

# Revista Eletrônica

Tribunal Regional do Trabalho do Paraná

v.1 – n. 6 Abril 2012



Normas Coletivas do Trabalho 6 edição  
Abril

# Ficha Técnica



## **TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO 9ª REGIÃO**

CURITIBA - PARANÁ  
ESCOLA JUDICIAL

### **PRESIDENTE**

Desembargadora Rosemarie Diedrichs Pimpão

### **VICE-PRESIDENTE**

Desembargador Altino Pedrozo dos Santos

### **CORREGEDOR REGIONAL**

Desembargador Dirceu Buyz Pinto Júnior

### **CONSELHO ADMINISTRATIVO BIÊNIO 2012/2013**

Desembargadora Marlene T. F. Suguimatsu- Diretora

Desembargadora Ana Carolina Zaina - Vice-Diretora

Juiz Paulo H. Kretzschmar e Conti – Coordenador

Juiz Eduardo Milléo Baracat - Vice-Coordenador

Desembargador Arion Mazurkevic

Desembargadora Nair Maria Ramos Gubert

Juiz Cássio Colombo Filho

Juíza Valéria Rodrigues Franco da Rocha

Juiz Lourival Barão Marques Filho

Juiz Rafael Gustavo Palumbo

### **COMISSÃO DE PUBLICAÇÕES**

Desembargadora Marlene T. F. Suguimatsu-Diretora

Desembargadora Nair Maria Ramos Gubert

Juiz Cássio Colombo Filho

## **GRUPO DE TRABALHO E PESQUISA**

Desembargador Luiz Eduardo Gunther - Orientador

Adriana Cavalcante de Souza Schio

Eloina Ferreira Baltazar

Joanna Vitória Crippa

Juliana Cristina Busnardo de Araújo

Larissa Renata Kloss

Maria da Glória Malta Rodrigues Neiva de Lima

Simone Aparecida Barbosa Mastrantonio

Willians Franklin Lira dos Santos

## **COLABORADORES**

Secretaria Geral da Presidência

Serviço de Biblioteca e Jurisprudência

Assessoria da Direção Geral

Assessoria de Comunicação Social

Assessoria de Uniformização de Jurisprudência

## **FOTOGRAFIA**

Assessoria de Comunicação e acervos dos pesquisadores

## **APOIO À PESQUISA E REVISÃO**

Maria Ângela de Novaes Marques

Márcia Bryzynski

## **DESIGN GRÁFICO**

Patrícia Eliza Dvorak

Acórdãos, Sentenças, Ementas, Artigos e Informações.

Edição temática: Normas Coletivas do Trabalho

Periodicidade Mensal

Ano I – 2012 – n. 6

**Envie sua contribuição (sentenças, acórdãos ou artigos) para o e-mail [escolajudicial@trt9.jus.br](mailto:escolajudicial@trt9.jus.br)**

# Sumário

## **1. Apresentação.....7**

## **2. Artigos**

**2.1** As Relações Individuais e Coletivas de Trabalho na Reforma do Poder Judiciário. Arnaldo Sússekind.....**9**

**2.2** Direito Coletivo e Sindical na Reforma do Judiciário. Wilson Ramos Filho.....**28**

**2.3** Informação Assimétrica na Negociação Coletiva: Uma Análise da Greve como Estratégia pela Teoria dos Jogos. Tânia Christina Zotto.....**24**

## **3. Acórdãos**

**3.1** Acórdão da 2ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho do Paraná, nº 03480-2009-322-09-00-0, Publicado em 28/06/2011, Relatora Desembargadora Rosalie Michaele Bacila Batista.....**73**

**3.2** Acórdão da 3ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho do Paraná, nº 40361-2009-084-09-00-0 (RO), Publicado em 02/09/2011, Relatora Desembargadora Fátima T. L. Ledra Machado.....**107**

**3.3** Acórdão da 4ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho do Paraná, nº 01045-2009-562-09-00-6, Publicado em 12/04/2011, Relator Desembargador Luiz Celso Napp .....**116**

<b>3.4</b> Acórdão da 4a Turma do Tribunal Regional do Trabalho do Paraná, nº 18137-2009-013-09-00-4, Publicado em 15/06/2010, Relator Desembargador Sérgio Murilo Rodrigues Lemos.....	<b>135</b>
<b>3.5</b> Acórdão da 6a Turma do Tribunal Regional do Trabalho do Paraná, nº 31547-2008-008-09-00-4, Publicado em 23/03/2012, Relator Desembargador Arnor Lima Neto.....	<b>141</b>
<b>3.6</b> Acórdão da 7a Turma do Tribunal Regional do Trabalho do Paraná, nº 10248-2010-863-09-00-8 (RO), Publicado em 20/03/2012, Relatora (convocada) Juíza Janete do Amarante.....	<b>170</b>

#### **4. Ementas**

<b>4.1</b> AUXÍLIO-ALIMENTAÇÃO. ART. 458 DA CLT. NATUREZA JURÍDICA SALARIAL EXCEÇÕES.....	<b>221</b>
<b>4.2</b> SISTEMA MEDIADOR - LEGALIDADE.....	<b>221</b>
<b>4.3</b> MANDADO DE SEGURANÇA - DEPÓSITO DE INSTRUMENTO COLETIVO - SISTEMA MEDIADOR - LEGALIDADE.....	<b>222</b>
<b>4.4</b> MINUTOS RESIDUAIS. NORMA COLETIVA. TRANSAÇÃO.....	<b>222</b>
<b>4.5</b> HORAS EXTRAS - BASE DE CÁLCULO - FIXAÇÃO EM NORMA COLETIVA - OFENSA A GARANTIA MÍNIMA - INVALIDADE.....	<b>223</b>
<b>4.6</b> HORAS EXTRAS. INTERVALO INTRAJORNADA SUPERIOR A DUAS HORAS. PREVISÃO EM NORMAS COLETIVAS E NO CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABALHO - PECULIARIDADE DA FUNÇÃO DE MOTORISTA.....	<b>224</b>
<b>4.7</b> ADICIONAL POR TEMPO DE SERVIÇO. IMPLANTAÇÃO E EXTINÇÃO PELA VIA COLETIVA. AFRONTA AO ART 468 DA CLT NÃO CARACTERIZADA.....	<b>224</b>
<b>4.8</b> ENQUADRAMENTO SINDICAL. PRINCÍPIO DA NORMA MAIS FAVORÁVEL AO TRABALHADOR.....	<b>224</b>

<b>4.9</b>	<b>EMENTA. INSTRUMENTO COLETIVO DE TRABALHO.....</b>	<b>225</b>
<b>4.10</b>	<b>TRABALHO EM DIA DE REPOUSO SEMANAL. ADICIONAL CONVENCIONAL INFERIOR A 100%. VALIDADE.....</b>	<b>225</b>
<b>4.11</b>	<b>RECURSO DE REVISTA. HORAS EXTRAS - HORAS INITINERE - DESLOCAMENTO ENTRE PORTARIA E SETOR DE TRABALHO.....</b>	<b>226</b>

## **5. Sentenças**

<b>5.1</b>	<b>Processo nº 08845-2011-513-09-00-2, publ. em 03 de abril de 2012, 3a Vara do Trabalho de Londrina - Pr, Juiz Ronaldo Piazzalunga.....</b>	<b>227</b>
<b>5.2</b>	<b>Processo nº 00035-2012-325-09-00-2, publ. em 27 de janeiro de 2012, 2a Vara do Trabalho de Umuarama - Pr, Juiz Arlindo Cavalaro Neto.....</b>	<b>260</b>
<b>5.3</b>	<b>Processo nº 00571-2010-024-09-00-5, publ. em 24 de maio de 2012, 1a Vara do Trabalho de Ponta Grossa - Pr, Juíza Giana Malucelli Tozetto.....</b>	<b>272</b>
<b>5.4</b>	<b>Processo nº 00556-2009-023-09-00-7, publ. em 10 de setembro de 2010, Vara do Trabalho de Paranavaí - Pr, Juíza Milena Barreto Pontes Sodré.....</b>	<b>281</b>
<b>5.5</b>	<b>Processo nº 001742-2011-091-09-00-6, publ. em 16 de março de 2012, Vara do Trabalho de Campo Mourão - Pr, Juiz Jorge Luiz Soares de Paula.....</b>	<b>291</b>

## **6. Precedentes consolidados.....300**

## **7. Resenha**

<b>7.1</b>	<b>Compêndio de Direito Sindical. 6ª ed. 2ª tir. São Paulo: LTr, 2009. Luiz Eduardo Gunther / Maria Ângela de Novaes Marques.....</b>	<b>305</b>
------------	---	------------

<b>8. Bibliografia .....</b>	<b>307</b>
------------------------------	------------

## **9. Leituras Complementares**

<b>9.1</b> Clipping de Notícias.....	<b>309</b>
<b>9.2</b> Sistema Mediador.....	<b>316</b>
<b>9.3</b> Convenção N°154 da OIT.....	<b>326</b>

<b>10. Evento realizado.....</b>	<b>332</b>
----------------------------------	------------

<b>11. Próximo evento.....</b>	<b>338</b>
--------------------------------	------------

# Apresentação

O Direito Coletivo do Trabalho, que regula as relações afetas à autonomia privada coletiva, em que organizações coletivas de empregados e empregadores e/ou organizações de empregados e empregadores diretamente estabelecem relações sociojurídicas voltadas à solução de conflitos macros, coletivos, grupais, reveste-se de extraordinária importância.

Do ponto de vista histórico, desde o século XIX a atuação dinâmica das negociações coletivas no espaço laboral influenciou positivamente a estruturação democrática da própria sociedade, o que, de acordo com a doutrina, derivou em dois grandes padrões de organização do trabalho nos países considerados de capitalismo central: a) o modelo relativo às sociedades democráticas, que adotam ou a negociação pura, em que a normatização das relações de trabalho ocorre de forma autônoma, ou a normatização subordinada, em que os particulares, por suas representações, estabelecem condições laborais, mas segundo diretrizes e processos regulados pelo Estado; e b) o modelo jus trabalhista autoritário, em que a normatização ocorre pela via estatal. Países que adotaram o primeiro modelo convivem, hoje, com intensa produção jurídico-normativa que de forma autônoma ou compartilhada com regras estatais, compõe o complexo ramo do Direito do Trabalho.

Em uma perspectiva social, o Direito Coletivo do Trabalho despontou como o ramo do Direito que soube reconhecer as desigualdades sociais e as necessidades específicas das classes de trabalhadores. Ao reconhecê-las, apoiou-se na realidade fática da atuação das associações e sindicatos de trabalhadores, que lograram se fortalecer até assumir caráter de ser coletivo e tornar-se capaz de se contrapor, com maior eficiência, ao poder econômico representado pelas empresas ou sindicatos que as representam. Foi do agir coletivamente, do uso de uma dinâmica grupal de atuação dos trabalhadores que nasceu o Direito Coletivo, hoje marcado pela operosidade de seus agentes e pelo fortalecimento de seus institutos e princípios.

O caráter coletivo desse Direito, na sua essência, resulta da negociação que se estabelece entre as entidades sindicais e que abrange as categorias representadas. O conteúdo negocial desenvolvido ao longo do tempo por essas entidades representa, hoje, o próprio conteúdo do Direito Coletivo. Assim, juridicamente falando, a regência das relações coletivas do trabalho, pela via da produção autônoma do Direito, forma a estrutura do Direito Coletivo no que pertine a seu conteúdo.

A criatividade dos organismos envolvidos, o espaço para inclusão de normas que beneficiem os trabalhadores, a proximidade das entidades associativas com a realidade das respectivas categorias, a solução mais rápida dos conflitos e a adequação das normas negociadas às normas postas pelo Estado são alguns dos aspectos que constituem o conteúdo do Direito Coletivo do Trabalho.

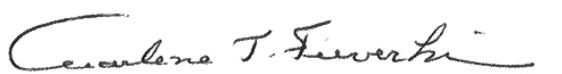
A função de obter melhoria das condições de contratação de trabalho, que é própria do Direito do Trabalho, em geral, ajusta-se perfeitamente ao Direito Coletivo. A este cabe a mesma tarefa de obtenção de melhorias, observados, naturalmente, os limites que a adequação das normas negociadas impõem perante as normas de conteúdo mínimo expedidas pelo Estado. Com essa fundamental atribuição e outras específicas, como a geração de normas jurídicas e de cláusulas obrigacionais, a pacificação dos conflitos sociocoletivos e a influência sobre os destinos econômicos da força produtiva, o Direito Coletivo tem inegável papel social e político.

Pela relevância desse segmento jurídico e pela vocação desta Revista Eletrônica de trazer a debate temas instigantes e condutores da reflexão acadêmica e profissional do Direito, é que a presente edição aborda as Normas Coletivas do Trabalho.

As relações individuais e coletivas do trabalho na reforma do Poder Judiciário, de Arnaldo Süssekind, o Direito coletivo e sindical na reforma do Judiciário, de Wilson Ramos Filho e a informação assimétrica na negociação coletiva: uma análise da greve como estratégia pela teoria dos jogos, de Tânia Christina Zotto, são alguns dos temas que, junto com outras matérias afetas ao Direito Coletivo, analisadas em acórdãos e sentenças, compõem esta sexta edição da Revista.

