobre o valor líquido da condenação, porquanto juntado aos autos o termo de credenciamento às fls. 66, nos termos da súmula 219 do C. TST e art. 11 da Lei 1060/50. Preenchidas, portanto, as exigências contidas no artigo 14 da Lei 5.584/70.

Prejudicada a análise do pedido sucessivo." (destaques no original).

Insurge-se a primeira reclamada FUNPAR, nos seguintes termos (fl. 703):

#### **"3. HONORÁRIOS ASSISTENCIAIS**

fls.42



**PODER JUDICIÁRIO**  
**JUSTIÇA DO TRABALHO**  
**TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 9ª REGIÃO**  
*"A conciliação é o melhor caminho para a paz"*

**2ª TURMA**

**CNJ: 0000801-61.2013.5.09.0008**

**TRT: 18096-2013-008-09-00-7 (RO)**

Reformada a decisão que concedeu a gratuidade de Justiça ao recorrido, deve-se também rejeitar a pretensão de honorários assistenciais, por ausência de cumprimento integral dos requisitos da Lei 5584/70, à luz das súmulas 219 e 329 do TST." (destaques no original).

O MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO opinou pela manutenção da sentença, no particular (fl. 822):

"Quanto aos honorários assistenciais, o deferimento do pedido decorre da presença dos requisitos previstos pela Súmula 219 do TST."

Pois bem.

Mantido o benefício da justiça gratuita ao reclamante (tópico precedente), igualmente merece ser mantida a sentença com relação aos honorários assistenciais.

Com efeito, conforme entendimento do TST (OJ-SDI1-305 HONORÁRIOS ADVOCATÍCIOS. REQUISITOS. JUSTIÇA DO TRABALHO. Na Justiça do Trabalho, o deferimento de honorários advocatícios sujeita-se à constatação da ocorrência concomitante de dois requisitos: o benefício da justiça gratuita e a assistência por sindicato.) e desta Turma, para a condenação em honorários advocatícios, deve-se observar a cumulatividade de dois requisitos, quais sejam: a) o reclamante deve estar representado pelo sindicato de sua categoria; e b) o empregado deve comprovar a percepção de salário inferior ao dobro do mínimo legal, ou se encontrar em situação econômica que não permita demandar em juízo sem prejuízo do próprio sustento ou da respectiva família, na forma do disposto na Súmula nº 219, mantida pela Súmula nº 329, do TST:

**SUM-219 HONORÁRIOS ADVOCATÍCIOS. HIPÓTESE DE CABIMENTO**



**PODER JUDICIÁRIO**  
**JUSTIÇA DO TRABALHO**  
**TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 9ª REGIÃO**  
*"A conciliação é o melhor caminho para a paz"*

**2ª TURMA**

**CNJ: 0000801-61.2013.5.09.0008**

**TRT: 18096-2013-008-09-00-7 (RO)**

I - Na Justiça do Trabalho, a condenação ao pagamento de honorários advocatícios, nunca superiores a 15% (quinze por cento), não decorre pura e simplesmente da sucumbência, devendo a parte estar assistida por sindicato da categoria profissional e comprovar a percepção de salário inferior ao dobro do salário mínimo ou encontrar-se em situação econômica que não lhe permita demandar sem prejuízo do próprio sustento ou da respectiva família.

II - É cabível a condenação ao pagamento de honorários advocatícios em ação rescisória no processo trabalhista.

III - São devidos os honorários advocatícios nas causas em que o ente sindical figure como substituto processual e nas lides que não derivem da relação de emprego.

**SUM-329 HONORÁRIOS ADVOCATÍCIOS. ART. 133 DA CF/1988**

Mesmo após a promulgação da CF/1988, permanece válido o entendimento consubstanciado na Súmula nº 219 do Tribunal Superior do Trabalho.

Considerando que o reclamante atende a ambos os requisitos para a concessão dos honorários assistenciais (deferimento de justiça gratuita e representação por advogados credenciados pelo sindicato, conforme procuração de fl. 28 e documento de fl. 66), **mantenho** a sentença.

**ATUALIZAÇÃO - ÉPOCA PRÓPRIA**

Ressai da sentença (fl. 679):

**"2.12. ÉPOCA PRÓPRIA DA ATUALIZAÇÃO MONETÁRIA DOS DÉBITOS TRABALHISTAS**

Desde já, este Juízo traça o parâmetro para aplicação da correção monetária dos haveres trabalhistas, concernente à época de sua incidência, adotando o posicionamento da corrente jurisprudencial, a qual defende o direito da atualização pelo mês de vencimento da obrigação, e não a do mês seguinte, vez que não se deve confundir a



**PODER JUDICIÁRIO**  
**JUSTIÇA DO TRABALHO**  
**TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 9ª REGIÃO**  
*"A conciliação é o melhor caminho para a paz"*

**2ª TURMA**

**CNJ: 0000801-61.2013.5.09.0008**

**TRT: 18096-2013-008-09-00-7 (RO)**

prerrogativa legal deferida ao empregador para o pagamento de salários especificamente, até o mês subsequente, com a atualização dos débitos trabalhistas, acima analisados, sob pena de irremediável prejuízo ao (à) obreiro (a).

De fato é sabido que a correção monetária destina-se tão somente a atualizar, a corrigir o valor monetário, e repor o poder de compra do dinheiro, ou o valor do bem corroído pelo processo inflacionário.

Em razão do exposto, determina-se a correção monetária dos débitos trabalhistas a partir do mês da prestação dos serviços."

A primeira reclamada FUNPAR pugna pela reforma do julgado, de modo que a correção monetária flua apenas a partir do momento em que a verba se torna legalmente exigível, ou seja, no mês subsequente ao da prestação laboral, nos termos do art. 39, da Lei nº 8.177/1991 c/c art. 459, da CLT (fl. 703).

O MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO opinou pela reforma do julgado (fl. 822):

"2.1.4. Atualização

A correção monetária deve incidir a partir da data da exigibilidade das parcelas deferidas. Nesse sentido é o entendimento jurisprudencial:

**CORREÇÃO MONETÁRIA. ÉPOCA PRÓPRIA.** A correção monetária deve incidir a partir do mês imediato ao da aquisição do direito, e não a partir do mês de constância deste. O Decreto nº 75/66 e legislações posteriores (art. 39 da Lei nº 8.177/91) definem que a atualização monetária deve respeitar a data da efetiva exigibilidade da parcela. Portanto, os índices de correção monetária são aqueles relativos aos meses subsequentes aos laborados, no que pertine a salários, à exceção das verbas rescisórias, 13ºs salários e demais verbas que possuam prazo de exigibilidade diferenciado. Nesse sentido, a Súmula nº 381 do C. TST (ex OJ nº 124 da SBDI I, RA 129/05, de 05 de abril de 2005). O pagamento dos salários até o 5.º dia útil do mês subsequente ao vencido não está sujeito à correção monetária. Se essa data limite for ultrapassada, incidirá o índice da correção monetária do mês subsequente ao da prestação dos serviços, a partir do dia 1º. Recurso do Reclamante a que se nega provimento, no particular.

fls.45



**PODER JUDICIÁRIO**  
**JUSTIÇA DO TRABALHO**  
**TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 9ª REGIÃO**  
*"A conciliação é o melhor caminho para a paz"*

**2ª TURMA**

**CNJ: 0000801-61.2013.5.09.0008**

**TRT: 18096-2013-008-09-00-7 (RO)**

(TRT-PR-02362-2012-662-09-00-3-ACO-10326-2014 - 7ª Turma - Relator: Ubirajara Carlos Mendes - Publicado no DEJT em 04-04-2014).

Pela reforma nesse aspecto."

Razão assiste à recorrente.

A correção monetária deve ser computada considerando-se o mês subsequente quanto aos salários e, quanto às demais verbas, em conformidade com a data de exigibilidade prevista em lei para cada uma. Assim, a correção monetária incide no mês subsequente quanto aos salários e, quanto às demais verbas, de acordo com a data de exigibilidade regulada em lei para cada uma, nos termos da Súmula 381, do TST:

**Súmula 381, do TST: CORREÇÃO MONETÁRIA. SALÁRIO. ART. 459 DA CLT.** O pagamento dos salários até o 5º dia útil do mês subsequente ao vencido não está sujeito à correção monetária. Se essa data limite for ultrapassada, incidirá o índice da correção monetária do mês subsequente ao da prestação dos serviços, a partir do dia 1º.

Sendo o reclamante mensalista, a incidência da correção monetária deve ser apurada a partir do momento em que a verba se torna exigível, observando o mês subsequente ao da prestação de serviços, nos termos do art. 459, §1º, da CLT.

Nesse sentido é o entendimento predominante desta Turma, consoante se infere no acórdão proferido no processo 4622-2012-022-09-00-7, publicado em 02/07/2013, de relatoria da Ex.ma Desembargadora ANA CAROLINA ZAINA, a quem peço *vênia* para transcrever as razões de decidir:

"Pugna o réu pela determinação de aplicação da Súmula 381 do TST quanto à correção monetária das verbas deferidas em Juízo.



**PODER JUDICIÁRIO**  
**JUSTIÇA DO TRABALHO**  
**TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 9ª REGIÃO**  
*"A conciliação é o melhor caminho para a paz"*

**2ª TURMA**

**CNJ: 0000801-61.2013.5.09.0008**

**TRT: 18096-2013-008-09-00-7 (RO)**

Quanto à correção monetária, consoante posição pessoalmente perfilhada, ela deve ser aplicada tomando-se como base o próprio mês trabalhado, sob pena de, assim não se fazendo, permitir-se a desvalorização da parcela.

Entende esta Relatora que não se pode confundir a possibilidade legal garantida ao empregador quanto ao pagamento dos salários nos primeiros dias do mês subsequente ao vencido - artigo 459, parágrafo único, da CLT - com a recomposição monetária de valores não satisfeitos à época em que deveriam ter sido pagos ou à época do vencimento - Lei 6.899/1981. Trata-se, reitera-se, de reconhecida dívida de origem trabalhista, não mais de faculdade para a oportuna paga de salário mensal.

Entretanto, visando a evitar oscilação de jurisprudência, esta Relatora curva-se ao entendimento predominante nesta e Segunda Turma, que determina, para fins de incidência de correção monetária, a aplicação do índice afeto ao mês subsequente ao trabalhado - artigo 459 da CLT -, exceto com relação a FGTS, férias, gratificação natalina e aviso prévio, porque tais parcelas dispõem de épocas distintas no que pertine à exigibilidade, que deverão restar observadas - Leis 8.036/1990, 4.090/1962 e 4749/1965 e artigo 477 da CLT.

Embasa-se a posição deste d. Colegiado no fato de que a correção monetária incide a partir do momento em que a verba torna-se legalmente exigível, aplicando-se, na espécie o que estatui o artigo 39, caput e §2º da Lei 8.177/1991 - que, conforme artigo 44, revogou o Decreto-Lei 75/1966 -, combinado com a norma do artigo 459 da CLT.

Elucide-se, por oportuno, que o retro mencionado artigo 39 dispôs sobre correção monetária no caput e no §2º, constando menção a "juros de mora" por imperfeição técnica do legislador, que deles tratou, especificamente, apenas no §1º do mencionado artigo.

Mister observar, ainda, que para aqueles que recebem seus salários anteriormente ao dia 05 de cada mês - por força do contrato ou de instrumento normativo - seria de fixar a correção monetária com base na respectiva data, observando o critério da exigibilidade. No entanto, tendo em vista a posição pacificada no c. TST, deixa-se de fazê-lo em atenção ao princípio da celeridade processual - que assume redobrada importância nestes tempos de crise econômica -, bem como para não causar à parte falsa expectativa de direito.



**PODER JUDICIÁRIO**  
**JUSTIÇA DO TRABALHO**  
**TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 9ª REGIÃO**  
*"A conciliação é o melhor caminho para a paz"*

**2ª TURMA**

**CNJ: 0000801-61.2013.5.09.0008**

**TRT: 18096-2013-008-09-00-7 (RO)**

A propósito, vale conferir o conteúdo da Súmula 381 do TST: "O pagamento dos salários até o 5º dia útil do mês subsequente ao vencido não está sujeito à correção monetária. Se essa data limite for ultrapassada, incidirá o índice da correção monetária do mês subsequente ao da prestação dos serviços, a partir do dia 1º".

Ante o exposto, dou provimento para que seja computada a incidência de correção monetária com aplicação do índice afeto ao mês subsequente ao trabalhado."

Diante do exposto, **reformo** para declarar que a correção monetária incide no mês subsequente quanto aos salários e, quanto às demais verbas, de acordo com a data de exigibilidade regulada em lei para cada uma.

### **DESCONTOS FISCAIS E PREVIDENCIÁRIOS**

Recurso ordinário da primeira reclamada não conhecido, no particular, conforme item II, 1, deste Acórdão.

### **RESPONSABILIDADE - IMPOSTO DE RENDA**

Constou da sentença (fl. 680):

#### **"2.13. DESCONTOS FISCAIS E PREVIDENCIÁRIOS**

No que diz respeito aos recolhimentos fiscais e previdenciários, adoto o entendimento firmado na Súmula 368 do C. TST incisos I, II e III.

O empregador é responsável pelo recolhimento das contribuições fiscais que resultarem de condenação judicial, devendo a apuração dos descontos considerar as tabelas e alíquotas das épocas próprias a que se referem os rendimentos, nos termos do Ato Declaratório no. 01/09 da Procuradoria Geral da Fazenda Nacional. Ademais, o Ato Declaratório citado tem como base o parecer nº 287/09 da PGFN que recomendou o recolhimento dessa forma tendo em vista a jurisprudência reiterada do STJ, e o fato de que o artigo 12 da Lei 7.713/88 disciplina o momento da incidência e não a forma de calcular o imposto.



PODER JUDICIÁRIO  
JUSTIÇA DO TRABALHO  
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 9ª REGIÃO  
*"A conciliação é o melhor caminho para a paz"*

2ª TURMA

CNJ: 0000801-61.2013.5.09.0008

TRT: 18096-2013-008-09-00-7 (RO)

Observe-se que os juros de mora não configuram renda e proventos de qualquer natureza, mas meros componentes indissociáveis do valor da indenização, nos termos do artigo 404 do Código Civil, motivo pelo qual não servem de base de cálculo para o Imposto de Renda, ante sua natureza indenizatória, nos termos da OJ 400 SBDI-1." (destaques no original).

Irresignada, recorre a primeira reclamada, alegando equívoco da decisão que entendeu pela sua responsabilidade quanto ao recolhimento das contribuições fiscais resultantes da condenação judicial. Entende que *"cabe ao autor a responsabilidade pelos descontos de imposto de renda"* (fl. 705). Requer, portanto, a reforma da decisão, *"a fim de que o imposto sobre a renda incidente sobre os rendimentos oportunamente pagos em cumprimento da presente decisão judicial seja retido na fonte, no momento em que o rendimento se torne disponível para o autor, com a incidência do tributo sobre a totalidade dos valores recebidos, na forma dos dispositivos legais invocados"* (fl. 706).

O MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO opinou pelo desprovimento do recurso (fl. 823):

"Também não prospera o apelo quanto ao imposto de renda. Segundo a nova redação do item II da Súmula 368 do TST, *"É do empregador a responsabilidade pelo recolhimento das contribuições previdenciárias e fiscais, resultante de crédito do empregado oriundo de condenação judicial, devendo ser calculadas, em relação à incidência dos descontos fiscais, mês a mês, nos termos do art. 12-A da Lei nº 7.713, de 22/12/1988."* Trata-se do regime de competência, critério mais justo, pois leva em consideração a data do fato gerador do imposto, ou seja, o mês em que cada parcela deveria ter sido paga.

Nada a reparar" (destaques no original).

Sem razão a reclamada.



**PODER JUDICIÁRIO**  
**JUSTIÇA DO TRABALHO**  
**TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 9ª REGIÃO**  
*"A conciliação é o melhor caminho para a paz"*

**2ª TURMA**

**CNJ: 0000801-61.2013.5.09.0008**

**TRT: 18096-2013-008-09-00-7 (RO)**

A empregadora deve proceder à retenção do Imposto de Renda na Fonte - IRRF pelo chamado regime de competência, e com prévia dedução do desconto previdenciário.

Outrossim, em razão do contido na Lei 12.350/2010 (DOU de 21.12.2010), que trouxe novo regramento acerca da incidência do imposto de renda sobre os rendimentos do trabalho recebidos acumuladamente, acrescentando o artigo 12-A, *caput* e parágrafos, à Lei 7.713/1988, a Secretaria da Receita Federal disciplinou novamente a forma de apuração dos rendimentos recebidos acumuladamente, mediante a Instrução Normativa 1.127/2011 (DOU de 08.02.2011).

Dessarte, a apuração do imposto de renda deve seguir o disposto no artigo 12-A, *caput* e parágrafos, da Lei 7.713/1988 e na Instrução Normativa 1.127/2011 da Secretaria da Receita Federal, conforme previsão da Súmula 368, II, do C. TST:

"II. É do empregador a responsabilidade pelo recolhimento das contribuições previdenciárias e fiscais, resultante de crédito do empregado oriundo de condenação judicial, devendo ser calculadas, em relação à incidência dos descontos fiscais, mês a mês, nos termos do art. 12-A da Lei n.º 7.713, de 22/12/1988, com a redação dada pela Lei nº 12.350/2010".

Ainda, não incidirá imposto de renda sobre juros de mora (OJ 400 da SDI-1 do C. TST):

"IMPOSTO DE RENDA. BASE DE CÁLCULO. JUROS DE MORA. NÃO INTEGRAÇÃO. ART. 404 DO CÓDIGO CIVIL BRASILEIRO. Os juros de mora decorrentes do inadimplemento de obrigação de pagamento em dinheiro não integram a base de cálculo do imposto de renda, independentemente da natureza jurídica da obrigação inadimplida, ante o cunho indenizatório conferido pelo art. 404 do Código Civil de 2002 aos juros de mora".

fls.50



**PODER JUDICIÁRIO**  
**JUSTIÇA DO TRABALHO**  
**TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 9ª REGIÃO**  
*"A conciliação é o melhor caminho para a paz"*

**2ª TURMA**

**CNJ: 0000801-61.2013.5.09.0008**

**TRT: 18096-2013-008-09-00-7 (RO)**

Porque em concreto com o entendimento consubstanciado na Súmula 368, do TST e deste Colegiado, **mantenho** a sentença.

**FGTS**

A primeira reclamada apresenta recurso quanto ao tópico em epígrafe, nos seguintes termos (fl. 706):

**"6. FGTS**

Tendo em vista serem improcedentes os pedidos da presente ação, não há que se falar em pagamento de FGTS incidente sobre as verbas requeridas, bem como na multa de 40%, modo pelo qual merece reforma o r. julgado no tópico." (destaques no original).

Sem razão.

Mantida a condenação em diversas parcelas de natureza salarial, igualmente remanescem os reflexos em FGTS deferidos.

No mesmo sentido, aliás, foi o parecer do MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO (fl. 823):

**"2.1.6. FGTS**

Sobre as verbas de natureza salarial deferidas na sentença deverá incidir o FGTS. Quanto à multa de 40%, é devida em caso de despedida sem justa causa. Pela manutenção da sentença."

**Nada a prover.**

**MULTA DO ARTIGO 475-J, DO CPC -  
INAPLICABILIDADE**



**PODER JUDICIÁRIO**  
**JUSTIÇA DO TRABALHO**  
**TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 9ª REGIÃO**  
*"A conciliação é o melhor caminho para a paz"*

**2ª TURMA**

**CNJ: 0000801-61.2013.5.09.0008**

**TRT: 18096-2013-008-09-00-7 (RO)**

O Juízo *a quo* determinou o quanto segue (fl. 682):

"Aplique-se, oportunamente, o artigo 475-J do CPC, conforme OJ EX SE 35 deste E. TRT da 9ª Região."

Recorre a primeira reclamada, argumentando que o art. 475-J, do CPC, seria inaplicável ao processo do trabalho, tendo à vista a existência de disciplina própria na CLT, que não autoriza a aplicação subsidiária do direito processual comum. Pugna pela exclusão desta determinação (fls. 706/707).

O MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO opinou pelo provimento do recurso, no particular, pelos seguintes fundamentos (fl. 823):

"2.1.7. Multa do artigo 475-J, do CPC

Com todo respeito ao entendimento do Juízo *a quo*, a CLT regula de forma exhaustiva o procedimento da execução de sentença trabalhista em seu Capítulo V, cujo artigo 889 admite a aplicação apenas da Lei dos Executivos Fiscais, e ainda assim em caráter supletivo.

Antes do advento da Lei 11.232/2005, que modificou o Código de Processo Civil, nunca se cogitou da aplicação das regras adjetivas civis para execução de sentenças trabalhistas. E a razão disso repousa no princípio consagrado pelo artigo 769 da CLT, segundo o qual direito processual comum só serve como fonte subsidiária nos casos omissos. Admite-se o emprego de normas exteriores apenas para suprir eventual lacuna existente na legislação especial.

Se a Lei 11.232 modificou apenas o CPC, não a CLT, e continua valendo o princípio disposto no artigo 769, qual a razão para pretender-se agora a substituição das regras da CLT pelas do CPC? Dizer que o processo comum tornou a mais célere e eficiente a prestação jurisdicional é uma afirmação correta. Mas, por mais que seja desejável e socialmente justa a adoção desse procedimento, essa aspiração não se transforma em argumento técnico suficiente para derrogar a lei vigente.