O significado desta Revista e sua real contribuição para com o raciocínio teórico e prático acerca de temas sistemáticos de Direito do Trabalho talvez não se evidencie de imediato. Porém, já se pode vislumbrá-la como um mecanismo de divulgação de ideias que vem atingindo público cada vez maior e dos mais diversos segmentos sociais.

Que o interesse do leitor possa elevá-la e mantê-la em posição de destaque na literatura jurídica nacional e principalmente transformá-la em fonte primária de pesquisas, para um fim naturalmente bom: o aprimoramento pessoal para uma destinação social e humana.



Marlene T. Fuverki Suguimatsu  
Diretora da Escola Judicial do TRT 9ª Região

# Artigos

## As Relações Individuais e Coletivas de Trabalho na Reforma do Poder Judiciário

### Arnaldo Süssekind

Ministro aposentado do TST, Süssekind foi integrante da Comissão nomeada por Getúlio Vargas para elaboração da Consolidação das Leis do Trabalho, em 1942, tendo sido Ministro do Trabalho e da Previdência Social. Jurista, Professor, representante brasileiro junto à OIT e titular da Academia Brasileira de Letras Jurídicas.



Normas Coletivas  
do Trabalho

### INTRODUÇÃO

A reforma do Poder Judiciário aprovada pela Emenda Constitucional nº 45 de dez de dezembro de 2004, ampliou significativamente a competência da Justiça do Trabalho.

Além das modificações de relevo atinentes às relações individuais e coletivas de trabalho, que examinaremos nesta exposição, o novo art. 114 da Carta Magna transferiu à Justiça do Trabalho a competência para dirimir os litígios de natureza sindical (inciso III) e as ações relativas às penalidades administrativas impostas aos empregadores pelo Ministério do Trabalho e Emprego (inc. VII); assegurou-lhe o julgamento dos mandados de segurança, habeas corpus e habeas data em matéria de sua jurisdição (inc. IV) e dos conflitos de competência entre os seus órgãos, salvo quando se tratar de ação direta de inconstitucionalidade (inc. V); manteve sua competência para executar de ofício as contribuições da seguridade social devidas em razão de suas decisões (inc. VIII); confirmou a jurisprudência no sentido da sua competência para as ações sobre danos morais ou patrimoniais (inc. VI).

### DO DIREITO INTERTEMPORAL CONSTITUCIONAL

Os novos textos constitucionais sobre jurisdição e competência têm incidência imediata e absoluta. Já no que concerne a regras processuais, os novos preceitos devem respeitar o direito adquirido, a coisa julgada e o ato jurídico perfeito, consagrados constitucionalmente em cláusula pétrea constitucional (art. 5º, XXXVI, combinado com o art. 60, § 4º, IV, da Constituição vigente). Isto não significa, porém, que, iniciada uma relação processual no juízo competente, as partes tenham adquirido o direito a que o feito prossiga, até o seu termo, na conformidade do ordenamento processual então em vigor. As normas processuais da Carta Magna não têm retroeficácia, embora incidam imediatamente na relação processual em curso.

Invoquemos, a respeito, o maior dos constitucionalistas brasileiros  
– PONTES DE MIRANDA:

*“é princípio básico o princípio da imediata incidência dos direitos adquiridos, a coisa julgada e aos atos jurídicos, ou se a retrotrai.*

*Quando se diz que as novas Constituições incidem imediatamente e há, aí, princípio inegável, de modo nenhum se enuncia que as novas Constituições têm retroatividade e o princípio do respeito aos atos jurídicos perfeitos não exista para as Constituições.*

*As regras jurídicas processuais são, em princípio, de eficácia imediata. Têm de ser observadas e aplicadas desde o momento em que começa a sua incidência. A fortiori, as regras jurídicas sobre jurisdição, porque hão de coincidir a atividade do órgão e a lei que a rege. Não existe direito adquirido a que só se julgue como haveria de ser julgado o titular de qualquer direito, pretensão, ação ou exceção, ao tempo em que adquiriu o direito e pelo órgão que era competente antes da nova lex sobre competência. Se a Constituição A dizia que o órgão era o competente A, e a Constituição B retirou a competência de tal órgão, a nova Constituição é que há de ser atendida. Tem-se de distinguir da incidência das regras jurídicas sobre jurisdição e competência as regras jurídicas processuais já aplicadas. Se foi, no momento A, respeitada a jurisdição e competência do órgão A no tocante a um ato, ou a alguns atos, e falta um ou faltam alguns para que se extinga a relação jurídica processual. O que foi feito está e só se tem de cogitar do que ainda não ocorreu.” (“Comentários à Constituição de 1967”, SP.rev. dos Tribunais, 2ª ed., vol VI, págs. 385, 390 e 391).*

No mesmo sentido é o magistrado deixado pelo doutíssimo  
CARLOS MAXIMILIANO:

*Prevalece, em face das autoridades públicas e judiciárias e a composição interna dos tribunais, singulares ou, coletivos, inclusive a respeito dos processos em curso.*

As leis do processo retroagem, na aparência, isto é, aplicam-se imediatamente, até mesmo aos direitos adquiridos antes da sua emanção e tanto aos feitos já começados quando advieram as novas regras formais, como aos posteriores.

Apenas e não refazem os atos anteriores: o pretório ad quem toma o feito no estado em que se encontra. (“Direito Intertemporal”, Rio, Freitas Bastos, 1946, págs. 264/5).

Depois de acentuar que a capacidade para atuar em Juízo rege-se pela norma legal vigente quando do ajuizamento da ação e os recursos pelas vigentes na data da decisão recorrida, o saudoso hermeneuta esclarece que

*“A execução da Sentença, a força executiva do julgado, constitui direito adquirido processual; isto é, o direito ao processo executivo rege-se pela norma contemporânea da decisão final da causa; porém a forma, os meios, as vias de execução obedecem à lei cujo império esta fase derradeira do feito é empreendida” (ob., cit., pág 276).*

## **DO DIREITO INTERTEMPORAL NO CÓDIGO DE PROCESSO CIVIL**

O Código do Processo Civil (CPC) trata da questão no seu art. 1211, *in verbis*.

*“Este Código regerá o processo civil em todo território nacional. Ao entrar em vigor, suas disposições aplicar-se-ão desde logo aos processos pendentes”.*

O PROFESSOR JOSÉ OLYMPIO DE CASTRO FILHO, nos seus comentários ao CPC, lembra que a doutrina recomenda o sistema do isolamento dos atos processuais, tal como exposto pelo acatado processualista MOACYR AMARAL DOS SANTOS, no seu “Direito Processual Civil”, para quem, embora seja o processo uma unidade em vista do fim a que se propõe:

‘ele é um conjunto de atos, cada um dos quais pode ser considerado isoladamente para os efeitos da aplicação da lei nova’.

Até porque a lei não poderá prejudicar o direito adquirido e a coisa julgada (“Comentários ao Código de Processo Civil”, Rio, Forense, 1976, vol. X, págs. 328/9).

E, esteiado nas lições dos grandes mestres Carnelutti, Chiovenda, Roubier e Galeno Lacerda, sublinha CASTRO FILHO que a lei processual não tem aplicação retroativa, porém aplicação imediata, embora deva reconhecer os efeitos processuais dos atos já praticados regularmente sob a égide da lei anterior. Daí por que – por exemplos – não se pode modificar o rito sumaríssimo da ação após a citação inicial, nem interpor recurso só previsto na lei posterior ao dia da sentença e, inversamente, suprimir recurso oferecido de acordo com a lei vigente nesse dia (Ob. e vol. cit., págs. 332/3).

#### **DA POSIÇÃO DA JUSTIÇA DO TRABALHO**

O Tribunal Superior do Trabalho, em resolução do plenário de 16 de fevereiro de 2005, aprovou a Instrução Normativa n. 27, dispondo sobre procedimentos aplicáveis aos processos em virtude da ampliação da competência da Justiça do Trabalho pela EC-45.

O art. 1º da Instrução esclarece:

*“As ações ajuizadas na Justiça do Trabalho tramitarão pelo rito ordinário ou sumaríssimo, conforme previsto na Consolidação das Leis do Trabalho, excepcionando-se, apenas, as que, por disciplina legal expressa, estejam sujeitas a rito especial, tais como o Mandado de Segurança, Habeas Corpus, Habeas Data, Ação Rescisória, Ação Cautelar e Ação de Consignação em Pagamento”.*

A sistemática dos recursos, inclusive a nomenclatura, alçada, prazos e competência obedecerão ao disposto na CLT, sendo sempre devido o depósito de que trata o art. 899, se houver condenação em pecúnia (art. 2º). Afigura-se-nos que às apelações interpostas antes da vigência da EC-45 deveria ter sido preservada a competência residual do Tribunal perante o qual foram interpostas e que não teriam de efetuar os depósitos, em

face do direito processual adquirido, até porque eles devem anteceder o oferecimento do recurso.

Custas e emolumentos observarão o prescrito na CLT (arts. 3º e 4º da Instrução), os honorários advocatícios por sucumbência somente serão devidos nos dissídios sobre relação de emprego (art. 5º) e o juiz poderá exigir o depósito prévio dos honorários do perito (art. 6º).

## **DA COMPETÊNCIA AMPLIADA DA JUSTIÇA DO TRABALHO**

O âmbito jurisdicional da Justiça do Trabalho foi bastante ampliado pela Emenda Constitucional nº 45. Do art. 114 original só restou o § 1º: “Art. 114. Compete à Justiça do Trabalho processar e julgar:

I - as ações oriundas da relação de trabalho, abrangidos os entes de direito público externo e da administração pública direta e indireta da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios;

II – as ações que envolvem exercício do direito de greve;

III – as ações sobre representação sindical, entre sindicatos, entre sindicatos e trabalhadores, e entre sindicatos e empregadores;

IV – os mandados de segurança, habeas corpus e habeas data, quando o ato questionado envolver matéria sujeita a sua jurisdição;

V – os conflitos de competência entre órgãos com jurisdição trabalhista, ressalvado o disposto no art. 102, I;

VI – as ações de indenização por dano moral ou patrimonial, decorrente da relação de trabalho;

VII – as ações relativas às penalidades administrativas impostas aos empregadores pelo órgãos da fiscalização das relações de trabalho;

VIII- a execução, de ofício, das contribuições sociais previstas no art. 195, I, “a” e II, e seus acréscimos legais, decorrentes das sentenças que proferir;

IX – outras controvérsias decorrentes da relação de trabalho, na forma da lei.

§ 1º - Frustrada a negociação coletiva, as partes poderão eleger árbitros.

§ 2º - Recusando-se qualquer das partes à negociação coletiva ou à arbitragem, é facultado às mesmas, de comum acordo, ajuizar dissídio coletivo de natureza econômica,

podendo a Justiça do Trabalho decidir o conflito, respeitadas as disposições mínimas legais de proteção ao trabalho, bem como as convencionadas anteriormente.

§ 3º - Em caso de greve em atividade essencial, com possibilidade de lesão do interesse público, o Ministério Público do Trabalho poderá ajuizar dissídio coletivo, competindo à Justiça do Trabalho decidir o conflito”.

## **DA RELAÇÃO DE TRABALHO**

A modificação de maior repercussão no Judiciário trabalhista concerne à expressão: “as ações oriundas da relação de trabalho”. Antes, o *caput* do art. 114 mencionava “os dissídios individuais e coletivos entre trabalhadores e empregadores”, isto é, os litígios oriundos da relação de emprego, podendo alcançar “as controvérsias decorrentes das relações de trabalho” somente quando a lei específica o determinasse.

A relação de trabalho é gênero do qual a relação de emprego é uma das espécies, pois abrange também outros contratos, como os de prestação de serviços por trabalhadores autônomos, empreiteiras de labor, mandato para empreender determinada atividade em nome do mandante, representação comercial atribuída a pessoa física, contratos de agenciamento e de corretagem. Como esclarece o art. 594 do Código Civil. “Toda a espécie de serviço ou trabalho lícito, material ou imaterial, pode ser contratado mediante retribuição”.

O novo art. 114, contém uma contradição, por nós anteriormente apontada, porque no inciso I inclui na competência da Justiça do Trabalho “as ações oriundas da relação de trabalho” – todas, portanto – entretanto, no inciso IX, refere “outras controvérsias decorrentes da relação de trabalho, na forma da lei”.

Afigura-se-nos que o inciso IX “choveu no molhado”, porquanto, havendo ou não lei afirmando a competência da Justiça do Trabalho para conhecer de litígio sobre qualquer modalidade de relação de trabalho, essa competência está afirmada no inciso I.

A relação de trabalho corresponde ao vínculo jurídico estipulado, expressa ou tacitamente, entre um trabalhador e uma pessoa física ou jurídica, que o remunera pelo serviço prestado. Ela vincula duas pessoas, sendo que o sujeito passivo da obrigação há de ser uma pessoa física, em relação à qual o contratante tem o direito subjetivo de exigir o trabalho ajustado. O trabalhador autônomo, ao contrário do empregado, assume o

risco da atividade profissional que exerce por conta própria.