Pela reforma nesse sentido."

Analiso.

fls.52



**PODER JUDICIÁRIO**  
**JUSTIÇA DO TRABALHO**  
**TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 9ª REGIÃO**  
*"A conciliação é o melhor caminho para a paz"*

**2ª TURMA**

**CNJ: 0000801-61.2013.5.09.0008**

**TRT: 18096-2013-008-09-00-7 (RO)**

Entendo ser inaplicável a multa do art. 475-J, do CPC, ao processo do trabalho, uma vez que há regramento próprio acerca do assunto na CLT.

No entanto, não é este o entendimento preponderante nesta Turma, que entende pela aplicabilidade da multa do art. 475-J, do CPC, conforme se observa no voto da Ex.ma Desembargadora do Trabalho ANA CAROLINA ZAINA, autos 00095-2012-662-09-00-0, publicado em 22/01/2013, cujos fundamentos transcrevo e adoto como razões de decidir:

"Até há pouco, prevalecia neste órgão fracionário o entendimento de que não cabia a aplicação da multa prevista no art. 475-J, do CPC. Essa forma de pensar se apoiava basicamente na lição do Professor Manoel Antonio Teixeira Filho (As Novas Leis Alterantes do Processo Civil e Sua Repercussão no Processo do Trabalho. São : "Quanto Paulo: Revista LTr, volume 70, nº 3, de março de 2006 - fls. 274-298) à multa de dez por cento, julgamos ser também inaplicável ao processo do trabalho. Ocorre que esta penalidade pecuniária está intimamente ligada ao sistema instituído pelo artigo 475-J, consistente em deslocar o procedimento da execução para o processo de conhecimento. Como este dispositivo do CPC não incide no processo do trabalho, em virtude de a execução trabalhista ser regida por normas (sistema) próprias (arts. 786 a 892), inaplicável será a multa, nele prevista".

Entretanto, após debates na E. Turma e estudo da matéria sob o viés da efetividade da prestação jurisdicional, prevaleceu o entendimento de que o artigo 475-J do CPC é aplicável ao processo do trabalho, em face da omissão da CLT.

Conforme defendido de forma profícua pelo Exmo. Desembargador Ricardo Fonseca nas sessões de julgamento deste E. Colegiado:

Os dispositivos acrescentados ao Código de Processo Civil por meio da Lei 11.232/2005, especialmente as letras "I" a "R" do art. 475, que disciplinam o cumprimento da sentença, visam a conferir maior efetividade à prestação jurisdicional bem como a responder aos anseios da sociedade por um processo mais célere (...) Não há dúvidas de que, com o advento da Constituição da República, criou-se um Direito Constitucional Processual, do qual fazem parte o processo civil e o do trabalho. Desse modo, o CPC e a CLT, fontes normativas infraconstitucionais, devem harmonizar-se para a concretização do

fls.53



**PODER JUDICIÁRIO**  
**JUSTIÇA DO TRABALHO**  
**TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 9ª REGIÃO**  
*"A conciliação é o melhor caminho para a paz"*

**2ª TURMA**

**CNJ: 0000801-61.2013.5.09.0008**

**TRT: 18096-2013-008-09-00-7 (RO)**

princípio da máxima efetividade das normas constitucionais de direito processual. Saliente-se, ainda, que as normas infraconstitucionais devem ser lidas à luz da Constituição da República, cujas normas compreendem princípios (que informam valores gerais) e regras (que indicam condutas positivas e negativas). Tal critério de distinção das normas constitucionais é proposto por constitucionalistas como Paulo Bonavides, Eros Roberto Grau, Luís Roberto Barroso, Robert Alexy, Ronald Dworkin e J.J. Canotilho, que preconizaram a imperatividade dos princípios.

De fato, a omissão legislativa de que trata o artigo 769 da CLT deve ser analisada sob a possibilidade de existência de três espécies de lacunas na legislação: normativa (quando a lei não contém previsão para o caso concreto); ontológica (quando a norma não mais está compatível com os fatos sociais, ou seja, está desatualizada); axiológicas (quando as normas processuais levam a uma solução injusta ou insatisfatória). Nesse passo, e firme no princípio da efetividade da prestação jurisdicional, considerou-se que a sistemática da CLT não atende mais de forma satisfatória as garantias constitucionais referentes ao processo e nem sequer aos anseios da sociedade, mais especificamente do trabalhador. Mauro Schiavi, em artigo que se tornou referência quanto ao tema (Novas reflexões sobre a aplicação do art. 475-J do CPC ao processo do trabalho à luz da recente jurisprudência do TST. São Paulo: LTr, Revista LTr, v. 72, n. 3. mar. 2008, p. 274), de forma pontual aduz que 'diante dos princípios constitucionais que norteiam o processo e também da força normativa dos princípios constitucionais, não é possível uma interpretação isolada da CLT, vale dizer: divorciada dos princípios constitucionais do processo, máxime o do acesso efetivo e real à justiça do trabalho, duração razoável do processo, acesso à ordem jurídica justa, para garantia acima de tudo, da dignidade da pessoa humana do trabalhador e melhoria da sua condição social.'

Assim, a aplicação do artigo 475-J do CPC ao processo do trabalho não traduz violação ao artigo 880 da CLT, mormente porque se apoia em interpretação sistemática das normas constitucionais processuais em vigência.

Por fim, a Sessão Especializada em Execução Trabalhista deste E. TRT também sedimentou entendimento no mesmo sentido, consoante Orientação Jurisprudencial 35 (ex-OJ EX SE 203) - RA/SE/004/2009, DEJT - 22 de outubro de 2009).

Observa-se que a pretensão da recorrente refere-se à declaração judicial de aplicabilidade ou não da multa do artigo 475-J, do CPC, eis que o d. Juízo de origem remeteu a decisão à fase de execução.



**PODER JUDICIÁRIO**  
**JUSTIÇA DO TRABALHO**  
**TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 9ª REGIÃO**  
*"A conciliação é o melhor caminho para a paz"*

**2ª TURMA**

**CNJ: 0000801-61.2013.5.09.0008**

**TRT: 18096-2013-008-09-00-7 (RO)**

O tema foi objeto de julgamento recente por esta e. Segunda Turma (RO 14149-2009-15-9-0-2, publ. 05 de agosto de 2011, rel. Exma. Des. Rosalie Michael Bacila."

**Mantenho.**

**RECURSO ORDINÁRIO DE JEFF CHANDLER  
PEDROZO JUNIOR**

**ISONOMIA - DIFERENÇAS SALARIAIS**

O recorrente alega que o Município terceirizou os serviços de saúde, utilizando convênios com hospitais privados, para o trabalho médico em Centros de Urgência e Emergência Médica do Município (CMUMs), sendo que todos os médicos atuavam em atendimentos de casos de urgência e emergência, mas recebiam remuneração diferenciada.

Defende que o pedido de diferenças salariais pauta-se no princípio da isonomia e não no art. 461, da CLT, que possibilita a equiparação salarial, pois que não se trata de trabalho para o mesmo empregador, já que havia terceirização dos serviços através de convênios.

Aduz que a terceirização foi ilícita, porque *"burlou-se a regra do concurso público, permitindo-se a precarização da relação de trabalho."* (fl. 724).



PODER JUDICIÁRIO  
JUSTIÇA DO TRABALHO  
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 9ª REGIÃO  
*"A conciliação é o melhor caminho para a paz"*

2ª TURMA

CNJ: 0000801-61.2013.5.09.0008

TRT: 18096-2013-008-09-00-7 (RO)

Argumenta que os serviços executados por todos os médicos sempre foram os mesmos, independentemente de o convênio ser mantido com a primeira reclamada (FUNPAR) ou com outro hospital privado. Portanto, entende aplicável ao caso a Orientação Jurisprudencial nº 383, do C. TST.

Requer a reforma da sentença, para que sejam garantidas diferenças salariais, derivadas do *"valor da hora médica paga aos médicos que laboravam nos CMUMs conveniados na Cruz Vermelha e o valor e efetivamente pago ao Reclamante"* (fl. 728), com sua integração à remuneração e reflexos em RSR, horas extras e adicional noturno, e com estes, em 13º salário, férias acrescidas do terço constitucional, aviso prévio e FGTS com a multa de 40% (fls. 722/728).

A primeira reclamada, FUNPAR, pugna pela manutenção da sentença, sustentando ser incabível a isonomia pretendida (fls. 749/751).

O MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO sustentou a correção do julgado (fl. 825):

"2.3.1. Diferenças salariais - Isonomia

Em que pese o que enuncia a Orientação Jurisprudencial número 383 da SbDI-1 do TST, o artigo 461 da CLT assegura a equiparação salarial apenas quando observados, de forma concomitante, os pressupostos de trabalho de igual valor, prestado em idêntica função, na mesma localidade e ao mesmo empregador. No caso dos autos, independente dos outros requisitos, não se verifica prestação de serviço "ao mesmo empregador", já que paradigmas seriam servidores de diversos hospitais e o reclamante formalmente empregado da FUNPAR. Como registrado na sentença, o autor foi contratado *"pela primeira ré, prestadora de serviços por meio de convênio, sendo inviável aplicar o princípio da isonomia salarial co empregados de outra prestadora de serviços, ainda que preste serviços para o mesmo tomador (segunda ré), ante a diversidade de empregadores."* (fls. 668/669)."

fls.56



**PODER JUDICIÁRIO**  
**JUSTIÇA DO TRABALHO**  
**TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 9ª REGIÃO**  
*"A conciliação é o melhor caminho para a paz"*

**2ª TURMA**

**CNJ: 0000801-61.2013.5.09.0008**

**TRT: 18096-2013-008-09-00-7 (RO)**

O Juízo *a quo* assim decidiu (fls. 668/669):

**"2.2. DIFERENÇAS SALARIAIS**

Narra a inicial que o Convênio firmado entre a segunda e primeira ré previa o pagamento de R\$ 519.476,05 a título de 7.560 horas médicas mensais, de modo que o valor da hora médica entre novembro de 2009 e outubro de 2010 seria de R\$ 68,71, e entre novembro de 2010 a outubro de 2011, corresponderia ao importe de R\$ 74,07. Desta forma, pleiteia o pagamento de diferenças salariais, sob o fundamento de que o valor pago aos médicos não corresponde aquele valor ajustado pelas ré, considerando que a ré pagou valor a menor.

Sucessivamente, requer o pagamento de diferenças salariais com fulcro no princípio da isonomia salarial e OJ 383 do C. TST, sob o fundamento de que há discrepância entre os valores pagos aos médicos de outros Hospitais Conveniados, citando o Hospital da Cruz Vermelha.