Assinale-se, por oportuno, que, independentemente da competência da Justiça do Trabalho para processar e julgar os respectivos litígios, o direito material aplicável será:

- a) em se tratando de relação de emprego, a CLT e legislação complementar;
- b) nas relações de trabalho reguladas no Código Civil ou em lei especial, as correspondentes disposições.

Consoante prescreve o art. 593 do novo Código Civil

*“A prestação de serviço que não estiver sujeita a leis trabalhistas ou à lei especial, rege-se-á pelas disposições deste Capítulo”.*

Na lúcida observação do professor JOSÉ AUGUSTO RODRIGUES PINTO, há competência da Justiça do Trabalho para julgar as ações decorrentes da relação de trabalho alcança

*“todas as pessoas físicas prestadoras de atividade pessoal, subordinada ou não, voltada para a produção de bens e a prestação de serviços. Tal abrangência aglutinou na competência da Justiça do Trabalho relações jurídicas de direito material comum e trabalhista” (Originais do capítulo VI, item 45, da 7ª edição do “Processo Trabalhista de Conhecimento”, SP, LTr., que o Autor nos forneceu.)*

## **DOS TRABALHADORES AUTÔNOMOS**

O trabalho autônomo é uma das modalidades da relação cogitada pelo art. 114, I, da Constituição. Ele corresponde tanto ao trabalhador que habitualmente e por conta própria exerce uma atividade profissional remunerada em favor de terceiros, como ao que eventualmente executa o serviço contratado. E pouco importa que essa relação se estabeleça por um ajuste verbal ou em razão de um contrato escrito de locação de serviços. O relevante é que o trabalho seja realizado por pessoa física e praticado se as características da relação de emprego, cujos elementos estão enunciados nos arts. 2º e 3º da CLT. A relação de trabalho, no concernente ao trabalhador, é sempre intuitu personae.

Destarte, um profissional liberal ou um marceneiro, contratados sem os elementos configuradores da relação de emprego, são trabalhadores autônomos. Entretanto, se o ajuste for com a pessoa jurídica formada pelos trabalhadores que executam os serviços, é evidente que não haverá relação de trabalho. Neste último caso a Justiça do Trabalho será incompetente para conhecer dos litígios.

Há quem sustente que a relação entre o profissional liberal e o cliente, seja pessoa física ou jurídica, é de consumo e não de trabalho. Mas vale acentuar que o art. 3º, § 2º, do Código de Defesa do Consumidor assevera que “serviço” para efeito de conceituar o “fornecedor”

*“é qualquer atividade fornecida no mercado de consumo, mediante remuneração, inclusive as de natureza bancária, financeira, de crédito e securitária, salvo as decorrentes das relações de caráter trabalhista” (grifos nossos).*

Afigura-se-nos indubitável que o profissional liberal que, na qualidade de pessoa física, se obriga a prestar determinado serviço ao contratante, estabelece típica relação de trabalho.

Nas palavras do acatado professor MANOEL ANTÔNIO TEIXEIRA FILHO, a ampliação da competência da jurisprudência trabalhista alcança as

*“lides nas quais de um lado, figure como parte um trabalhador lato sensu, independente da natureza jurídica do contrato a que esteja vinculado, e, de outro, o tomador dos seus serviços, mesmo que não seja empregador” (“Justiça do Trabalho e a Emenda Constitucional n. 45/2004”, in revista LTr de janeiro de 2005, SP, pág. 14)*

O ilustrado Ministro do TST, IVES GANDRA MARTINS FILHO, é incisivo ao acentuar que a relação de trabalho não se confunde com a “relação de consumo (regida pela Lei 8.078/90), cujo objeto não é o trabalho realizado, mas o produto ou serviço consumível, tendo como pólos o fornecedor (art. 3º) e o consumidor (art. 2º), que podem ser pessoas físicas ou jurídicas” (A reforma do Poder Judiciário e seus desdobramentos na Justiça do Trabalho”, rev. cit., pág. 34).

## **DO TRABALHO PORTUÁRIO AVULSO**

O trabalhador que presta serviços no porto sem relação de emprego é denominado avulso, mas se distingue do autônomo porque se lhe aplicam diversas normas legais de natureza trabalhista.

A relação de trabalho não é contínua, como ocorre com o empregado dependendo sua designação do sindicato do qual a mão-de-obra é requisitada ou, quando for o caso do órgão gestor da mão-de-obra portuária; mas também se diferencia do trabalho autônomo porque o executor não assume os riscos da atividade empreendida.

A competência da Justiça do Trabalho já estava afirmada em lei especial autorizada pela regra original da Carta Magna.

## **DA REPRESENTAÇÃO COMERCIAL**

O representante comercial é contratado por uma sociedade comercial para representá-la com os poderes e limitações estipulados no contrato. Há, portanto, duas pessoas que se vinculam juridicamente nos termos do ajuste, ao contrário do que se dá na representação imposta por lei.

A Lei n. 4.886, de 1965, regula as atividades dos representantes comerciais autônomos, quer se trate de pessoa física ou de pessoa jurídica. É indubitável que só haverá relação de trabalho quando o representante for pessoa física, pois a pessoalidade, no que tange ao prestador dos seus serviços, é fundamental para configurá-la.

## **DOS SERVIDORES PÚBLICOS**

A Lei n. 9.962, de 22 de fevereiro de 2000, resultante da EC-19/98, distingue entre o funcionário exercente de atividades típicas do Estado, submetidos ao regime estatutário e os demais servidores regidos pela CLT, contratados após a sua vigência.

O regime estatutário é imposto por lei e não admite a negociação das respectivas condições de trabalho. Daí a expressão de LEÓN DUGUIT de que se trata de um ato-condição, porque o estatuto legal vigente não admite qualquer modificação das suas regras, integrantes do Direito Administrativo.

O texto da Emenda Constitucional em foco aprovado pela Câmara dos Deputados prescreveu competir à Justiça do Trabalho processar e julgar as ações oriundas de relação do trabalho da “administração pública direta e indireta da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios”. O Senado Federal, no entanto, acrescentou “exceto os servidores ocupantes de cargos criados por lei, de provimento efetivo ou em comissão, incluídas as autarquias e fundações públicas dos respectivos entes da Federação” (Art. 114, i).

A EC-45, todavia, foi promulgada e publicada com a redação da Câmara dos Deputados, sem que o Plenário dessa Casa do Congresso tivesse se pronunciado de conformidade com as normas regimentais. A Associação dos Juizes Federais do Brasil ajuizou, a respeito, uma Adin, que obteve a seguinte decisão liminar do eminente Ministro NELSON JOBIM, como Presidente do STF:

*“Suspendo, ad referendum, toda e qualquer interpretação dada ao inciso I do art. 114 da CF, na redação dada pela EC-45/2004, que inclua na competência da Justiça do Trabalho a apreciação de causas que sejam instauradas entre o poder Público e seus servidores, a ele vinculados por típica relação de ordem estatutária ou de caráter jurídico-administrativo”.*

*38. Aliás, na vigência do preceito original do questionado art. 114, a colenda Suprema Corte considerou inconstitucional a disposição da lei n. 8 112, de 1990, porque o regime e o “estatutário e não o contratual trabalhista” (Adin 492, rel. Ministro CELSO DE MELLO).*

A nosso ver, deve ser mantido esse entendimento.

## **DO ENTE DE DIREITO PÚBLICO EXTERNO**

A jurisdição de cada Estado não é absoluta porquanto o Direito internacional impõe-lhe algumas limitações, sejam resultantes de tratados ratificados, seja em razão de regras de conveniência que os países civilizados devem observar.

Hoje, no entanto, a matéria é objeto de diversos tratados que os Estados aderem por ato soberano, limitando, assim, sua jurisdição. Dentre estes, cumpre referir a Convenção de Viena sobre Relações Diplomáticas (1961), a Convenção de Viena sobre Relações Consulares (1963), a Carta

das nações Unidas (1945, art. 105), a Convenção sobre Privilégios e Imunidades das Agências Especializadas das Nações Unidas (1947) – todas elas ratificadas pelo Brasil. No âmbito americano, cabe destacar o Código de Bustamante (1928, art. 333) e a Carta da Organização dos Estados Americanos (1948, arts. 139 a 141).

Desde logo, cumpre não confundir a imunidade de jurisdição de um Estado (pessoa de direito público externo) ou de uma organização de Estados (pessoa de direito público internacional), que se estende aos respectivos chefes, com a reconhecida aos agentes diplomáticos ou consulares e aos respectivos representantes e funcionários em exercício no país receptor. Estes são titulares de direitos subjetivos internacionais restritos ao desempenho da respectiva missão ou representação na conformidade dos tratados a respeito firmados e ratificados; aqueles têm plena imunidade de jurisdição, como direito inerente à própria personalidade jurídica.

Em todos os precitados instrumentos internacionais, ratificados pelo nosso país, é admitida a renúncia expressa à imunidade jurisdicional, mas ela não alcança os atos executórios, sejam eles de caráter administrativo, judiciário ou legislativo. Os tratados que dispõem sobre o tema exigem nova e explícita renúncia ou a proibem para essa fase do processo.

Antes da Constituição de 1988, a competência para conhecer de ações sobre eventuais litígios contra entes de direito público externo era da Justiça Federal comum. Depois, em disposição não alterada pelo EC-45, essa competência foi transferida para a Justiça do Trabalho.

Releve ponderar, entretanto, que a imunidade de jurisdição não foi extinta por essa norma constitucional. Competirá, portanto à Justiça do Trabalho decidir se na hipótese em foco existe imunidade e, existindo, analisar a eventual renúncia (Ac. de 07.08.90 do STF na Ap. nº 02 – DF, rel Ministro Francisco Rezek, in rev. do STF nº 13, Brasília).

## **DOS DIRETORES DE SOCIEDADES**

Cumpre desde logo distinguir dois tipos de sociedades:

**a)** personificada, na qual a direção superior compete aos que deliberam por maioria de voto, computados em face do número de quotas

(Art. 1.010 do Código Civil). Geralmente, a prática dos atos de administração cabe a um deles, designado no contrato social ou pela assembléia. Nada impede, porém, a designação de terceiro (diretor ou gerente) para a prática desses atos. Neste caso há mandato;

**b)** de ações (sociedade anônima), na qual a assembléia de acionistas elege os dirigentes que a representarão na sua vida de relação. Aí não há mandato, o qual, sendo contrato, exige duas pessoas – mandante e mandatário – mas representação pura, decorrente de lei, em razão da qual o representante é alter ego da sociedade.

Na lição de MIRANDA VALVERDE, as sociedades anônimas

*“nascem com órgãos indispensáveis à sua vida relação. O funcionamento desse órgão é que depende de pessoas naturais. O Administrador ou Diretor eleito pela Assembléia Geral, ou indicado por quem tenha autoridade para tanto, como nas sociedades de economia mista, não contrata (grifo nosso) com a sociedade o exercício de suas funções. Se o nomeado aceita o cargo, deverá exercê-lo na conformidade das prescrições legais e estruturais, que presidem ao funcionamento da pessoa jurídica. Adquire uma qualidade, uma situação jurídica dentro do grupo ou corporação, a qual lhe impõem deveres e exige o desenvolvimento de certa atividade a bem dos interesses coletivos”* (“Sociedade por Ações”, Rio, Forense, 1953, vol. III, págs. 278/279).

Nas palavras de MÁRIO ALLARA

*“a pessoa jurídica, que se encontra na mesma condição da pessoa física absolutamente incapaz, agirá através de seus órgãos ou representantes”* (“Lê noziona fondamentali del diritto civile”, Giappichereilli Ed., Torino, 1958, vol. I, pág. 211)

Incisivo é ERNESTO KROTOSCHIN, ao asseverar que o diretor eleito pela assembléia

*“representante legal da sociedade etc., personifica juridicamente esse padrão abstrato”* (“Instituciones

*de Derecho Del Trabajo". Buenos Aires, Depalma, 1997, vol. I, pág. 80)*

Como já acentuamos, a relação de trabalho a que se refere no art. 114, I, da Carta Magna exige dois sujeitos de direito – contratante e contratado. Na hipótese em foco de representação não há contrato, pois a entidade representada só pode atuar por meio dos seus órgãos legais. Por isto o ilustrado professor titular de Direito Civil da UERJ, FRANCISCO AMARAL, denomina de orgânica essa representação:

*"Representação orgânica é a que compete aos órgãos externos com que uma pessoa jurídica atua. Caracteriza-se pela circunstância de o órgão representativo ser parte integrante da própria estrutura, agindo não individualmente, mas como parte do próprio ente.*

*A opinião dominante é no sentido de que a chamada representação orgânica consiste apenas na atuação da própria pessoa jurídica por meio dos seus órgãos" ("Direito Civil – Introdução", RJ, Renovar, 4ª ed., págs. 426/427).*

Daí a afirmação de DÉLIO MARANHÃO no sentido de que diretor de sociedade anônima eleito pela assembleia de acionista é

*"representante legal da pessoa jurídica, não como mandatário (o mandato pressupõe dois sujeitos), mas como uma pessoa física da qual depende o funcionamento da própria pessoa jurídica" (Ob. cit., pág. 73).*

Por via de conseqüência, as ações judiciais movidas por tais diretores eleitos pela assembleia da sociedade anônima, contra a sociedade que representa, são da competência da Justiça Comum, visto que na hipótese não se configura a relação de trabalho.