A primeira reclamada refuta o pleito, aduzindo que o obreiro recebeu salários e benefícios previstos em norma coletiva, ressaltando que o conteúdo do convênio evidencia que as importâncias pagas são destinadas a pagar não só a remuneração dos médicos, mas também para suportar demais despesas decorrentes da atividade.

Indefere-se a pretensão de diferenças salariais decorrente de um suposto salário hora pago a menor, porquanto inexistente qualquer adinício probatório da exigência de vinculação da totalidade dos recursos que a primeira ré recebe da segunda com pagamento do pessoal, de modo que não há amparo legal para tal pedido.

No que diz respeito ao pedido sucessivo, nos termos do art. 289 do CPC, igualmente indefere-se a pretensão, porquanto não há que se falar em aplicação do princípio da isonomia diante da impossibilidade de equiparação salarial quando se trata de empregadores diversos, nos termos do art. 461 da CLT.

Na hipótese dos autos, a autora foi contratada pela primeira ré, prestadora de serviços por meio de convênio, sendo inviável aplicar o princípio da isonomia salarial com empregados de outra prestadora de serviços, ainda que preste serviços para o mesmo tomador (segunda ré), ante a diversidade empregadores." (destaques no original).

Analiso.

fls.57



**PODER JUDICIÁRIO**  
**JUSTIÇA DO TRABALHO**  
**TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 9ª REGIÃO**  
*"A conciliação é o melhor caminho para a paz"*

**2ª TURMA**

**CNJ: 0000801-61.2013.5.09.0008**

**TRT: 18096-2013-008-09-00-7 (RO)**

O princípio da isonomia pressupõe dispensar igual tratamento àqueles que são iguais, e tratamento desigual àqueles que são desiguais, na medida de suas desigualdades. Segundo MAURICIO GODINHO DELGADO, "*o princípio da não discriminação é a diretriz geral vedatória de tratamento diferenciado à pessoa em virtude de fator injustamente desqualificante*" (DELGADO, Maurício Godinho.

**Princípios de Direito Individual e Coletivo do Trabalho.** 3ª ed. São Paulo: LTr, 2011, p. 147).

Particularmente penso que, no caso, ficou comprovado que o MUNICÍPIO celebrou convênios com várias entidades privadas, dentre elas a FUNPAR. Segundo o termo aditivo juntado às fls. 67/75, fixou-se o seguinte objeto:

**"CLÁUSULA PRIMEIRA - DO OBJETO**

O presente instrumento tem por finalidade formalizar a cooperação técnica e financeira entre as partes, na área de assistência à saúde, para execução da ESTRUTURAÇÃO DA REDE DE ATENÇÃO ÀS URGÊNCIAS NO MUNICÍPIO DE CURITIBA e do SAMU, a ser desenvolvido mediante ação conjunta entre o MUNICÍPIO, através da Secretaria Municipal da Saúde e o HOSPITAL, conforme Plano de Trabalho (Anexo I), previamente definido entre os celebrantes, visando a consecução dos seguintes objetivos: (...)" (destaques no original).

O MUNICÍPIO, através do Anexo I (fls. 76/79), convencionou a prestação de serviços médicos em emergências nos Centros Municipais de Urgências Médicas da Capital (CMUMs), negociando o repasse de verbas públicas para o pagamento dos salários dos contratados. Não houve negociação do valor hora a ser pago aos médicos que atuassem nos CMUMs.

O ajuste entre os reclamados perdurou de 19/12/2006 (cláusula primeira, à fl. 67) a 30/04/2012.

fls.58



**PODER JUDICIÁRIO**  
**JUSTIÇA DO TRABALHO**  
**TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 9ª REGIÃO**  
*"A conciliação é o melhor caminho para a paz"*

**2ª TURMA**

**CNJ: 0000801-61.2013.5.09.0008**

**TRT: 18096-2013-008-09-00-7 (RO)**

O mesmo convênio foi realizado entre o MUNICÍPIO e a CRUZ VERMELHA BRASILEIRA DO PARANÁ (fls. 153/236). Também neste convênio não houve negociação acerca do valor hora a ser pago aos médicos contratados pelo estabelecimento hospitalar.

Do acervo probatório, verifico que o reclamante foi admitido como médico em 05/08/2009 pela primeira reclamada FUNPAR (fl. 425), para trabalhar no CMUM da Fazendinha e teve rescindido seu contrato de trabalho, sem justa causa, em 30/04/2012. Foi admitido para receber R\$ 28,35 por hora (cláusula 3 do contrato de fl. 425), sendo que na rescisão contratual recebia por hora R\$ 38,00 (TRCT, fl. 53).

Foram juntados pelo reclamante recibos de pagamento de RAFAEL PETRACCA PISTORI (fls. 237/238), médico contratado pelo HOSPITAL CRUZ VERMELHA BRASILEIRA - PR, que apontou salário hora de R\$ 61,41, pago em dezembro de 2011, enquanto o reclamante na mesma época recebia R\$ 34,00 (fl. 471).

No entanto, dos holerites de RAFAEL PETRACCA PISTORI, não se extrai que o médico prestava serviços em um CMUM, em razão do convênio firmado entre a CRUZ VERMELHA e o MUNICÍPIO. A prova oral também foi silente a respeito (fls. 640/641).

Consoante o Estatuto da FUNPAR (fls. 264/281), a fundação foi instituída pela UFPR, pelo Banco Regional de Desenvolvimento do Extremo Sul, pela Federação da Agricultura do Estado do Paraná, pela Federação do Comércio do Estado do Paraná e pela Federação das Indústrias do Estado do Paraná, com o fim de (fls. 265/266):

"Art. 2º A FUNPAR é uma entidade de apoio à Universidade Federal do Paraná - UFPR que tem por objetivos:

fls.59



**PODER JUDICIÁRIO**  
**JUSTIÇA DO TRABALHO**  
**TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 9ª REGIÃO**  
*"A conciliação é o melhor caminho para a paz"*

**2ª TURMA**

**CNJ: 0000801-61.2013.5.09.0008**

**TRT: 18096-2013-008-09-00-7 (RO)**

a - promover e apoiar a execução de programas e eventos de ensino, de pesquisa, de extensão, de desenvolvimento institucional, científico e tecnológico, de assistência social e de saúde, atividades culturais, de caráter social e de filantropia e de proteção ambiental, de acordo com as políticas estabelecidas pelos Conselhos Superiores da Universidade Federal do Paraná;

(...)

e - desenvolver atividades técnicas, de consultoria, científicas e administrativas, para instituições públicas ou privadas, podendo, inclusive, contratar pessoal (especializado ou não), para atender às finalidades propostas;

(...)

§ 1º - Para cumprir estes objetivos, a FUNPAR poderá:

a - firmar acordos, convênios, ajustes ou contratos com a Universidade Federal do Paraná e outras entidades, públicas ou privadas, para a consecução das atribuições previstas neste artigo segundo". (grifos nossos).

Assim, o Estatuto da FUNPAR autoriza a celebração de convênios, acordos, ajustes e contratos tanto com a UFPR, quanto com entidades públicas (caso do MUNICÍPIO), inclusive com vistas à contratação de pessoal para o desenvolvimento de atividades de saúde.

É de conhecimento deste Colegiado, através de algumas outras demandas que foram submetidas à sua apreciação, que a UFPR - UNIVERSIDADE FEDERAL DO PARANÁ e a FUNPAR, através de termo de ajuste, estipularam que esta (primeira reclamada) passaria a administrar as instalações dos ambulatórios do HOSPITAL DE CLÍNICAS DA UFPR. Por convênio, definiu-se a execução de programas e projetos na área de saúde. Dentre as obrigações assumidas pela FUNPAR, incluíam-se as de fornecimento de recursos humanos para auxiliar na consecução das finalidades da UFPR junto ao HOSPITAL DE CLÍNICAS.

fls.60



**PODER JUDICIÁRIO**  
**JUSTIÇA DO TRABALHO**  
**TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 9ª REGIÃO**  
*"A conciliação é o melhor caminho para a paz"*

**2ª TURMA**

**CNJ: 0000801-61.2013.5.09.0008**

**TRT: 18096-2013-008-09-00-7 (RO)**

No caso em tela, do aditivo de fls. 67/75, observa-se que o convênio foi celebrado entre o segundo reclamado (MUNICÍPIO DE CURITIBA) e a UFPR - UNIVERSIDADE FEDERAL DO PARANÁ, com a interveniência da primeira reclamada FUNPAR, precisamente porque esta estava responsável pela administração do ambulatório do hospital universitário.

Diante deste panorama, não vislumbro qualquer irregularidade na contratação do reclamante por intermédio da primeira reclamada (FUNPAR). Com efeito, o serviço prestado pelo médico é diretamente relacionado às atividades de saúde desenvolvidas pelo HOSPITAL DE CLÍNICAS, este pertencente à UFPR e administrado pela FUNPAR, não se tratando de atividade-fim do MUNICÍPIO.

Aliás, correto o Juízo primeiro quando fundamenta que *"Não há que se falar em ilicitude da terceirização, porquanto a Carta Magna autoriza, em seu art. 199, párr. 1º, que as instituições privadas participem de forma a complementar o SUS, mediante contrato de direito público ou convênio"* (fl. 676).

Ademais, entendo que não restou demonstrada a existência de subordinação jurídica entre o reclamante e o ente público.

Observa-se da prova que a admissão, a remuneração e a fiscalização dos trabalhos do reclamante sempre foram realizadas pela FUNPAR.

Logo, com fulcro na Súmula 331, III, do TST, reputo lícita a terceirização operada entre os reclamados.

Partindo dessa premissa, concluiria que:

fls.61



**PODER JUDICIÁRIO**  
**JUSTIÇA DO TRABALHO**  
**TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 9ª REGIÃO**  
*"A conciliação é o melhor caminho para a paz"*

**2ª TURMA**

**CNJ: 0000801-61.2013.5.09.0008**

**TRT: 18096-2013-008-09-00-7 (RO)**

- o MUNICÍPIO celebrou convênio com a FUNPAR e com a CRUZ VERMELHA, para obter serviços técnicos na área de saúde, bem como de serviços especializados para exames e procedimentos gerais de medicina, em unidades de saúde (CMUMS) geridos pelos hospitais conveniados;

- não houve pactuação expressa de valores que seriam pagos por cada hospital aos médicos contratados para trabalhar em prol do convênio, nos centros de emergência;

- também não restou fixado no termo de convênio quais seriam as atribuições de cada médico, para fortalecer o argumento de que todos desenvolviam atividades idênticas.

Portanto, não seria possível concluir que houve tratamento desigual entre os profissionais, com inobservância do princípio da isonomia.

Os recibos de fls. 237/238, relativo ao profissional contratado pela CRUZ VERMELHA, não fazem qualquer menção ao local de trabalho, não demonstrando que se tratou de médico admitido em razão do convênio celebrado com o MUNICÍPIO. E, ainda que se entendesse que sim, o documento não comprovaria o tratamento desigual.

Penso que aos hospitais competia selecionar e contratar os profissionais para trabalhar nos CMUMs, com autonomia para fixar a remuneração a ser paga a cada empregado.



**PODER JUDICIÁRIO**  
**JUSTIÇA DO TRABALHO**  
**TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 9ª REGIÃO**  
*"A conciliação é o melhor caminho para a paz"*

**2ª TURMA**

**CNJ: 0000801-61.2013.5.09.0008**

**TRT: 18096-2013-008-09-00-7 (RO)**

Entendo que não há óbice legal para a prática de salários diferentes para profissionais admitidos por instituições privadas diferentes.

O reclamante e os médicos admitidos pela CRUZ VERMELHA que eventualmente tenham desempenhado idênticas atribuições em CMUMs são, de fato e de direito, desiguais, pelo que não há se falar em discriminação ou em desrespeito à isonomia.

Saliento ainda, para que não se alegue omissão, que a OJ nº 383, da SDI-1, do C. TST (TERCEIRIZAÇÃO. EMPREGADOS DA EMPRESA PRESTADORA DE SERVIÇOS E DA TOMADORA. ISONOMIA. ART. 12, "A", DA LEI Nº 6.019, DE 03.01.1974. A contratação irregular de trabalhador, mediante empresa interposta, não gera vínculo de emprego com ente da Administração Pública, não afastando, contudo, pelo princípio da isonomia, o direito dos empregados terceirizados às mesmas verbas trabalhistas legais e normativas asseguradas àqueles contratados pelo tomador dos serviços, desde que presente a igualdade de funções. Aplicação analógica do art. 12, "a", da Lei nº 6.019, de 03.01.1974), não se subsume à hipótese fática sob comento, pois pressupõe a ilicitude da terceirização, o que não ocorreu no caso, como fundamentado em linhas pretéritas.

Por todo o exposto, ***manteria*** a sentença.

Todavia, na sessão do dia 13/05/2014, esta 2ª Turma votou por unanimidade pelo reconhecimento da isonomia salarial, conforme fundamentos declinados no acórdão da RT 16408-2012-015-09-00-5, de relatoria da Ex.ma Desembargadora MARLENE T. FUVERKI SUGUIMATSU (Revisora: Ex.ma Desembargadora CLÁUDIA CRISTINA PEREIRA e Terceiro: Ex.mo Desembargador

fls.63



**PODER JUDICIÁRIO**  
**JUSTIÇA DO TRABALHO**  
**TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 9ª REGIÃO**  
*"A conciliação é o melhor caminho para a paz"*

**2ª TURMA**

**CNJ: 0000801-61.2013.5.09.0008**

**TRT: 18096-2013-008-09-00-7 (RO)**

RICARDO TADEU MARQUES DA FONSECA), os quais peço vênha para transcrever e adotar como razões de decidir:

**"1. Isonomia - diferenças salariais**

(...)

Inconformada, a autora recorre e pede a condenação dos réus no pagamento de diferenças oriundas da isonomia salarial (fls. 499/504).

De acordo com as provas produzidas nos autos e como constou na sentença, a autora foi contratada para exercer a função de médica nos Centros Municipais de Urgências Médicas da Capital (CMUM), tendo como único local de trabalho, desde a sua contratação, o POSTO 24h - UNIDADE BOA VISTA. O pedido formulado baseia-se na alegação de diferença de pagamento entre o convênio do Município com o Hospital Cruz Vermelha e daquele com a FUNPAR.

De início, asseverar-se que a autora formulou pedido de "isonomia" de tratamento, que por seu aspecto mais amplo difere da possibilidade regida pelo art. 461 da CLT (Art. 461 - Sendo idêntica a função, a todo trabalho de igual valor, prestado ao mesmo empregador, na mesma localidade, corresponderá igual salário, sem distinção de sexo, nacionalidade ou idade. (Redação dada pela Lei nº 1.723, de 8.11.1952) § 1º - Trabalho de igual valor, para os fins deste Capítulo, será o que for feito com igual produtividade e com a mesma perfeição técnica, entre pessoas cuja diferença de tempo de serviço não for superior a 2 (dois) anos. (Redação dada pela Lei nº 1.723, de 8.11.1952) § 2º - Os dispositivos deste artigo não prevalecerão quando o empregador tiver pessoal organizado em quadro de carreira, hipótese em que as promoções deverão obedecer aos critérios de antiguidade e merecimento. (Redação dada pela Lei nº 1.723, de 8.11.1952) § 3º - No caso do parágrafo anterior, as promoções deverão ser feitas alternadamente por merecimento e por antiguidade, dentro de cada categoria profissional. (Incluído pela Lei nº 1.723, de 8.11.1952) § 4º - O trabalhador readaptado em nova função por motivo de deficiência física ou mental atestada pelo órgão competente da Previdência Social não servirá de paradigma para fins de equiparação salarial. (Incluído pela Lei nº 5.798, de 31.8.1972)). Assim, é dispensável a prova da presença dos requisitos inscritos nesse preceito legal para efeitos do reconhecimento do direito postulado pela autora.

O princípio da isonomia, previsto *prima facie* no art. 1º, III e IV, e *caput* do art. 5º e, em relação aos direitos trabalhistas, especialmente, no art.

fls.64



**PODER JUDICIÁRIO**  
**JUSTIÇA DO TRABALHO**  
**TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 9ª REGIÃO**  
*"A conciliação é o melhor caminho para a paz"*

**2ª TURMA**

**CNJ: 0000801-61.2013.5.09.0008**

**TRT: 18096-2013-008-09-00-7 (RO)**

7º, XXX e XXXI, da CF, encontra-se concretizado, entre outros, no art. 12 da Lei 6.019/1974 (Ficam assegurados ao trabalhador temporário os seguintes direitos: a) remuneração equivalente à percebida pelos empregados de mesma categoria da empresa tomadora ou cliente calculados à base horária, garantida, em qualquer hipótese, a percepção do salário mínimo regional;) e no art. 460 da CLT (Art. 460 - Na falta de estipulação do salário ou não havendo prova sobre a importância ajustada, o empregado terá direito a perceber salário igual ao daquela que, na mesma empresa, fizer serviço equivalente ou do que for habitualmente pago para serviço semelhante). Baseado na equitatividade de direitos, o princípio da isonomia busca igualizar o tratamento jurídico a pessoas ou situações que tenham relevante ponto de contato entre si. No Direito do Trabalho, por exemplo, como forma de coibir a discriminação, seria a equalização de direitos entre avulsos e empregados, entre trabalhadores com vínculo temporário e com vínculo tripolar, nos moldes dos contratos de terceirização, em relação aos trabalhadores vinculados por contrato de emprego típico empregado-patrão ou, ainda, entre estes.

Na situação dos autos, os réus firmaram convênio na área de saúde com o objetivo de manter a continuidade das atividades ambulatoriais e hospitalares para a população de Curitiba.

Análise da situação fática indica não ser razoável a diferença de remuneração entre os médicos contratados pela FUNPAR e pelo Hospital Cruz Vermelha. Observa-se que não restou comprovada a diferença de atividades exercidas pelos profissionais da saúde nas referidas Unidades, que pudesse legitimar a diferença de salários. Pelo contrário, depreende-se dos autos que todos os médicos laboravam nos Centros Municipais de Urgências Médicas da Capital (CMUMs), e que apenas se alterava a unidade da prestação dos serviços. Enquanto que os médicos contratados pela ré laboravam nos CMUM'S da Fazendinha e da Boa Vista, os médicos contratados pelo Hospital da Cruz Vermelha trabalhavam nos CMUM'S CIC e Pinheirinho.

Embora tenha havido celebração de convênios com a iniciativa privada, a prestação de serviços de saúde é obrigação do Estado (art. 196 da CR). Portanto, pode-se considerar que este é o beneficiário dos convênios celebrados com as diversas pessoas jurídicas, pois se exime de prestar um serviço público possibilitando que a iniciativa privada o faça por meio da contratação de profissionais habilitados. Basta considerar que se a prestação dos serviços de saúde fosse executada diretamente pelo Município, sem a presença da iniciativa privada, não seria possível que o ente público remunerasse de forma distinta os médicos contratados. No entender desta Relatora, a transferência para a iniciativa privada da



**PODER JUDICIÁRIO**  
**JUSTIÇA DO TRABALHO**  
**TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 9ª REGIÃO**  
*"A conciliação é o melhor caminho para a paz"*

**2ª TURMA**

**CNJ: 0000801-61.2013.5.09.0008**

**TRT: 18096-2013-008-09-00-7 (RO)**

prestação de um serviço público de obrigação do Poder Público não pode acarretar a precarização das relações de trabalho e a discriminação no tocante aos salários dos profissionais que participam da consecução da finalidade pública (promoção da saúde).

Nesse sentido é a Convenção 100 da OIT, aplicada analogicamente no que concerne à igualdade de remuneração para trabalho de igual valor.

Na hipótese, resta patente o direito de tratamento isonômico entre os médicos contratados pelas entidades privadas que, na verdade, nada mais fazem do que prestar um serviço público de saúde de responsabilidade do Município réu. Pelo que se depreende dos autos, o Município fornecia toda a infraestrutura para o regular exercício da profissão pela autora, sendo que a ré foi responsável apenas pela contratação da mão de obra médica. O pessoal da enfermagem e limpeza, por exemplo, eram todos contratados pelo Município. Na hipótese, o direito à isonomia de tratamento não requer análise dos requisitos do art. 461 da CLT. Nesse aspecto, a diferença de empregadores (formais) não é argumento hábil a afastar o direito da autora, pois na realidade, todos os médicos encontravam-se prestando serviços de incumbência do Município, independente da real entidade contratante. Reconhece-se que o serviço de saúde pode ser prestado pela iniciativa privada. Porém, na situação dos autos, evidencia-se que a atividade era desenvolvida pelo Estado, pois o labor ocorria nas dependências disponibilizadas pelo Município, e apenas a contratação dos médicos é que não era realizada pelo ente público.

Trata a hipótese, a meu ver, de verdadeira terceirização de serviços que deveriam ser prestados pelo Município, situação que justifica a comunicação remuneratória entre os médicos prestadores de serviços, à luz do princípio da isonomia e por aplicação analógica do art. 12 da Lei 6.019/1974.

Observa-se que a testemunha da autora confirmou a tese constante na petição inicial ao afirmar (fl. 459): "14) que na contratação foi esclarecida acerca do valor hora a ser pago, valor que recebeu corretamente, embora fosse de conhecimento que no CEMU do Cruz Vermelha o valor hora pago era maior;".