### **DO DANO MORAL OU PATRIMONIAL, INCLUSIVE DECORRENTE DE ACIDENTE DO TRABALHO**

A competência para julgar ações de indenização por dano moral ou patrimonial decorrente de atos praticados no curso da relação de emprego foi afirmada pelo Tribunal Superior do Trabalho, enquanto que o Superior Tribunal de Justiça concluiu pela competência da Justiça

Comum. E o Supremo Tribunal Federal se pronunciou, em acórdão da lavra do Ministro SEPÚLVEDA PERTENCE, em favor da Justiça do Trabalho:

*“Cuida-se, pois, de dissídio entre trabalhador e o empregador, decorrente de relação de trabalho, o que basta, conforme o art. 114 da Constituição, a afirmar a competência da Justiça do Trabalho, nada importando que deva ser resolvido à luz de normas de Direito Civil” (“Ac. de 17. 11.98, no RE-238.737-4).*

A EC-45, portanto, tornou explícito o que fora consolidado pela jurisprudência. A fortiori, não se pode negar a competência da Justiça do Trabalho nos casos em que o dano moral ou patrimonial resultar de acidente do trabalho causado por dolo ou culpa do empregador.

Nessa hipótese, a indenização está inserida no elenco de direitos trabalhistas consagrados pelo art. 7º da Constituição:

*“XXVII – Seguro contra acidentes do trabalho, a cargo do empregador, sem excluir a indenização a que este está obrigado, quando incorrer em dolo ou culpa !”*

Aliás, a Súmula nº 736 da Suprema Corte dispõe que

*“compete à Justiça do Trabalho julgar as ações que tenham como causa de pedir o descumprimento de normas trabalhistas relativas à segurança, higiene e saúde dos trabalhadores”*

Daí a judiciosa decisão do Tribunal de Justiça do Estado do Rio de Janeiro:

*“A decisão agravada não merece censura, tendo se baseado no entendimento atual da Corte Suprema, que se refere à competência da Justiça Obreira para processar e julgar o pleito indenizatório amparado em relação empregatícia, bem como na letra expressa da Constituição da República.  
De qualquer modo, a questão agora está regrada pelo artigo 114 da Constituição da República*

(com redação dada pela Emenda Constitucional 45/2004) (AI-2005.002.0387, rel. Desembargador Luis Felipe Salomão”).

Surpreendentemente, porém, a colenda Suprema Corte, em decisão plenária de 09 de março deste ano, concluiu, contra os votos dos Ministros CARLOS AYRES DE BRITO e MARCO AURÉLIO DE MELLO, que Justiça Comum estadual é a competente para julgar as ações de indenização previstas no inciso VI, do art. 114 da Constituição, modificado pela EC-45, não obstante tratar-se de típico direito trabalhista instituído pelo precitado art. 7º, inciso XXVI.

Consoante explicitou o voto prevalente, se “a ação de indenização baseada na legislação sobre acidente é da competência da Justiça estadual”, a indenização pleiteada em virtude de acidente com dolo ou culpa do empregador também deve ser examinada por essa Justiça, para que não se tenha “uma possibilidade de grave contradição”. Questiono, então, se, por coerência, a Justiça estadual, pelos seus órgãos competentes em matéria criminal, não deveria julgar os litígios sobre rescisão do contrato de trabalho, quando fundada em falta grave correspondente a delito previsto no Código Penal ?

Parece-se-nos, *data máxima vênia*, que a maioria da Suprema Corte (do julgamento não participou o Ministro CARLOS VELOSO) não atentou para a circunstância de que o seguro de acidente do trabalho, compulsoriamente a cargo do INSS, não concede indenização no seu conceito clássico e tradicional. A prestação é uma renda vitalícia denominada “auxílio-acidente”, devida ao trabalhador que, parcialmente incapacitado, continua apto para o trabalho, cujo valor é somado, se for o caso, aos proventos da aposentadoria por invalidez ou de pensão por morte (arts. 136 a 152 do Regulamento aprovado pelo Decreto nº 2.172, de 05.3.97).

O estatuido no art. 109, I, da Constituição, ao tratar da competência dos Juízes Federais, excluindo as causas de acidentes de trabalho e as sujeitas à Justiça do Trabalho, está em perfeita sintonia com as normas concernentes aos acidentes do trabalho, inclusive o precitado inciso XXVII do art. 7º da Constituição. É que, em face do preceituado no aludido inciso, cumpre distinguir, quanto aos acidentes do trabalho:

I – o seguro a cargo do INSS, cujos litígios são julgados pela Justiça Comum;

II - a indenização por dano culposo ou doloso do empregador, que deve ser pleiteado na Justiça do Trabalho.

Evidentemente, quando o inciso I do art. 109 menciona as causas de acidentes do trabalho, ele se refere ao seguro previdenciário custeado pelo empregador, mas quando exclui dos juízes federais, os dissídios a cargo da Justiça do Trabalho, dos quais participam a União, suas autarquias e fundações públicas, está preservando a competência dessa jurisdição especializada para decidir sobre a indenização prevista no elenco de direitos trabalhistas relacionados no art. 7º.

### **DO DISSÍDIO COLETIVO DE NATUREZA ECONÔMICA**

Os §§ 1º, 2º e 3º do art. 114 da Lei Fundamental, reproduzidos no item 11 deste parecer, estatuem que:

- a) malogrando a negociação das partes envolvidas no conflito coletivo, elas poderão eleger árbitros;
- b) se não houver esse consenso, elas poderão, de comum acordo, ajuizar o dissídio coletivo perante o Tribunal;
- c) havendo greve em atividade essencial com possibilidade de lesão do interesse público, o Ministério Público do Trabalho (MPT) poderá ajuizar o dissídio;
- d) cumpre respeitar as normas legais mínimas de proteção ao trabalho e as constantes da convenção, ou do acordo coletivo, aplicável à categoria ou apenas a empresa ou empresas acordantes.

O novo art. 114 da Carta Magna preceitua competir à Justiça do Trabalho processar e julgar;

“II – as ações que envolvem exercício do direito de greve” e o art. 5º, em cláusula pétrea, invulnerável por Emenda Constitucional, esclarece que  
“XXXV – A lei não excluirá da apreciação do Poder Judiciário lesão ou ameaça a direito”.

Afigura-se nos ser este o procedimento facultado a qualquer das partes envolvidas no conflito coletivo, quando o prosseguimento da greve estiver lesando ou ameaçando violar legítimo direito da categoria representada. Até porque seria desarrazoado que a Carta Magna se limitasse a proteger o interesse público no suporte fático da greve e deixasse sem solução a lesão ao interesse privado, muitas vezes com repercussão na comunidade, ferindo, portanto interesses públicos.

O § 2º da norma constitucional em foco prescreve competir à Justiça do Trabalho

“decidir o conflito respeitadas as disposições mínimas legais de proteção ao trabalho, bem como as conveniadas anteriormente”.

Como se infere, ele modificou o parágrafo original, que autorizava “estabelecer normas e condições”.

Tal como na arbitragem, em que o árbitro não pode concluir além ou aquém do postulado pelas partes

“decidir um conflito é julgar entre pretensões deduzidas através do contraditório das partes, fazendo entrega da prestação jurisdicional rigorosamente dentro dos limites da controvérsia”. (J. A. Rodrigues Pinto, ob. cit., item 49).

Não integramos a corrente que entender ter sido extinto o poder normativo dos tribunais do trabalho, pois a sentença poderá criar ou rever regras e condições de trabalho, desde que o pedido integre a lide, respeitadas as disposições mínimas de proteção ao trabalho previstas em lei ou instrumento da negociação coletiva.

Aliás, os tribunais em geral também podem rever condições contratuais aplicando a “rebus sic stantibus”. E a Seção de Dissídios Coletivos do TST, em acórdão da lavra do culto Ministro JOÃO ORESTES DALAZEN, proferido à luz da redação original do citado § 2º, assinalou:

*“Para que o preceito constitucional em tela ostente algum sentido lógico, reputam-se disposições mínimas as cláusulas preexistentes, pactuadas em convenções coletivas de trabalho, em acordos coletivos de trabalho ou contempladas em sentenças normativas. Tais cláusulas, constituindo um piso de conquistas da categoria profissional, devem balizar o julgamento do dissídio coletivo, a menos que, em face da dinâmica da economia e da sociedade, resulte demonstrada a excessiva onerosidade ou inadequação de determinada cláusula”. (Ac. de 11.11.2004 no RO-DC-1281/03).*

O que importa considerar é que tanto o laudo arbitral, como a sentença que resolvem um dissídio coletivo não são declaratórias de uma situação jurídica pretérita, para afirmá-la ou negá-la, mas constitutivas, instituidoras de direitos e obrigações.

Duas ilações resultam claramente do comando constitucional:

- a) direitos ou condições de trabalho em nível superior aos prescritos nas leis e nas convenções ou acordos coletivos aplicáveis às partes litigantes podem ser determinados pela sentença, nesta hipótese normativa ou constitutiva;
- b) os direitos e condições de trabalho estipulados nos acordos e convenções coletivas não têm eficácia jurídica limitada à vigência do respectivo instrumento normativo, incorporando-se, em consequência, aos respectivos contratos de trabalho.

### **DA MIGRAÇÃO DE AÇÕES PARA A JUSTIÇA DO TRABALHO**

Reportando-nos ao que escrevemos nas seções I e III, itens 3 a 10, cumpre-nos concluir que as ações que agora são da competência da Justiça do Trabalho, oriundas da Justiça Comum, federal ou estadual, passarão a ser processadas e julgadas, conforme o caso, pelas Varas do Trabalho ou o Tribunal Regional do Trabalho da correspondente localidade.

Os atos praticados antes da transferência do processo não perdem a validade e os recursos cabíveis são os previstos na data da decisão recorrida. Assim, a apelação interposta deve ser julgada pelo Tribunal Regional do Trabalho competente para conhecer do apelo similar – o recurso ordinário

Qualquer cidadão que tem conhecimento da hipertrofia da Justiça do Trabalho sabe que a EC-45 deveria ter assegurado a competência residual dos órgãos do Poder Judiciário no pertinente às ações em curso na data da sua vigência. Lamentavelmente, assim não procedeu o Congresso Nacional.

Com a vultosíssima carga de processos que serão transferidos para a Justiça do Trabalho e o atual ordenamento processual nas fases cognitivas e executiva, agravar-se-á, sem dúvida, a lentidão advinda dos dois milhões de ações que já recebe anualmente.

Poderá a Lei Complementar que dispuser sobre a reforma do Poder Judiciário romper com o princípio da aplicação imediata das normas constitucionais referentes à jurisdição e competência dos seus órgãos, afirmado apenas em lei ordinária ?

É, a nosso ver, o que aconselha o bom senso, ainda que arranhando tradicional princípio jurídico.

Publicado originalmente em  
Rev. TRT - 9ª R. Curitiba, a.30, n.  
54, p.19-40, Jan./Jun. 2005

# Artigos

## Direito Coletivo e Sindical na Reforma do Judiciário

### Wilson Ramos Filho

Mestre e Doutor em Direito (UFPR), Pós-doutor na École de Hautes Études en Sciences Sociales, Paris, França; professor adjunto de Direito do Trabalho da UFPR e professor catedrático de Direito Sindical na UNIBRASIL. Integra o escritório de advocacia Defesa da Classe Trabalhadora.



**R**esumo: A Emenda Constitucional n.45/2004 alterou a competência funcional da Justiça do Trabalho, com reflexos no direito coletivo do trabalho. A nova disciplina constitucional limitou o Poder Normativo da Justiça do Trabalho. Doravante só serão admitidas ações de dissídio coletivo de interesses por provocação de ambas as partes, em “comum acordo”. Há uma exceção apenas: o dissídio coletivo de iniciativa do Ministério Público do Trabalho, nos casos de greves em serviços essenciais em haja possibilidade de prejuízo a interesse público. Em casos de impasse nas negociações as partes poderão delegar o poder normativo de que são titulares a árbitro ou árbitros. A arbitragem poderá ser privada ou pública. Optando pela arbitragem privada, os limites aos poderes do árbitro serão estabelecidos no compromisso arbitral. Optando pela arbitragem pública, pela Justiça do Trabalho, os limites estão definidos pela própria Constituição: haverão de ser respeitados os direitos e garantias que já figuraram em normas coletivas anteriores.

### INTRODUÇÃO

Neste trabalho<sup>1</sup> serão analisados, ainda que superficialmente, com o objetivo de se fundamentarem conclusões, alguns aspectos de parte das controvérsias que se instalaram na seara de competências da Justiça do Trabalho (JT), mais particularmente na esfera do Direito Coletivo e Sindical, com a entrada em vigor da primeira etapa da chamada “reforma do judiciário” introduzida pela nova disciplina constitucional (Emenda 45, de 31.12.04).

### PRESSUPOSTOS METODOLÓGICOS

---

1 Uma primeira versão desse artigo foi concebida para subsidiar a participação do autor no VI CICLO DE CONFERÊNCIAS DE DIREITO DO TRABALHO sobre “A Reforma do Judiciário e a Nova Lei de Falência”, realizado em Curitiba, nos dias 22, 23 e 24 de fevereiro de 2005, sob os auspícios da APEJ – Academia Paranaense de Estudos Jurídicos, coordenado pelo Professor Doutor José Affonso Dallegrave Neto, tendo como também conferencista o Professor Doutor Luis Eduardo Gunther.

A análise do real alcance e das dimensões que esta primeira fase da reforma do judiciário estabelece no universo juslaboral impõe tarefa complexa, uma vez que exige do intérprete vigilância permanente para se evitarem não apenas exageros, mas também manifestações de natural resistência à mudança de paradigmas que se apresenta como inovação.

Para uma melhor compreensão do tema, o primeiro pressuposto norteia-se pela conscientização de que se trata de uma “reforma constitucional”, razão pela qual a análise deverá recorrer às ferramentas interpretativas próprias desse ramo do direito. Embora óbvio tal pressuposto nem sempre é seriamente considerado<sup>2</sup>.

O intérprete da nova disciplina constitucional, portanto, deve buscar a hermenêutica que extraia do texto constitucional a maior efetividade possível (princípio da efetividade das normas constitucionais) resistindo à tentação de entender tais inovações como de eficácia contida, limitada ou como meramente “programáticas”. Para isso há que se ter respeito pela Constituição entendendo-a como hierarquicamente superior às demais normas preexistentes, condicionadora de seus conteúdos (princípio da supremacia da Constituição), já que todas as demais normas terão que ser re-interpretadas da maneira que melhor se compatibilizarem com o novo texto constitucional (princípio da interpretação conforme a Constituição). Por fim, considerando-se que se trata de Poder Constituinte Derivado, a interpretação de Emendas Constitucionais não deve valorizar em excesso eventuais incongruências entre as matérias que foram reformadas pelo constituinte derivado sem que, sistemicamente, outros dispositivos correlatos também tenham sido alterados. Sabe-se que não raro o legislador (ordinário ou constituinte, originário ou derivado-reformador) opera as reformas sem o suficiente rigor técnico. Assim, cabe ao intérprete apreender o conteúdo da Emenda e de toda a legislação infraconstitucional com a preocupação de preservar-se o equilíbrio entre todos os seus comandos (princípio da unidade da Constituição) para que se atinjam, com a máxima efetividade, os fins pretendidos pela reforma, de modo menos gravoso e mais adequado (princípio da proporcionalidade) aos destinatários da nova disciplina constitucional. Desnecessário, então, destacar que as norma infraconstitucionais anteriores deverão ser

---

2 De fato, muitas análises que circularam pela Internet nos primeiros dias do corrente ano de 2005, formuladas por juizes e advogados, que teimavam em interpretar o novo texto constitucional segundo pré-compreensões tipicamente “trabalhistas”, reproduzindo o que venho jocosamente denominando de “interpretação constitucional conforme a CLT”, quando obviamente o que se deve fazer é re-interpretar a CLT e todo o restante conjunto normativo conforme a nova disciplina constitucional. Como o objetivo aqui não é criticar aqueles que tiveram a ousadia de socializarem suas impressões no calor da novidade, deixa-se de individualizá-los embora tais textos sejam facilmente encontráveis nas páginas de várias associações de classe.

reinterpretadas conforme a nova ordem constitucional, e não o inverso: interpretar a nova disciplina constitucional conforme a CLT, ou conforme a jurisprudência construída ao tempo da disciplina constitucional anterior.

O segundo pressuposto evidencia a natural manifestação de resistência à novidade que se vê amplificada em se tratando de reformas constitucionais o que implica mudanças paradigmáticas que impõem ao intérprete uma vigilância reforçada, um alerta constante, contra o conservadorismo hermenêutico. Para além do conservadorismo típico de grande parte dos operadores jurídicos, justificável pela vocação em preservar o status quo que caracteriza o posicionamento desses operadores da ciência do direito, subsiste um conservadorismo interessado que se manifesta de forma diferenciada dependendo da posição daquele que interpreta a Constituição Reformada. Entre os advogados o fenômeno muitas vezes ocorre em razão de interesses de sua clientela preferencial (existente ou pretendida); entre os magistrados, pela natural resistência não apenas à adoção de interpretações que poderiam acarretar sobrecarga ainda maior de trabalho mas também à necessidade de importantes reciclagens, tanto para atualização teórica, quanto para se repensarem os paradigmas até então utilizados;<sup>3</sup> entre os professores e doutrinadores do direito, pela necessidade de se reverem posicionamentos cristalizados em obras anteriores e em esquemas didáticos próprios.

O terceiro pressuposto é que exageros raramente contribuem para uma análise realista dos conteúdos das inovações constitucionais, e respectivos fundamentos, objetivos e conseqüências práticas.<sup>4</sup> São de certo modo exagerados os entendimentos de que o deslocamento de competência em algumas matérias da Justiça Comum para a Justiça do Trabalho propiciará enfim “ao trabalhador e ao tomador de serviços um autêntico acesso à Justiça”, assim como soam exageradas as afirmações de que a ampliação da competência trabalhista representaria o atendimento aos “justos reclamos da comunidade jurídica nacional”. Não parece razoável considerar que a Emenda 45 teria ampliado a

---

3 Exemplos de conservadorismo hermenêutico não faltam na análise da ampliação da competência da Justiça do Trabalho em decorrência da Emenda Constitucional número 45 no artigo 114 da Constituição. Vejam-se, a propósito: [secure.jurid.com.br/jurid/jurid.exe/carregahtml?arq=detalhe.html&ID=7226](http://secure.jurid.com.br/jurid/jurid.exe/carregahtml?arq=detalhe.html&ID=7226); ou <http://www1.jus.com.br/doutrina/texto.asp?id=6159>; ou ainda em <http://www1.jus.com.br/doutrina/texto.asp?id=6252>, todos acessados em 12 de fevereiro de 2005;

4 Como o objetivo desse texto não é criticar ninguém, ainda uma vez, não se fará referências a autores específicos, apenas serão listados alguns posicionamentos considerados de algum modo como “exagerados”.

competência trabalhista “apenas para julgar funcionários públicos, mais nada”, nem considerar que enquanto a matéria não for regulamentada por nova legislação infraconstitucional imperará a “balbúrdia” com “juízes legisladores criando procedimentos ao sabor de sua cultura jurídica e de sua convicção pessoal”, cada juiz criando “para os casos concretos o rito procedimental que reputar mais conveniente”. Mais que exageradas essas últimas afirmações mostram-se imprecisas, errôneas e excessivamente conservadoras, pouco contribuindo para uma serena análise das inovações constitucionais na competência da Justiça do Trabalho. Do mesmo modo, soam exageradas as análises segundo as quais tudo o que, ainda que remotamente, se aproximem de “relações de trabalho” teriam a competência deslocada para a Justiça do Trabalho.<sup>5</sup>

O quarto e último pressuposto emana do entendimento segundo o qual a Reforma do Judiciário foi realizada, no particular, exatamente para ampliar e para redimensionar a competência da Justiça do Trabalho, como já demonstrado, em interpretação histórica, por Carlos Mascarenhas BRANDÃO.<sup>6</sup> A finalidade da Reforma foi exatamente ampliar a competência da Justiça do Trabalho para diversas matérias que até então estavam submetidas a outras jurisdições, no campo do direito individual e, ao mesmo tempo, limitar o âmbito de competência da Justiça do Trabalho no campo das relações coletivas de trabalho.

Fixados os pressupostos metodológicos acima, inicia-se a análise de alguns pontos controversos a respeito das inovações que se instalam no campo do direito coletivo e sindical tendo-se como parâmetro norteador a primeira fase da Reforma do Judiciário.

### **A COMPETÊNCIA ALTERADA E REDIMENSIONADA NO CAMPO DAS RELAÇÕES COLETIVAS DE TRABALHO.**

Tendo por pressupostos (i) que a competência da Justiça do Trabalho restou alterada pela Emenda Constitucional n. 45 e que, em consequência disso, devem ser utilizados os princípios instrumentais de interpretação próprios do Direito Constitucional; (ii) que devem ser evitados mecanismos de resistência às mudanças; (iii) que devem ser evitados também exageros nas análises de tais mudanças; e, (iv) que o

---

5 Nesse sentido: “a ação de indenização proposta pela sociedade contra o seu administrador será de competência da Justiça do Trabalho”, segundo MEIRELES, Edilton em “A Nova Justiça do Trabalho – competência e procedimento”, in COUTINHO, Grijalbo Fernandes & FAVA, Marcos Neves, organizadores da obra NOVA COMPETÊNCIA DA JUSTIÇA DO TRABALHO, São Paulo, LTr/ANAMATRA, 2005, p. 67.

6 BRANDÃO, Cláudio Mascarenhas, “Relação de Emprego: enfim, o paradoxo superado”, in COUTINHO & FAVA (orgs.), pp. 55/56.

constituente derivado efetivamente pretendeu, no campo das relações individuais de trabalho, ampliar e redimensionar a competência da Justiça do Trabalho e que, no campo das relações coletivas de trabalho, limitou e restringiu o exercício do Poder Normativo da Justiça Especializada, serão analisados tão-somente quatro aspectos mais controversos decorrentes da Emenda Constitucional n. 45/2004, a saber: a) mudança paradigmática: necessidade de “comum acordo” para movimentação da jurisdição; b) limitações ao Poder Normativo restringido; c) competência da JT para julgar as ações relacionadas à greve; e d) competência da JT para julgar conflitos intersindicais.

Em cada um dos tópicos a seguir se procurará, com base nos pressupostos metodológicos acima estabelecidos extrair da nova ordem constitucional a máxima eficácia possível.

**a) Mudança paradigmática: necessidade de “comum acordo” para movimentação da jurisdição.**

A doutrina estruturou a classificação das “ações de dissídio coletivo” em duas espécies: os dissídios coletivos de natureza econômica (ou de interesse) e os dissídios coletivos de natureza jurídica (ou basicamente declaratórios), dentre estes últimos os tendentes a interpretar norma vigente, os chamados dissídios revisionais e também aqueles relativos a declarações de abusividade ou não de greves.

Na ordem constitucional anterior (CF, art. 114, §§ 1º e 2º) como principal pressuposto processual objetivo para o ajuizamento da instauração de instância de dissídio coletivo figurava a frustração da negociação coletiva.<sup>7</sup> Isso foi mantido no texto reformado.

Embora não houvesse previsão expressa na Constituição de competência para a Justiça do Trabalho julgar ações de dissídio coletivo de natureza jurídica a doutrina majoritária inclinou-se pelo entendimento de que a legislação infraconstitucional reguladora desse tipo de ação havia sido recepcionada pela CF/88 ao tratar genericamente da competência para julgar dissídios coletivos, uma vez frustradas as negociações. Tanto foi assim que o TST editou OJ 06 da SDC exigindo negociação prévia (posteriormente cancelada, em 10 de junho de 2000, por razões que não interessa tratar aqui) como pressuposto objetivo para ajuizamento de dissídios coletivos de natureza jurídica.

---

7 MARTINS FILHO, Ives Gandra, “Processo Coletivo do Trabalho, 2ª. Edição, São Paulo, LTr, 1996, p.98.

Com a reforma constitucional n. 45 a matéria foi cientificamente melhor tratada, separada em dois momentos: o que trata da competência para julgar dissídios coletivos de natureza econômica, no § 2º do art. 114, e o que trata da possibilidade de julgamento de matérias relacionadas a greves em serviços essenciais, no § 3º do art. 114, conforme será mais detalhado adiante neste mesmo estudo.

Além do requisito objetivo que diz respeito à frustração das negociações foi criado pela Reforma do Judiciário outro requisito objetivo para o ajuizamento de dissídios de natureza econômica: que a movimentação da jurisdição seja feita de comum acordo entre as partes.

Ao contrário do ponto de vista sustentado por Manoel Antonio TEIXEIRA FILHO<sup>8</sup> e por Gustavo Filipe Barbosa GARCIA<sup>9</sup>, salvo em casos de dissídio coletivo de natureza jurídica para defesa do interesse público em serviços essenciais, em todos os demais processos de dissídio coletivo, de natureza econômica ou de natureza jurídica, pouco importa, sempre se exigirá como pressuposto processual objetivo o comum acordo entre as partes envolvidas. Vale dizer, nas greves em atividades essenciais que não estejam arroladas como essenciais (art. 8º, Lei 7.783/89) e nas quais não haja interesse público relevante não se aceitará ação de dissídio coletivo objetivando declaração de abusividade de greve caso o requerimento de instauração de instância não venha acompanhado de termo de anuência firmado pelas partes envolvidas (sindicato patronal ou empresa e sindicato obreiro, conjuntamente). Já se pode imaginar a resistência a respeito por parte não só das entidades patronais, mas também dos intelectuais orgânicos das classes dominantes, na academia, na advocacia e no judiciário.

Desaparece, portanto, na nova ordem constitucional a possibilidade do empregador ajuizar unilateralmente dissídio coletivo visando declaração de abusividade de greve. Na nova Ordem Constitucional a única possibilidade de ajuizamento unilateral de dissídio coletivo é aquela estampada no § 3º do art. 114, em que o Ministério Público do

---

8 TEIXEIRA FILHO, Manoel Antonio, "A Justiça do Trabalho e a Emenda Constitucional n.45/2000", in Revista LTr, vol. 69, nº 1, janeiro de 2005, p.21, para quem "não se submetem à exigência de comunhão de vontades os dissídios de natureza, exclusivamente, jurídica, ou seja, destinados à interpretação de normas legais ou de disposições constitucionais".