Diante do exposto, reforma-se a sentença para reconhecer o direito da autora à isonomia salarial com os médicos que laboravam nas CMUMs conveniados da Cruz Vermelha, devendo as diferenças salariais repercutirem em DSR, e, com estes, em horas extras e adicional noturno, 13º salário, férias mais um terço, aviso prévio e FGTS mais indenização de 40%. Deve-se proceder a liquidação por artigos, por que



**PODER JUDICIÁRIO**  
**JUSTIÇA DO TRABALHO**  
**TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 9ª REGIÃO**  
*"A conciliação é o melhor caminho para a paz"*

**2ª TURMA**

**CNJ: 0000801-61.2013.5.09.0008**

**TRT: 18096-2013-008-09-00-7 (RO)**

é necessária a comprovação dos salários auferidos pelos médicos do Hospital da Cruz Vermelha.

Os dispositivos legais e entendimentos jurisprudenciais mencionados nas razões do recurso encontram-se prequestionados.

**Reformo**, para reconhecer o direito da autora à isonomia salarial com os médicos que laboravam nas CMUMs conveniados do Hospital da Cruz Vermelha, nos termos da fundamentação."

Dessarte, ante o princípio da uniformidade jurisprudencial, **reforma-se** a sentença para reconhecer o direito à isonomia salarial com os médicos conveniados da CRUZ VERMELHA, que trabalhavam em CMUMs, deferindo-se diferenças salariais com repercussões em RSR, e com estes, em horas extras, adicional noturno, 13º salário, férias acrescidas do terço constitucional, aviso prévio, FGTS acrescido da indenização compensatória de 40%.

A liquidação deverá ser por artigos, ante a necessidade de comprovação dos salários auferidos pelos médicos do HOSPITAL CRUZ VERMELHA.

Tomam-se por prequestionados os entendimentos jurisprudenciais e dispositivos legais supracitados.

**Reformo.**

## **NORMAS COLETIVAS APLICÁVEIS**

Ressai da sentença, quanto ao tópico em epígrafe (fl. 667):

### **"2.1. NORMA COLETIVA APLICÁVEL**

O enquadramento sindical está vinculado à atividade preponderante do empregador, conforme art. 577 da CLT, exceto em relação aos empregados pertencentes à categoria profissional diferenciada,

fls.67



**PODER JUDICIÁRIO**  
**JUSTIÇA DO TRABALHO**  
**TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 9ª REGIÃO**  
*"A conciliação é o melhor caminho para a paz"*

**2ª TURMA**

**CNJ: 0000801-61.2013.5.09.0008**

**TRT: 18096-2013-008-09-00-7 (RO)**

conforme art. 511, § 3º, da CLT. Entretanto, nesta hipótese é exigida a participação da empregadora nas negociações coletivas, conforme entendimento do C. TST, consubstanciado na Súmula nº 374.

Na hipótese dos autos, depreende-se que a reclamada é entidade de educação e assistência social de apoio à Universidade Federal do Paraná, tendo, como um de seus objetivos, o desenvolvimento de atividades técnicas, de consultoria, científicas e administrativas, a instituições públicas ou privadas (estatuto, art. 1º e 2.º, "e").

Muito embora o reclamante seja médico, pertencendo portanto a categoria diferenciada, considerando que a parte autora sequer juntou aos autos as normas coletivas que fundamenta a pretensão, não é possível aferir se a reclamada foi representada pelo órgão de classe nas negociações coletivas pactuadas.

**Por todo o exposto, tem-se que as normas coletivas aplicáveis aos autos são aquelas juntadas pela primeira reclamada, fls. 514 e seguintes.**" (destaques no original).

Irresignado, recorre o reclamante, argumentando que pertencia a categoria diferenciada (médico), de modo que não se pode considerar que ele tenha sido representado pelo SENALBA (Sindicato dos Empregados em Entidades Culturais, Recreativas, de Assistência Social, de Orientação e Formação Profissional no Estado do Paraná). Acrescenta que existem dissídios coletivos propostos pelo Sindicato dos Médicos em que a primeira reclamada FUNPAR é suscitada. Além disso, *"as normas coletivas da categoria profissional diferenciada da qual o autor fez parte estão sendo objeto de discussão judicial!!!! Portanto, não se pode cogitar de aplicar as normas juntadas pela primeira reclamada"* (fl. 729). Assim, requer seja considerado que não existem normas coletivas aplicadas ao caso dos autos, inclusive quanto ao regime 12 x 36 e para fins de base de cálculo do adicional de insalubridade (fls. 728/729).

A primeira reclamada, em contrarrazões, pugna pela manutenção do julgado, pois o reclamante pertence a categoria diferenciada e a



**PODER JUDICIÁRIO**  
**JUSTIÇA DO TRABALHO**  
**TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 9ª REGIÃO**  
*"A conciliação é o melhor caminho para a paz"*

**2ª TURMA**

**CNJ: 0000801-61.2013.5.09.0008**

**TRT: 18096-2013-008-09-00-7 (RO)**

empregadora não foi representada nas negociações coletivas entabuladas com o SINDICATO DOS MÉDICOS. Além disso, os ACTs coligidos aos autos seriam especificamente aplicáveis aos empregados da FUNPAR lotados nas unidades de saúde, como é o caso do reclamante (fls. 751/753).

O *parquet laboral* reputa correta a decisão proferida pelo Juízo *a quo* (fl. 825):

"2.3.2. Normas coletivas

Adequada a sentença ao entender aplicáveis as normas coletivas juntadas pela primeira reclamada (fls. 514 e seguintes):

"Muito embora o reclamante seja médico, pertencendo portanto a categoria diferenciada, considerando que a parte autora sequer juntou aos autos as normas coletivas que fundamenta a pretensão, não é possível aferir se a reclamada foi representada pelo órgão de classe nas negociações coletivas pactuadas." (fl. 668)."

Analiso.

O enquadramento sindical se faz pelos critérios da base territorial da prestação dos serviços e da atividade preponderante da empregadora, integrando-se o empregado à categoria profissional correspondente, salvo se pertencente a categoria diferenciada, como ocorre no caso em tela.

Contudo, segundo dispõe a Súmula nº 374, do C. TST:

"NORMA COLETIVA. CATEGORIA DIFERENCIADA. ABRANGÊNCIA. Empregado integrante de categoria profissional diferenciada não tem o direito de haver de seu empregador vantagens previstas em instrumento coletivo no qual a empresa não foi representada por órgão de classe de sua categoria.".



**PODER JUDICIÁRIO**  
**JUSTIÇA DO TRABALHO**  
**TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 9ª REGIÃO**  
*"A conciliação é o melhor caminho para a paz"*

**2ª TURMA**

**CNJ: 0000801-61.2013.5.09.0008**

**TRT: 18096-2013-008-09-00-7 (RO)**

Ou seja, segundo o entendimento do C. TST, o empregado integrante de categoria profissional diferenciada não terá direito às vantagens previstas em instrumentos coletivos nos quais a empresa não foi representada pelo Sindicato representativo.

No caso em tela, a primeira reclamada trouxe aos autos os ACTs de fls. 514/571, celebrados entre a FUNPAR e o SENALBA/PR - SINDICATO DOS EMPREGADOS EM ENTIDADES CULTURAIS, RECREATIVAS, DE ASSISTÊNCIA SOCIAL, DE ORIENTAÇÃO E FORMAÇÃO PROFISSIONAL NO ESTADO DO PARANÁ, com a interveniência dos seguintes sindicatos das categorias econômicas: a) SECRASO/PR - SINDICATO DAS ENTIDADES CULTURAIS, RECREATIVAS, DE ASSISTÊNCIA SOCIAL, DE ORIENTAÇÃO E FORMAÇÃO PROFISSIONAL DO PARANÁ, e b) SECRASO/CRM - SINDICATO DAS ENTIDADES CULTURAIS, RECREATIVAS, DE ASSISTÊNCIA SOCIAL, DE ORIENTAÇÃO E FORMAÇÃO PROFISSIONAL DE CURITIBA E REGIÃO METROPOLITANA. Verifica-se que o SIMEPAR - SINDICATO DOS MÉDICOS DO PARANÁ não participou das negociações coletivas sob comento.

Dessarte, com fulcro no verbete sumular supramencionado, merece reforma a sentença, na medida em que o reclamante é incontrovertidamente pertencente a categoria diferenciada (médico) e o sindicato da categoria profissional que o representa (SIMEPAR) não foi representado nas negociações coletivas que culminaram com a redação dos ACTs carreados aos autos pela primeira reclamada (fls. 514/571).

Corroborando meu entendimento, cito o precedente desta Turma por ocasião do julgamento dos autos nº 16408-2012-015-09-00-5 (RO), de

fls.70



**PODER JUDICIÁRIO**  
**JUSTIÇA DO TRABALHO**  
**TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 9ª REGIÃO**  
*"A conciliação é o melhor caminho para a paz"*

**2ª TURMA**

**CNJ: 0000801-61.2013.5.09.0008**

**TRT: 18096-2013-008-09-00-7 (RO)**

relatoria da Ex.ma Desembargadora MARLENE T. FUVERKI SUGUIMATSU, envolvendo os mesmos reclamados:

**"1. Normas coletivas aplicáveis**

A recorrente não se conforma com o reconhecimento, na sentença, de que são inaplicáveis à autora os acordos coletivos firmados entre a FUNPAR e o Sindicato dos Empregados em Entidades Culturais, Recreativas, de Assistência Social, de Orientação e Formação Profissional do Paraná - SENALBA. Alega que a autora, como médica, pertencia à categoria diferenciada e que, por força da Súmula 374 do TST não pode ser compelida a aplicar as negociações coletivas celebradas com o Sindicato representativo dos médicos; que é mera entidade de apoio à Universidade Federal do Paraná, tendo como objetivo o desenvolvimento de atividades técnicas, de consultoria, científicas e administrativas, a instituições públicas ou privadas (estatuto, art. 2.º, "e", fl. 245), e não foi representada pelo órgão de classe nas negociações coletivas pactuadas com o SIMEPAR, mas sim com o SENALBA; que se aplicam à relação jurídica mantida entre as partes as normas coletivas (Acordos Coletivos de Trabalho) apresentadas com a defesa, entabuladas com o Sindicato dos Empregados em Entidades Culturais, Recreativas, de Assistência Social, de Orientação e Formação Profissional do Paraná - SENALBA/PR, específicas aos empregados da FUNPAR lotados nas Unidades de Saúde, como é o caso da autora (fls. 524/527).

O enquadramento sindical, em regra (art. 570, da CLT), é efetuado por categorias profissionais e econômicas, de acordo com a atividade econômica preponderante do empregador. São admitidos, por exceção, sindicatos por profissões, conhecidos como sindicatos de categorias diferenciadas, conforme previsto no artigo 511, § 3º da CLT (Art. 511. É lícita a associação para fins de estudo, defesa e coordenação dos seus interesses econômicos ou profissionais de todos os que, como empregadores, empregados, agentes ou trabalhadores autônomos, ou profissionais liberais, exerçam, respectivamente, a mesma atividade ou profissão ou atividades ou profissões similares ou conexas; § 3º. Categoria profissional diferenciada é a que se forma dos empregados que exerçam profissões ou funções diferenciadas por força de estatuto profissional especial ou em consequência de condições de vida singulares). A sindicalização por categorias afasta os demais critérios: sindicalização por ofício ou profissão (exceto categoria profissional diferenciada) e por empresa.

Neste sentido a doutrina também já se manifestou:

fls.71



**PODER JUDICIÁRIO**  
**JUSTIÇA DO TRABALHO**  
**TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 9ª REGIÃO**  
*"A conciliação é o melhor caminho para a paz"*

**2ª TURMA**

**CNJ: 0000801-61.2013.5.09.0008**

**TRT: 18096-2013-008-09-00-7 (RO)**

No Brasil, o sindicalismo é por categorias econômicas e profissionais, como regra, admitidos sindicatos profissionais, como exceção. Não são previstos pela lei sindicatos por empresas. Os sindicatos constituíram-se, até 1988, por categorias econômicas ou profissionais específicas, na conformidade da discriminação do quadro de atividades e profissões ou segundo suas subdivisões, mediante proposta da Comissão de Enquadramento Sindical e decisão do Ministro do Trabalho. Com a liberdade de fundação de sindicatos independentemente de autorização do Estado e o direito de indicação, pelos trabalhadores e empregadores, das respectivas bases territoriais, o enquadramento sindical, elaborado pelo Estado, foi mantido, mas passou a sofrer as modificações decorrentes da dinâmica da livre constituição das organizações, só não sendo alterado mais profundamente em consequência da manutenção do princípio do sindicato único. Não obstante, a longo prazo, poderá ficar consideravelmente modificado." (Amauri Mascaro Nascimento, Curso de Direito do Trabalho, 9.ª ed., 1991 - p. 575).

Quando a função do empregado é classificada como categoria diferenciada, o entendimento predominante nesta Turma é de que, na esteira da Súmula 374 do Tribunal Superior do Trabalho (Nº 374 - NORMA COLETIVA. CATEGORIA DIFERENCIADA. ABRANGÊNCIA. Empregado integrante de categoria profissional diferenciada não tem o direito de haver de seu empregador vantagens previstas em instrumento coletivo no qual a empresa não foi representada por órgão de classe de sua categoria), não é possível obrigar o empregador a cumprir normas coletivas que se originaram de negociação da qual não participou.

Como salientou o Magistrado de primeiro grau, esse entendimento parte da ideia de que os instrumentos normativos só se aplicam à regência de certa relação empregatícia se os representantes dos empregados e empregadores foram signatários do ajuste coletivo. É certo que terceiros não podem estabelecer direitos e obrigações extensivas àqueles que não representam. O art. 611 da CLT é claro ao estabelecer que os Acordos e as Convenções Coletivas de trabalho devem ser celebrados pelos Sindicatos representativos das respectivas categorias.

Compartilho do entendimento exposto na sentença, de que pelo fato da autora pertencer à categoria diferenciada, a ela somente se aplicam os instrumentos coletivos firmados pelo seu ente coletivo (Sindicato dos Médicos), desde que da negociação coletiva tenha participado o ente coletivo que representa o empregador. Tal situação, no entanto, não ocorreu com relação à primeira ré.



**PODER JUDICIÁRIO**  
**JUSTIÇA DO TRABALHO**  
**TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 9ª REGIÃO**  
*"A conciliação é o melhor caminho para a paz"*

**2ª TURMA**

**CNJ: 0000801-61.2013.5.09.0008**

**TRT: 18096-2013-008-09-00-7 (RO)**

Diante do exposto, os instrumentos de negociação coletiva firmados entre a primeira ré e o Sindicato dos Empregados em Entidades Culturais, Recreativas, de assistência Social, de Orientação e Formação Profissional do Paraná (SENALBA) são inaplicáveis à autora, que pertence à categoria diferenciada.

Os dispositivos legais e entendimentos jurisprudenciais mencionados nas razões do recurso encontram-se prequestionados.

**Mantenho.**" (destaques no original).

Portanto, **dou provimento** ao recurso ordinário do reclamante para afastar a incidência, neste caso concreto, dos ACTs de fls. 514/571.

À míngua da existência de outras normas coletivas nos autos, deve se considerar que não existe ACT ou CCT regendo a relação jurídica entre as partes.

**JORNADA DE TRABALHO - PLANTÕES DE 6 (SEIS) HORAS**

Tópico analisado juntamente com o recurso ordinário da primeira reclamada, tendo sido negado provimento.

**OFENSA AOS ARTS. 219 E 221 DO CC/2002**

Constou da sentença, quanto aos critérios de apuração das horas extras (fls. 674/675):

**"Parâmetros:** Por todo o exposto, é devido o pagamento das horas extras excedentes à 8ª diária e 44ª semanal, inacumuláveis.

(...)

Adicionais convencionais e, na falta, o mínimo de 50%.

fls.73



**PODER JUDICIÁRIO**  
**JUSTIÇA DO TRABALHO**  
**TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 9ª REGIÃO**  
*"A conciliação é o melhor caminho para a paz"*

**2ª TURMA**

**CNJ: 0000801-61.2013.5.09.0008**

**TRT: 18096-2013-008-09-00-7 (RO)**

Face à habitualidade do labor extraordinário, o mesmo integrará os repouso semanais remunerados e ambos refletirão nas férias acrescidas de 1/3, gratificação natalina, FGTS (11,2%) e aviso prévio, porquanto a rescisão contratual ocorreu por iniciativa da empresa sem justa causa, não sendo aplicável a OJ 394 do C. TST. Indevidos reflexos em adicional de insalubridade, porquanto este é calculado sobre o salário mínimo.

(...)

Não há que se falar em aplicação da Súmula 85 do C.TST, porquanto esta somente tem espaço na hipótese de compensação de jornada efetivamente ocorrida, carente apenas dos requisitos formais, o que não se aplica à hipótese dos autos.

Observe-se que é devido o pagamento apenas do adicional de horas extras para as horas já remuneradas de forma simples." (grifos nossos).

Insurge-se o reclamante, argumentando que é devido o pagamento da hora acrescida do adicional, e não apenas do adicional, porquanto a Súmula 85, do TST, seria inaplicável ao caso em tela (fls. 731/732).

Com razão.

Padece o julgado de pequena contradição.

Se não é aplicável a Súmula 85, do TST, notadamente o respectivo item III (O mero não atendimento das exigências legais para a compensação de jornada, inclusive quando encetada mediante acordo tácito, não implica a repetição do pagamento das horas excedentes à jornada normal diária, se não dilatada a jornada máxima semanal, sendo devido apenas o respectivo adicional.), não há respaldo para a condenação da reclamada apenas ao pagamento do adicional.



**PODER JUDICIÁRIO**  
**JUSTIÇA DO TRABALHO**  
**TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 9ª REGIÃO**  
*"A conciliação é o melhor caminho para a paz"*

**2ª TURMA**

**CNJ: 0000801-61.2013.5.09.0008**

**TRT: 18096-2013-008-09-00-7 (RO)**

Neste sentido, inclusive, já se manifestou este Colegiado, por ocasião do julgamento do RO nº 16408-2012-015-09-00-5, de relatoria da Ex.ma Desembargadora MARLENE T. FUVERKI SUGUIMATSU (Acórdão publicado em 23/05/2014):

"A condenação ao pagamento apenas do adicional de horas extras para o labor prestado a partir da 8ª hora diária não merece prosperar. O entendimento constante na Súmula 85 do TST aplica-se apenas quando o acordo de compensação desatende exigências legais, o que, segundo posicionamento deste Colegiado, diz respeito a irregularidades formais, apenas. O descumprimento do verdadeiro objetivo do acordo, que é compensar, ultrapassa esse limite de tolerância, torna absolutamente nulo o ajuste e devidas integralmente as horas extras. Na situação dos autos, além de a jornada da autora não possuir respaldo em lei ou norma coletiva, nos termos da Súmula 444 do TST, análise dos cartões-ponto de fls. 287 e seguintes evidencia que havia extrapolamento da jornada de 12h. É o que se verifica, a título exemplificativo, nos dias 09.05.2009 (fl. 302) e 17.02.2010 (fl. 307). Dessa forma, a autora faz jus não apenas ao adicional de horas extras pelo labor a partir da 8ª hora diária ou 44ª semanal (de forma não cumulativa), mas ao seu valor integral (hora normal acrescida de 50%). Rejeita-se o recurso do réu, neste ponto."

Portanto, **dou provimento** ao recurso do reclamante, para determinar que as horas extras deferidas devem ser calculadas como hora + adicional, não sendo aplicável ao caso a Súmula 85, do TST.

### **DSR/FERIADOS**

A insurgência recursal já foi analisada juntamente com o recurso da primeira reclamada.

Resultado: negado provimento.

### **ADICIONAL DE INSALUBRIDADE**

fls.75



PODER JUDICIÁRIO  
JUSTIÇA DO TRABALHO  
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 9ª REGIÃO  
*"A conciliação é o melhor caminho para a paz"*

2ª TURMA

CNJ: 0000801-61.2013.5.09.0008

TRT: 18096-2013-008-09-00-7 (RO)

Constou na sentença recorrida (fl. 669/671):

**"2.3. ADICIONAL DE INSALUBRIDADE**

Narra a inicial que a parte autora recebeu, durante a contratualidade, adicional de insalubridade sobre o valor do salário mínimo e em percentuais inferiores ao disposto na NR 15. Desta forma, requer a condenação da ré ao pagamento de diferenças, sob o fundamento de que tal deve incidir sobre o piso salarial da categoria dos médicos, conforme art. 5º da Lei 3.999/61, bem como em decorrência do reconhecimento de que faz jus ao recebimento de adicional de insalubridade em grau máximo.

**BASE DE CÁLCULO**

O Supremo Tribunal Federal publicou, em 09.05.2008, a Súmula Vinculante n. 4, com o seguinte teor: *"Salvo nos casos previstos na Constituição, o salário mínimo não pode ser usado como indexador de base de cálculo de vantagem de servidor público ou de empregado, nem ser substituído por decisão judicial"*.