9 GARCIA, Gustavo Felipe Barbosa, in "Reforma do Poder Judiciário: o dissídio coletivo na Justiça do Trabalho após a emenda constitucional n. 45/2004", Revista LTr, vol. 69, nº 1, janeiro de 2005, segundo quem "não há exigência de comum acordo para o ajuizamento desta modalidade de dissídio coletivo, permanecendo em vigor, neste aspecto, a disposição específica do art. 8º da Lei n.7.783/89, ao prever a possibilidade de instauração de dissídio coletivo, em caso de greve, por iniciativa das partes ou do Ministério Público do Trabalho, devidamente adaptado ao novo § 3º do art. 114 da CF/88", p. 69.

*[...] Na nova redação do mesmo § 2º essa controvertida exclusividade na legitimação ativa aos sindicatos desapareceu, de modo que 'recusando-se qualquer das partes à negociação ou à arbitragem, é facultado às mesmas [logo, às partes que participaram da negociação, empresas ou sindicatos] ajuizar dissídio coletivo de natureza econômica', desde que o façam conjuntamente, em 'comum acordo'. Não será exigido o 'comum acordo' apenas na hipótese do § 3º"*

Trabalho (MPT) considerar que (i) a atividade for essencial, nos termos da lei; e, conjuntamente, (ii) houver possibilidade de lesão ao interesse público, hipótese em que, como ensina Ives Gandra MARTINS FILHO<sup>10</sup>, o MPT foi transformado em dominus litis exclusivo do dissídio coletivo de natureza jurídica que objetiva a declaração de abusividade da greve. Apenas nesta hipótese de estarem presentes, ao mesmo tempo, ambos os requisitos o Ministério Público do Trabalho poderá ajuizar dissídio coletivo, sem a necessidade de "comum acordo" entre as partes que participaram da negociação frustrada. Esclarecendo: salvo nos casos em que o MPT detém com exclusividade a prerrogativa de ajuizar dissídios coletivos, não serão mais admitidos dissídios coletivos unilaterais (por parte tanto das empresas, quanto dos sindicatos obreiros) objetivando a mera declaração de abusividade ou não-abusividade de greve, o que deve contribuir como estímulo ao processo de negociação direta entre as partes.

Essa possibilidade de a empresa ajuizar dissídio coletivo (ainda que objetivando meramente obter declaração de abusividade de greve) já era de constitucionalidade questionável antes da Emenda n.45/2004, conquanto os nossos Tribunais fizessem vistas grossas a tal utilização. Explique-se: na redação originária do § 2º do art. 114 da CF/88 constava expressamente que "recusando-se qualquer das partes à negociação ou à arbitragem" era "facultado aos respectivos sindicatos ajuizar dissídio coletivo". Logo, somente os sindicatos (obreiros e patronais) estavam legitimados, constitucionalmente, para ajuizar dissídios coletivos. Contudo, incorrendo em grosseira inconstitucionalidade, os TRTs e o próprio TST inclinaram-se por admitir a empresas cujos trabalhadores estavam em greve legitimidade ativa para ajuizamento de dissídios coletivos.

Na nova redação do mesmo § 2º essa controvertida exclusividade na legitimação ativa aos sindicatos desapareceu, de modo que "recusando-se qualquer das partes à negociação ou à arbitragem, é facultado às mesmas [logo, às partes que participam da negociação, empresas ou sindicatos] ajuizar dissídio coletivo de natureza econômica", desde que o façam conjuntamente, em "comum acordo". Não será exigido o "comum acordo" apenas na hipótese do § 3º: neste caso por parte do único legitimado a tanto, o Ministério Público do Trabalho e desde que a greve ocorra em atividades essenciais e, ao mesmo tempo, que a greve implique em possibilidade de lesão ao interesse público. Nesse sentido encontra-se a lição de Marcos Neves FAVA, segundo o qual "o emperramento da negociação, no mais das vezes, provoca a reação da greve, mas o movimento de suspensão do trabalho, como visto linhas acima, não ensejará representação do

10 MARTINS FILHO, Ives Gandra, "A Reforma do Poder Judiciário e seus desdobramentos na Justiça do Trabalho", in Revista LTr, vol. 69, nº 1, janeiro de 2005, p.31

Ministério Público do Trabalho para a instauração de instância, exceto em se tratando de atividade essencial e com possibilidade de prejuízo ao interesse público. Vislumbra-se plausível, pois, que em um dado processo de negociação, as partes não cheguem a acordo, ecloda greve e nenhuma delas, por não haver consenso quanto à utilidade da intervenção estatal, possa socorrer-se da via judicial”.<sup>11</sup>

#### **b) Limitações ao Poder Normativo restringido.**

O poder “constitucionalmente conferido aos Tribunais Trabalhistas de dirimirem conflitos coletivos de trabalho mediante o estabelecimento de novas e mais benéficas condições de trabalho, respeitadas as garantias mínimas já previstas em lei”<sup>12</sup> que singulariza entre as nações civilizadas o sistema brasileiro de solução de conflitos coletivos de trabalho, ainda como resquício do governo autoritário da década de 30, a despeito de não haver sido “anatematizado, banido (como muitos desejam) acabou sendo reduzido de modo expressivo” conforme observa Manoel Antonio TEIXEIRA FILHO, que conclui – lamentando – que em havendo greve em atividades não-essenciais “nem o Ministério Público do Trabalho, nem as categorias em conflito poderão promover ação coletiva” cuja conseqüência “poderá ser altamente perturbadora da paz social”.<sup>13</sup>

Embora o diagnóstico acima esteja correto – o Poder Normativo da Justiça do Trabalho realmente sofreu importante limitação – a conseqüência não será necessariamente catastrófica para a verdadeira “paz social”. Explique-se: pelo menos nos últimos dez anos, mercê de reiterada jurisprudência em nossos TRTs e no TST as empresas e os sindicatos patronais sempre ameaçavam as entidades obreiras com eventual ajuizamento de dissídios coletivos por se sentirem seguros de que os julgamentos seriam vantajosos aos interesses patronais. A chantagem patronal obtinha êxito em muitas ocasiões, pois: a) não raras vezes os dissídios coletivos ajuizados por entidades obreiras eram extintos sem julgamento de mérito por preliminares, criadas por Orientações Jurisprudenciais da SDC/TST e não por lei; b) caso fossem superadas as preliminares – o que não se mostrou muito freqüente – nos julgamentos era prática comum a retirada de direitos historicamente consolidados;

---

11 FAVA, Marcos Neves, “O Esmorecimento do Poder Normativo – análise de um aspecto restritivo na ampliação da competência da Justiça do Trabalho”, in COUTINHO & FAVA, ob. cit., p.285.

12 PINTO, José Augusto Rodrigues, “Direitos Sindical e Coletivo do Trabalho”, São Paulo, LTr, 2ª. Edição, 2002, p. 370.

13 TEIXEIRA FILHO, ob. cit., p.21. A citação acima termina com a pernóstica frase: “quem viver, verá”.

c) nos julgamentos de dissídios coletivos raramente direitos novos eram criados em benefício dos trabalhadores, inclusive com respaldo em decisões do STF<sup>14</sup> e, d) nos dissídios coletivos de natureza jurídica para declaração de abusividade de greves, quase sempre os empregadores obtinham sucesso em seu intento, o que era absolutamente gravoso aos trabalhadores já que, a teor da OJ 10 da SDC/TST a “Greve abusiva não gera efeitos. É incompatível com a declaração de abusividade de movimento grevista o estabelecimento de quaisquer vantagens ou garantias a seus partícipes, que assumiram os riscos inerentes à utilização do instrumento de pressão máximo”; ou seja, como muitas vezes o acordo era obtido por intermédio de chantagem patronal que ameaçava os trabalhadores com a possibilidade de julgamento de dissídio pelos Tribunais do Trabalho, a “paz social” era artificial pois obtida de modo forçado, uma vez que não era permitido aos sindicatos obreiros ingressarem com dissídio coletivo para a declaração de não-abusividade de greve, a teor da OJ 12 da SDC/TST: “Greve. Qualificação jurídica. Ilegitimidade ad causam do sindicato profissional que deflagra o movimento. Não se legitima o sindicato profissional a requerer judicialmente a qualificação legal do movimento paredista que ele próprio fomentou”. Mais transparente, impossível: o dissídio coletivo de greve só vinha servindo aos empregadores para obter declaração de abusividade (hipótese considerada incompatível com o deferimento de pretensões obreiras, conforme OJ 10), não podendo os sindicatos profissionais utilizarem de ação de dissídio coletivo para obter a declaração de não-abusividade, o que, teoricamente legitimaria o deferimento dos pleitos dos trabalhadores em sede de dissídio coletivo.

De toda sorte, como visto no tópico anterior, nada mais disso será possível (salvo nos casos de greves em serviços essenciais, se e quando houver possibilidade de lesão do interesse público, a juízo do MPT) uma vez que não poderão mais os Tribunais do Trabalho interferir nas relações empregadores/empregados julgando dissídios coletivos de natureza jurídica apenas para declarar abusividade de greve.

Mas as limitações ao Poder Normativo são ainda maiores. Os que defendiam a permanência do Poder Normativo da Justiça do Trabalho o faziam basicamente (i) como forma de proteger as categorias pouco organizadas e sem poder de pressão sobre os empregadores e (ii) porque significava importante fonte criadora de direitos para tais categorias. Essa possibilidade, a teor do § 2º do art. 114/CF já não mais existe.

---

14 O STF já decidiu inúmeras vezes que o Poder Normativo da Justiça do Trabalho só poderia operar no vazio legislativo; a matéria já sendo tratada na lei (como adicional de horas extras, por exemplo) não poderia ser objeto de ampliação por sentença normativa. Veja-se, por exemplo, a decisão exarada no RE 197.911-9, 1ª. Turma, Rel. Ministro Octávio Galotti, decisão proferida em 24.09.1996

*[...] Na sistemática originária o constituinte atribuía aos Tribunais do Trabalho o poder de criar direitos (estabelecer normas e condições) para determinada categoria profissional ou parcela desta além dos estabelecidos pela legislação aos demais trabalhadores. O constituinte derivado-reformador retirou esse poder da Justiça do Trabalho reencaminhando-o aos interessados. Verdadeiramente apenas as próprias partes, doravante, serão detentoras do Poder Normativo (a JT só terá poder normativo na hipótese do § 3º do art. 114 que será comentado mais tarde), podendo delegar esse poder aos Tribunais Trabalhistas em compromisso arbitral."*

Supondo-se que houvesse vontade política e comprometimento humanitário dos Tribunais do Trabalho com a melhoria das condições sociais dos trabalhadores (meta fixada pela Constituição Brasileira), que não existissem reiteradas jurisprudências do STF impedindo a criatividade judicial (salvo no caso de vazio legislativo e desde que não houvesse reserva legal) e que, na prática os Tribunais do Trabalho estivessem – por hipótese – realmente criando normas e condições mais benéficas aos trabalhadores em seus julgamentos, essa “criatividade” deixaria de existir com a entrada em vigor da Emenda Constitucional.

De fato, a redação anterior do § 2º do art. 114 estabelecia poderes à Justiça do Trabalho para “estabelecer normas e condições respeitadas as disposições convencionais e legais mínimas de proteção ao trabalho”. A JT tinha esse poder. Se não o exercia (ou se muitas vezes extirpava direitos vigentes há anos de determinadas categorias sob o argumento de que tais direitos teriam sua vigência condicionada ao prazo de vigência da norma anterior como um todo), não vem ao caso. A JT poderia, assim o desejando, estabelecer normas e condições, criando direitos novos, para além dos fixados na legislação (já que não poderiam ser inferiores a tais patamares pois tinha que respeitar “as disposições convencionais e legais mínimas”). Na atual redação do mesmo § 2º esse poder já não mais subsiste já que a JT não pode mais estabelecer normas e condições, mas tão-somente “decidir o conflito, respeitadas as disposições mínimas legais de proteção ao trabalho, bem como as convencionadas anteriormente”.

Têm-se duas novidades, portanto: (i) a JT não pode mais criar, estabelecer normas e condições, mas apenas “decidir o conflito”, salvo se receber esse poder (que não mais decorre da Constituição), das próprias partes; e (ii) na decisão do conflito a JT não pode mais extirpar as disposições convencionadas anteriormente.

Na sistemática originária o constituinte atribuía aos Tribunais do Trabalho o poder de criar direitos (estabelecer normas e condições) para determinada categoria profissional ou parcela desta além dos estabelecidos pela legislação aos demais trabalhadores. O constituinte derivado-reformador retirou esse poder da Justiça do Trabalho reencaminhando-o aos interessados. Verdadeiramente apenas as próprias partes, doravante, serão detentoras do Poder Normativo (a JT só terá poder normativo na hipótese do § 3º do art. 114 que será comentado mais adiante), podendo delegar esse poder aos Tribunais Trabalhistas em compromisso arbitral. Esse poder de criar normas e condições foi devolvido às partes, sendo que estas mesmas partes, diante de um impasse nas negociações, poderão recorrer a um árbitro para decidir o conflito, delegando a esse árbitro,

em comum acordo, o poder normativo que detêm. Caso optem pela arbitragem, como meio heterocompositivo de solução de controvérsias, as partes escolherão entre a arbitragem privada ou a arbitragem pública.

Caso as partes em conflito optem pela arbitragem privada, os poderes decisórios e limites a tais poderes nascerão da vontade das partes e constarão do compromisso arbitral (ajuste bilateral que, em vista de conflito presente, atribui poderes ao árbitro e estabelece as demais condições para a arbitragem).

Caso optem pela arbitragem pública, em comum acordo, poderão ajuizar dissídio coletivo de natureza econômica, nos termos do § 2º do art. 114 reformado pela Emenda 45/04, conforme observado por Marcos Neves FAVA para quem “a alteração em comento mostra-se substancial e revolucionária, na medida em que afasta – depois de seis décadas de aplicação do modelo acolhido pela Constituição Federal de 1988 – o Estado como meio obrigatório de solução dos conflitos coletivos, para que funcione como uma espécie de arbitragem pública, eleita por ambos os envolvidos no litígio”<sup>15</sup>. No mesmo sentido Ives Gandra MARTINS FILHO considera que a Reforma do Judiciário transformou “o dissídio coletivo em verdadeiro exercício de juízo arbitral, dada a necessidade de comum acordo para a submissão do conflito ao Judiciário Laboral”<sup>16</sup>.

Constata-se todavia uma diferença fundamental entre os dois tipos de arbitragem: na arbitragem privada os poderes e limites aos poderes do árbitro (ou árbitros) são estabelecidos pelas próprias partes; já na arbitragem pública, escolhida de comum acordo entre as partes em conflito, realizada pela Justiça do Trabalho, os limites aos poderes dos árbitros (juízes integrantes do órgão especializado para julgar dissídios coletivos nos termos do Regimento Interno de cada Corte) são desde logo fixados na Constituição: os Tribunais Trabalhistas não podem regredir em face do que já tenha sido pactuado anteriormente. Tanto é assim que a Constituição reformada alude expressamente “às normas resultantes

---

15 Fava, Marcos Neves, ob. cit., p.285

16 MARTINS FILHO, Ives Gandra. “A reforma ...”, ob. cit., p.31. Grifo no original. No mesmo artigo, mais adiante, o autor alude a que “apenas de comum acordo o dissídio coletivo poderá ser ajuizado, o que faz das Cortes Trabalhistas verdadeiras Cortes de Arbitragem, pois a característica própria da arbitragem é a livre eleição das partes, mas, uma vez eleito o árbitro, o procedimento para a composição do litígio é o judicial e legalmente já estabelecido, devendo sua decisão ser respeitadas pelas partes” (p.36). Grifos no original.

da negociação coletiva entre as partes litigantes. Indica as cláusulas de convenção não vigentes no momento do litígio, mas que as partes já aceitaram no passado, como válidas e aplicáveis”.<sup>17</sup>

Também aqui o constituinte-derivado-reformador promoveu importante alteração paradigmática: nos últimos dez anos, pelo menos, como eram freqüentes as ocorrências de em julgamentos de dissídios retirarem direitos antes previstos em normas coletivas preexistentes não raro os empregadores, em mesas de negociação, ameaçavam a bancada obreira com o ajuizamento de dissídio coletivo nos quais “os trabalhadores haveriam de perder direitos preexistentes”. Também não raras vezes os trabalhadores aceitavam percentuais de reajustes menores ou a instituição de bancos de hora em contratos coletivos temerosos diante da possibilidade de perderem, em eventual julgamento de dissídios coletivos, percentuais mais elevados de horas extras, de adicional noturno, de horas de sobre-aviso e assim por diante. A chantagem patronal quase sempre funcionou como demonstra o inexpressivo número de ajuizamentos de dissídios coletivos nos últimos anos, depois que se consolidou no TST (e conseqüentemente em muitos TRTs) a corrente hegemônica responsável pela maioria das OJs editadas pela SDC/TST.

Doravante essa chantagem patronal não mais funcionará já que se as partes optarem por encaminhar o conflito para ser decidido pelos Tribunais Trabalhistas assim agirão com plena consciência de que a Justiça do Trabalho, no exercício desse poder normativo mitigado, não mais poderá retirar dos trabalhadores direitos que já tenham figurado em algum contrato coletivo anterior (não necessariamente no imediatamente anterior).

Já se as partes optarem pela arbitragem privada, como os poderes do árbitro (e os limites a tais poderes) serão fixados pelas partes, em tese, as partes poderão atribuir ao árbitro (ou árbitros) privado poderes para decidir como bem entenda, podendo esse árbitro inclusive suprimir alguns direitos preexistentes, criando outros direitos ou não. Essa postura não será permitida na arbitragem pública em que os Tribunais do Trabalho forem chamados, em comum acordo entre as partes, para decidir conflitos, pois aqui haverá sempre a limitação constitucional ao poder normativo:

---

17 FAVA, Marcos Neves, ob. cit., p.288. O parágrafo assim continua: “Desta perspectiva, ao contrário do entendimento sufragado pelo Supremo, o tema ‘adicional de horas extraordinárias’ poderia ser tratado em dissídio coletivo econômico, desde que, em convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho anterior, as partes já tivessem fixado adicionais diferentes do constitucional. A medida valoriza o ‘livre jogo da negociação’ outorgando maior responsabilidade aos pactos coletivos, que poderão, em tempo futuro, servir de base para a decisão judicial”. Grifos no original.

os Tribunais Trabalhistas não mais poderão suprimir direitos, sob pena de nulidade das decisões por inconstitucionalidade.

Por outro lado, além desse limite (direitos preexistentes em normas coletivas anteriores) registre-se a existência de fundadas dúvidas quanto à possibilidade de a Justiça do Trabalho criar direitos novos para dada categoria profissional ou para parcela desta, já que não aparecem mais no texto constitucional poderes expressos para “estabelecer normas e condições” mas tão-somente para “decidir o conflito”.

Questão que poderia remanescer seria a que concerne à existência ou não de limites ao poder normativo no caso dos dissídios coletivos ajuizados pelo MPT com fundamento no § 3º do art. 114 reformado. Note-se que em tal hipótese (ocorrência de greve, em atividades elencadas em lei como “essenciais”, com possibilidade de lesão do interesse público) competirá à Justiça do Trabalho “decidir o conflito”, sem a limitação contida em seu § 2º. Inclina-se por concordar com a posição de Ives Gandra MARTINS FILHO para quem “os únicos dissídios coletivos genuínos serão aqueles propostos pelo Ministério Público do Trabalho, nos casos de greve em serviços essenciais, que comprometam o interesse público. A alteração parece salutar, na medida em que promove dentro do contexto de valorização da composição de conflitos coletivos, de preferência diretamente pelas partes envolvidas, que são as que melhor conhecem as condições de trabalho e a situação por que passa o setor produtivo em questão. Por outro lado, os impasses na solução desses conflitos, levando à manutenção de movimentos paredistas que comprometam a prestação de serviços essenciais, têm a válvula de escape da intervenção do Ministério Público, em defesa da sociedade prejudicada, ajuizando dissídio coletivo típico, tanto de natureza jurídica (pela declaração, ou não, da abusividade da greve) como de natureza econômica (compondo os interesses em conflito, mediante o estabelecimento de condições de trabalho que façam cessar os problemas decorrentes da prestação de serviços nas condições atuais)”.<sup>18</sup>

---

18 MARTINS FILHO, Ives Gandra. “A Reforma ...”, ob. cit., p.36, grifos no original. Registre-se, com respeito, opinião diversa, manifestada por JORGE NORMANDO RODRIGUES, assessor jurídico da Federação Única dos Petroleiros (FUP/CUT) ao ter acesso ao original antes deste publicação, que entende haver um contra-senso nesse raciocínio, fundamentalmente porque não se poderia deduzir a capacidade para fixar condições de trabalho quando o texto constitucional não a afirma textualmente. Para ele, portanto, o Poder Normativo da Justiça do Trabalho estaria totalmente sepultado. Embora esse entendimento também seja razoável, mantém-se por ora o entendimento de que nessa hipótese excepcional do § 3o do art. 114/CF, tendo em vista as restrições que a legislação impõe ao exercício do direito de greve, em atenção ao interesse público, remanesceria o poder normativo dos Tribunais para ampliar e criar novos direitos, nunca para restringir ou expurgar direitos que já tenham constado de normas coletivas anteriores.

Tem coerência esse entendimento. De fato, por integrarem categorias profissionais tidas pela lei como “essenciais” tais trabalhadores sofrem limitações para o exercício do direito de greve mais amplas do que as dedicadas aos demais trabalhadores. Em virtude disso é razoável que a Constituição dedique àqueles trabalhadores tratamento também diferenciado. Nesse caso, em que há interesse público a ser preservado (requisito objetivo para que o MPT tenha legitimidade ativa para ajuizar o dissídio) os Tribunais Trabalhistas poderiam criar normas e condições para (i) pôr fim ao conflito acabando com a greve e (ii) estabelecer condições diferenciadas para tais trabalhadores como razão para o fim da greve e como prevenção contra movimentos paretistas futuros.

A socorrer tal entendimento apresenta-se o argumento de que a autorização constitucional para que os Tribunais do Trabalho, nesses casos de greves em serviços essenciais, “decidam” o conflito implica a possibilidade de serem atendidas, ao menos em parte, algumas das reivindicações que motivaram o movimento paretista, pois de nada adianta “decretar o fim da greve” sem atacar os reais motivos que levaram à sua eclosão, já que em tal caso, o conflito não seria realmente “decidido” (como quis o constituinte derivado-reformador), de agudo passaria a apenas latente, persistindo a situação que o originou e sem que fosse alcançada a pretendida “pacificação” fundamentadora da intervenção estatal em tais relações coletivas de trabalho.

**c) Competência da JT para julgar as ações relacionadas com a greve;**

Merece também destaque a ampliação da competência da Justiça do Trabalho para as ações que envolvam o direito de greve.

Como é sabido, a mais eficiente medida patronal para impedir ou para dificultar o exercício do direito de greve por parte dos trabalhadores consistia no ajuizamento, perante o juízo cível, de interditos proibitórios. Desavisados e pouco familiarizados com as relações coletivas de trabalho alguns magistrados da Justiça Comum Estadual terminavam por (i) deferir liminarmente pedidos patronais e (ii) fixar pesadas multas diárias por descumprimento de ordens judiciais.

Em grande parte das vezes a Justiça Comum cometia uma teratologia: concedia tutela antecipada, sem que se ouvisse a parte contrária, assegurando a posse em via pública, ao proibir o sindicato de se manifestar a certa distância, nas ruas e nas calçadas situadas nas proximidades, da sede ou das agências de propriedade do empregador.

Com tais medidas, intentadas para – na prática – inviabilizar o exercício constitucional do direito de greve, a Justiça Comum mostrava o seu despreparo e pouca afinidade com temas muito próximos do cotidiano dos operadores jurídicos com alguma experiência no foro trabalhista. Essa constatação fundamentou e motivou muitos dentre esses operadores, inclusive a ANAMATRA, a defenderem o deslocamento da competência de todas as ações relacionadas com o exercício do direito de greve para a Justiça do Trabalho, seguramente mais aparelhada e mais afeiçãoada ao assunto.

Mesmo reconhecendo que doravante “a manifestação jurisprudencial passará a entender que a competência para apreciar as mencionadas ações será da Justiça do Trabalho”, Manoel Antonio TEIXEIRA FILHO<sup>19</sup>, de modo isolado na doutrina pesquisada, segue defendendo que “os interditos proibitórios nada têm a ver com o exercício do direito de greve” nem emanam da relação de trabalho” razão pela qual entende que a competência nessas ações teria permanecido na Justiça Cível comum.

Não foi esse o entendimento do TRIBUNAL DE JUSTIÇA DO PARANÁ em Mandado de Segurança impetrado pelo Sindicato dos Vigilantes de Curitiba e Região contra liminar deferida em interdito proibitório nos autos 103/2005 pela 22ª Vara Cível de Curitiba. Nesse Mandado de Segurança o Presidente do Tribunal de Justiça do Paraná, Desembargador Tadeu Marino Loyola Costa cassou os efeitos da liminar de interdito proibitório assim fundamentando sua decisão: “A Emenda Constitucional nº 45 que modificou o art. 114, da Constituição de 1988, dispôs que compete à Justiça do Trabalho julgar as ações que envolvem exercício do direito de greve. Com a alteração constitucional, compete à Justiça do Trabalho, quando provocada, delimitar o alcance e os limites do exercício do direito de greve. Daí que a situação de os trabalhadores, eventualmente, durante o movimento grevista, ameaçar ou turbar a posse de bens do empregador exige delimitação do exercício do direito de greve para assegurar que os grevistas exercitem o direito de que são titulares sem, contudo, impedir ou inviabilizar o exercício possessório do empregador sobre os bens próprios da empresa. Essa delimitação do direito de greve, caracterizada controvérsia judicial, somente poderá ser feita pela Justiça do Trabalho no exercício do poder jurisdicional de que está constitucionalmente investida”.