O efeito vinculante do aludido entendimento somente se verifica a partir da publicação da Súmula na imprensa oficial, consoante se extrai do disposto no art. 2º, da Lei 11.417/2006. Em decorrência da decisão do STF, o C. TST, em 26.06.2008, cancelou a Súmula 17 e deu nova redação à Súmula 228, que passou a vigorar com a seguinte redação:

**ADICIONAL DE INSALUBRIDADE. BASE DE CALCULO. A partir de 9 de maio de 2008, data da publicação da Súmula Vinculante nº 4 do Supremo Tribunal Federal, o adicional de insalubridade será calculado sobre o salário básico, salvo critério mais vantajoso fixado em instrumento coletivo.**

Entretanto, o STF, nos autos de Medida Cautelar na Reclamação n. 6.266-0, em 15 de julho de 2008, deferiu medida liminar para suspender a aplicação da Súmula nº 228 do TST na parte em que permite a utilização do salário básico para calcular o adicional de insalubridade.

O Supremo Tribunal Federal, quando da edição da Súmula nº 04, valeu-se de técnica decisória originária do direito alemão conhecida como declaração de inconstitucionalidade sem pronúncia de nulidade. Esta técnica decisória permite, em situações especiais, que a lei havida inconstitucional continue a ser aplicada enquanto o legislado não eliminar a inconstitucionalidade, a fim de evitar o surgimento de vácuo jurídico.

fls.76



**PODER JUDICIÁRIO**  
**JUSTIÇA DO TRABALHO**  
**TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 9ª REGIÃO**  
*"A conciliação é o melhor caminho para a paz"*

**2ª TURMA**

**CNJ: 0000801-61.2013.5.09.0008**

**TRT: 18096-2013-008-09-00-7 (RO)**

O adicional de insalubridade, nos termos do artigo 192, da CLT, tem por base de cálculo o salário mínimo. O dispositivo, segundo se infere da Súmula nº 4, do STF, foi havido inconstitucional. Entretanto, a mera suspensão da aplicação dessa norma agravaria o estado de inconstitucionalidade, na medida em que não haveria lei a ser aplicada acerca da matéria. Assim, ressalvados os casos em que a base de cálculo estivesse prevista em negociação coletiva, estaria inviabilizado o deferimento de adicional de insalubridade aos trabalhadores por ausência de definição de base de cálculo, máxime diante da impossibilidade dessa fixação ser feita pelo Judiciário, conforme ressaltado no texto da Súmula 04 do STF, eis que tal Poder não detém, como regra geral, competência normativa. Nesse caso, a aplicação do art. 192, da CLT, não obstante o reconhecimento de sua inconstitucionalidade, é exigido pela própria Constituição a fim de conferir efetividade a direito que ela própria assegura (art. 7º, inciso XXIII), enquanto o legislador não adotar as providências necessárias para cessar a inconstitucionalidade declarada.

Portanto, diante da controvérsia que atualmente paira sobre o tema e observado o princípio da segurança jurídica, rejeito posicionamento anteriormente defendido para entender que a base de cálculo do adicional de insalubridade é o salário mínimo, até que se consolide entendimento diverso ao exposto pelo E. STF e C. TST **ou até que se edite norma legal ou convencional estabelecendo base de cálculo distinta para o adicional de insalubridade.**

Na hipótese dos autos, a norma convencional juntada pela primeira reclamada estabelece que base de cálculo será o salário mínimo (fl. 560). Logo, nada a deferir no particular.

**GRAU**

Nos termos do parágrafo 2º do art. 195 da CLT, nas reclamações referentes à insalubridade é essencial, por exigência da lei, a realização de perícia, pois sem esta não se pode afirmar a sua existência e muito menos o respectivo grau.

Na hipótese dos autos, entretanto, verifica-se que não foi realizada prova técnica, de modo que não é possível aferir que o obreiro fazia jus ao adicional em grau máximo, tal qual postulado na peça de ingresso.

Indefere-se." (grifos no original).



PODER JUDICIÁRIO  
JUSTIÇA DO TRABALHO  
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 9ª REGIÃO  
"A conciliação é o melhor caminho para a paz"

2ª TURMA

CNJ: 0000801-61.2013.5.09.0008

TRT: 18096-2013-008-09-00-7 (RO)

O recorrente argumenta que a atividade médica é considerada "*por presunção*", insalubre, não sendo necessária a realização de nova perícia. Por isso, requer a reforma da sentença para que seja deferido o pagamento de adicional de insalubridade de 40%, observado o art. 5º da Lei nº 3.999/61 (fls. 733/738).

Pois bem.

Na petição inicial foi requerido (fl. 19):

"Requer, assim, a condenação ao pagamento de adicional de insalubridade em 40%, considerando, para fins de cálculo, o salário mínimo do médico, previsto no art. 5º da Lei 3.999/61 (três vezes o salário mínimo regional)."

Em contestação, a reclamada argumentou que o adicional sob comento foi corretamente pago, em grau médio. Quanto à base de cálculo, sustentou ser o salário mínimo (fls. 396/398).

No caso, os recibos de pagamento carreados aos autos apontaram o pagamento de adicional de insalubridade, calculado sobre o salário mínimo.

O art. 195, da CLT, dispõe que a caracterização e a classificação da insalubridade, segundo as normas do Ministério do Trabalho, far-se-ão através de **perícia** a cargo de Médico do Trabalho ou Engenheiro do Trabalho, registrados no Ministério do Trabalho. O respectivo § 2º, complementando a disposição do *caput*, determina que arguida em juízo a insalubridade, o juiz deverá determinar a realização de **prova pericial**.

fls.78



**PODER JUDICIÁRIO**  
**JUSTIÇA DO TRABALHO**  
**TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 9ª REGIÃO**  
*"A conciliação é o melhor caminho para a paz"*

**2ª TURMA**

**CNJ: 0000801-61.2013.5.09.0008**

**TRT: 18096-2013-008-09-00-7 (RO)**

No caso, é incontroverso que a função de médico impõe o pagamento de adicional de insalubridade. No entanto, a graduação da insalubridade dependeria necessariamente de prova técnica ou de outros elementos de prova que demonstrassem que o adicional quitado não observou os dispositivos legais inerentes ao instituto.

No caso, não foi realizada perícia para comprovar que o adicional de insalubridade deveria ter sido quitado em grau de 40%. Por isso, considera-se que os pagamentos efetuados observaram os dispositivos legais, quando à graduação devida.

Assim, improcede o pedido de reforma para pagamento do adicional de 40%.

No que concerne à base de cálculo do adicional de insalubridade, pessoalmente, entendo que *deveria* ser o salário contratual do reclamante, pois a interpretação - da forma mais favorável ao empregado - das normas constitucionais e legais, aliada à aplicação do princípio da justa remuneração, conduz à conclusão de que não se pode expor o trabalhador a toda sorte de moléstias em troca de um *plus* salarial baseado em 10, 20 ou 40% do salário mínimo que, por si só, desatende os direitos sociais consagrados na própria Carta Magna.

Porém, o Supremo Tribunal Federal editou a Súmula Vinculante nº 4, em que veda a utilização do salário mínimo como base de cálculo para vantagens de servidor público ou empregado. Por sua vez, o C. TST alterou as súmulas 17 e 228, de forma que o entendimento passou a ser de que a incidência do adicional seria

fls.79



**PODER JUDICIÁRIO**  
**JUSTIÇA DO TRABALHO**  
**TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 9ª REGIÃO**  
*"A conciliação é o melhor caminho para a paz"*

**2ª TURMA**

**CNJ: 0000801-61.2013.5.09.0008**

**TRT: 18096-2013-008-09-00-7 (RO)**

sobre o salário contratual; e com a Rcl 6266, proposta perante o STF, entendeu-se, em decisão liminar, que a corte trabalhista aplicou indevidamente a Súmula Vinculante, de forma que, até edição de lei que regulamentasse a matéria, deveria ser mantido o salário mínimo como base de cálculo do adicional de insalubridade.

Atualmente, a Súmula 228, do TST, se encontra com eficácia suspensa por decisão liminar do Supremo Tribunal Federal.

Assim, diante da decisão da Corte Suprema, a qual possui caráter vinculante, curvo-me àquele entendimento, mantendo a decisão que determinou a consideração do salário mínimo como base de cálculo.

Improcede o pedido de utilização de três salários mínimos regionais, por aplicação do art. 5º da Lei 3.999/61, por ausência de amparo legal.

**Mantenho**, portanto, a sentença, em razão do entendimento advindo do C. STF.

### **III. CONCLUSÃO**

Pelo que,

**ACORDAM** os Desembargadores da 2ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região, por unanimidade de votos, **NÃO CONHECER** do recurso ordinário interposto pela primeira reclamada **FUNPAR - FUNDAÇÃO DA UNIVERSIDADE FEDERAL DO PARANÁ PARA O DESENVOLVIMENTO DA CIÊNCIA, TECNOLOGIA E DA CULTURA** quanto aos tópicos atinentes ao art. 66, da CLT e aos descontos fiscais e previdenciários, por ausência de interesse recursal; por

fls.80



**PODER JUDICIÁRIO**  
**JUSTIÇA DO TRABALHO**  
**TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 9ª REGIÃO**  
*"A conciliação é o melhor caminho para a paz"*

**2ª TURMA**

**CNJ: 0000801-61.2013.5.09.0008**

**TRT: 18096-2013-008-09-00-7 (RO)**

igual votação, **CONHECER** dos demais tópicos do recurso ordinário interposto pela **FUNPAR**, bem como dos recursos interpostos pelas demais partes, assim como das respectivas contrarrazões; no mérito, por igual votação, **NEGAR PROVIMENTO AO RECURSO ORDINÁRIO** interposto pelo **MUNICÍPIO DE CURITIBA**; **DAR PROVIMENTO PARCIAL AO RECURSO ORDINÁRIO** interposto pela **FUNPAR** para: a) fixar o divisor 220; e b) declarar que a correção monetária incide no mês subsequente quanto aos salários e, quanto às demais verbas, de acordo com a data de exigibilidade regulada em lei para cada uma; e, por igual votação, **DAR PROVIMENTO PARCIAL AO RECURSO ORDINÁRIO** interposto pelo reclamante **JEFF CHANDLER PEDROZO JUNIOR** para: a) reconhecer o direito à isonomia salarial e deferir diferenças salariais, com repercussões em RSR, e com estes, em horas extras, adicional noturno, 13º salário, férias acrescidas do terço constitucional, aviso prévio, FGTS acrescido da indenização compensatória de 40%; b) afastar a incidência dos ACTs celebrados entre a FUNPAR e o SENALBA; e c) determinar que as horas extras deferidas devem ser calculadas como hora + adicional, afastando-se a aplicação da Súmula nº 85, do TST; tudo nos termos da fundamentação.

Custas acrescidas de R\$ 200,00 (duzentos reais), pela primeira reclamada, calculadas sobre o valor provisoriamente majorado à condenação de R\$ 5.000,00 (cinco mil reais).

Intimem-se.

Curitiba, 15 de julho de 2014.

**CASSIO COLOMBO FILHO**  
**RELATOR**

fls.81