A competência, portanto, para conhecer e para julgar interditos proibitórios é inegavelmente da Justiça do Trabalho, conforme observado por João Orestes DALAZEN que está “convencido de que o art. 114, inc. II, passou a encartar na competência material da Justiça do Trabalho as ações

---

19 TEIXEIRA FILHO, Manoel Antonio, ob. cit., pp 15 e 16.

possessórias entre empregado e/ou sindicato e empregador em face do exercício do direito de greve”.<sup>20</sup>

Outra dúvida residiria na possibilidade, ou não, do deferimento de interditos proibitórios por parte dos magistrados trabalhistas. Uma coisa é concluir-se que a competência é do juiz trabalhista, outra coisa é adentrar no mérito da possibilidade de concessão de interditos proibitórios.

Explique-se: conforme visto acima, o constituinte derivado-reformador atribuiu domínio litis ao Ministério Público do Trabalho para ajuizar dissídios coletivos de natureza jurídica para declaração de abusividade de greves em atividades essenciais se houver possibilidade de prejuízo ao interesse público. Fora dessas hipóteses não cabem mais – na nova Ordem Constitucional – dissídios coletivos para declaração de abusividade de greves. E está definitivamente afastada a possibilidade de ajuizamento de dissídios coletivos de natureza jurídica, de iniciativa exclusivamente patronal, para a declaração de abusividade de greve, em homenagem e estímulo à autocomposição. Sendo assim, se não podem os Tribunais “porem fim” às greves (julgando dissídios coletivos de natureza jurídica) também não podem os Juízes das Varas do Trabalho pretenderem “pôr fim” a movimentos grevistas deferindo interditos proibitórios, impondo multas ou bloqueando contas correntes de sindicatos. Não haveria coerência sistêmica se isso fosse permitido. Em conclusão: dos juízes do trabalho de Primeira Instância é a competência material para conhecer e julgar interditos proibitórios mas no exercício da jurisdição o Juiz do Trabalho de primeira instância não pode interferir no conflito nem para impedir, nem para dificultar o exercício do direito de greve, limitando-se sua competência a preservar o controle que os empregadores tenham e que devem se circunscrever nos limites estritos de seus direitos de posse ou de propriedade (ou seja, no interior das empresas), nunca nas vias públicas de acesso e menos ainda na preservação do direito de ir e vir de quem quer que seja, pois não cabe mais, na nova Ordem Constitucional, interferência do judiciário trabalhista nas relações coletivas de trabalho, salvo nas hipóteses de (i) comum acordo entre as partes em dissídios coletivos de natureza econômica, conforme § 2º do art. 114, ou (ii) em dissídios coletivos de iniciativa privativa do Ministério Público do Trabalho, nos estritos limites do § 3º do mesmo art. 114 da CF/88.

Sendo assim, a referência ao deslocamento da competência para a Justiça do Trabalho para julgar “as ações que envolvam exercício do direito de greve” (inciso II, art. 114/CF) diz respeito precipuamente a “ações

20 DALAZEN, João Oreste, “A Reforma do Judiciário e os Novos Marcos da Competência Material da Justiça do Trabalho no Brasil”, in COUTINHO & FAVA, ob. cit., p. 174.

individuais entre empregados e empregador, nesta condição, em virtude do exercício do direito de greve, porquanto das ações coletivas a que a greve também possa dar causa já tratam os §§ 2º e 3º do art. 114” como já observado<sup>21</sup>.

A teor da norma constitucional em comento, da Justiça do Trabalho, inequivocamente, é a competência para julgar ações que visem coibir atos anti-sindicais e reparar danos – patrimoniais ou extrapatrimoniais – causados por empregador a sindicatos e a trabalhadores ou por sindicatos a empregador, por sindicatos patronais a sindicatos obreiros ou por sindicatos obreiros a sindicatos patronais e a empresas, dentre outras questões similares, em decorrência de movimentos grevistas.

#### **d) Competência da JT para julgar conflitos intersindicais;**

Além das ampliações e dos redimensionamentos de competência em matéria de relações coletivas de trabalho antes mencionadas, também são de competência da Justiça do Trabalho “as ações sobre representação sindical, entre sindicatos, entre sindicatos e trabalhadores, e entre sindicatos e empregadores.

Evidentemente a Justiça do Trabalho está mais aparelhada tecnicamente para prestar a jurisdição em tais casos, até então submetidos à competência da Justiça Comum Estadual, estando correto Edésio PASSOS, ao afirmar que essas matérias envolvem “relativa complexidade diante de grande número de litígios onde trabalhadores e empregadores disputam o espaço sindical sendo, de imediato, as ações em andamento remetidas à Justiça do Trabalho”.<sup>22</sup>

Resta superada, portando, a OJ 04 da SDC/TST que excluía tais dissídios da competência da Justiça do Trabalho, o que segundo José Affonso DALLEGRAVE NETO é acertado uma vez que “as normas relativas a enquadramento sindical e legitimidade encontram-se previstas apenas na CF (art. 8º.) e na CLT (arts. 570 a 577) estando, pois, o juiz do trabalho mais credenciado a examinar os conflitos daí resultante, se comparado com o juiz cível”<sup>23</sup>.

---

21 DALAZEN, João Orestes, ob. cit., p. 174

22 PASSOS, Edésio, “A reforma do judiciário e a Justiça do Trabalho”, in <http://www.parana-online.com.br/noticias/index.php?op=ver&id=117342&caderno=5>, acesso em 12.01.2005.

23 DALLEGRAVE NETO, José Affonso, “Primeiras Linhas sobre a Nova Competência da Justiça do Trabalho fixada pela Reforma do Judiciário”, in COUTINHO & FAVA, p.208.

Em um grau maior de detalhamento João Orestes DALAZEN, entende que o inciso III do art. 114 “atribuiu uma competência material genérica à Justiça do Trabalho para quaisquer dissídios intra-sindicais, intersindicais, ou entre sindicato e empregador, que envolvam a aplicação do direito sindical, de que é mero exemplo a disputa intersindical de representatividade” e classifica as situações em que a entidade sindical atua em defesa de direito próprio em três categorias: (i) intersindicais não coletivos, que opõem sindicatos atuando na tutela de direito próprio da entidade como, por exemplo, os dissídios que envolvem disputas de representatividade, os declaratórios de vínculo jurídico-sindical entre sindicato e federação e os cautelares, como o que objetivam sustar os efeitos de convenção coletiva de trabalho; (ii) intra-sindicais ou internos, nos quais se digladiam o sindicato com associados ou membros da categoria ou estes e a direção da entidade sindical, citando como exemplos dessa situação as disputas intestinas por direitos de dirigentes sindicais licenciados, por anulação de eleições sindicais ou de assembléia geral ou por cobrança de contribuições sindicais; e (iii) sindicais por contribuições, por intermédio das quais duas ou mais entidades sindicais, do mesmo ou de distintos graus de representação, contendem sobre a titularidade para recebê-las.<sup>24</sup>

Também são da competência da Justiça do Trabalho todos os demais conflitos que tenham por fundamento dispositivos insertos nos artigos 8º e 11 da Constituição Federal, bem como os que se fundamentarem em dispositivos celetistas. Do mesmo modo serão de competência da Justiça Especializada litígios fundados em futura lei que vier a disciplinar a organização sindical, a negociação coletiva e os mecanismos de solução de conflitos trabalhistas.

Por se tratarem de processos de natureza individual a competência funcional será obviamente das Varas do Trabalho e o rito processual será o previsto na CLT, nos termos da Instrução Normativa n. 27 do TST.

## **CONCLUSÕES.**

Destas considerações preliminares, tecidas menos de dois meses após a entrada em vigor da Emenda Constitucional n. 45/2004, algumas considerações finais podem ser assim resumidas, à guisa de conclusão:

---

24 DALAZEN, João Orestes, ob.cit., pp.166 e segs.

- a.** A interpretação do verdadeiro alcance da Emenda Constitucional deve levar em conta os princípios instrumentais de interpretação próprios do Direito Constitucional;
- b.** A um tempo devem ser evitados nesse processo hermenêutico, tanto as naturais resistências a mudanças paradigmáticas e os exageros na extração de conseqüências delas decorrentes;
- c.** A Emenda Constitucional n. 45/2004 efetivamente alterou e redimensionou a competência da Justiça do Trabalho em diversos aspectos do direito sindical e coletivo do trabalho, o que implicará em revisão da doutrina e da jurisprudência construída na vigência da Ordem Constitucional anterior à reforma do judiciário;
- d.** Não é mais possível o ajuizamento unilateral de dissídios coletivos, pelas próprias partes.
- e.** Só havendo comum acordo entre as partes é que a heterocomposição pode ser proferida pelos Tribunais do Trabalho;
  - e.1.** Mesmo havendo greve não podem as partes ajuizar dissídio coletivo unilateral, seja para declaração de abusividade da greve, seja de natureza econômica;
  - e.2.** Exceto nos casos de greves em atividades essenciais em que houver possibilidade de prejuízo a interesse público (§ 3o, art. 114/CF), na nova Ordem Constitucional, verdadeiramente, só as partes em conflito detêm o Poder Normativo;
  - e.3.** Esse Poder Normativo das partes pode ser delegado por essas mesmas partes, em “comum acordo” a árbitros, privados ou públicos;
  - e.4.** Optando as partes pela arbitragem privada, no compromisso arbitral serão fixados os limites para o exercício do Poder Normativo delegado pelas próprias partes;
  - e.5.** Optando as partes pela arbitragem pública, em “comum acordo” pela delegação de seu Poder Normativo aos Tribunais Trabalhistas, os limites ao exercício desse Poder Normativo delegado encontram-se na própria Constituição;
  - e.6.** No exercício do Poder Normativo delegado os Tribunais Trabalhistas não podem criar normas e condições a menos que recebam delegação expressa das partes nesse sentido;

**e.7.** No exercício do Poder Normativo delegado os Tribunais não podem extirpar ou restringir direitos que tenham figurado em normas coletivas anteriores;

**f.** O Poder Normativo da Justiça do Trabalho genuíno só se mantém nos casos em que, por provocação do MPT (que detém o dominus litis exclusivo para tanto) coexistirem (i) greve em serviços essenciais e (ii) possibilidade de prejuízo ao interesse público (§ 3o, art. 114);

**f.1.** Na hipótese do § 3o do art. 114, em ação de dissídio coletivo promovida pelo MPT, os Tribunais do Trabalho poderão excepcionalmente estabelecer normas e condições que reconduza as partes à “pacificação social” respeitados os direitos e as garantias que já tenham figurado em normas coletivas anteriores;

**g.** É da competência da JT o julgamento de interditos proibitórios;

**g.1.** A competência funcional para julgamentos de interditos proibitórios é das Varas do Trabalho, primeira instância;

**g.2.** Embora seja de competência da JT o julgamento de interditos proibitórios as decisões não podem impedir nem dificultar o exercício do direito de greve;

**g.3.** Nos interditos proibitórios a competência dos Juízes das Varas do Trabalho restringe-se aos limites da posse do empregador, nunca das vias públicas de acesso;

**h.** A Justiça do Trabalho passa a ser competente para julgar todas as demais ações fundadas no direito de greve, inclusive as que tenham por objetivo coibir atos anti-sindicais e a reparar danos;

**i.** Incluem-se entre as ações de competência dos Juízes de primeiro grau da Justiça do Trabalho litígios típicos do direito sindical;

**i.1.** Houve o deslocamento da competência, da Justiça Comum Estadual para a Justiça Especializada de primeira instância;

**i.2.** É das Varas do Trabalho a competência para conhecer julgar os litígios intersindicais não coletivos, que opõem sindicatos atuando na tutela de direito próprio da entidade como, por exemplo, os litígios que envolvam disputas de representatividade, os declaratórios de vínculo jurídico-sindical entre sindicato e federação e os cautelares, como o que objetivam sustar os efeitos de convenção coletiva de trabalho;

**i.3.** É da competência das Varas do Trabalho o julgamento dos conflitos intra-sindicais ou internos, nos quais se digladiam o sindicato com associados ou membros da categoria ou estes e a direção da entidade sindical, citando-se como exemplos dessa situação as disputas intestinas por direitos de dirigentes sindicais licenciados, por anulação de eleições sindicais ou de assembléia geral ou por cobrança de contribuições sindicais;

**i.4.** Também são de competência das Varas do Trabalho as disputas sindicais por contribuições, por intermédio das quais duas ou mais entidades sindicais, do mesmo ou de distintos graus de representação, contendem sobre a titularidade para recebê-las;

**j.** Também são da competência da Justiça do Trabalho todos os demais conflitos que tenham por fundamento dispositivos insertos nos artigos 8º e 11 da Constituição Federal, bem como os que se fundamentarem em dispositivos celetistas ou de futura lei que vier a disciplinar a organização sindical, a negociação coletiva e os mecanismos de solução de conflitos trabalhistas;

#### **BIBLIOGRAFIA CITADA**

BRANDÃO, Cláudio Mascarenhas, "Relação de Emprego: enfim, o paradoxo superado", in COUTINHO, Grijalbo Fernandes & FAVA, Marcos Neves "NOVA COMPETÊNCIA DA JUSTIÇA DO TRABALHO", São Paulo, LTr/ANAMATRA, 2005.

COUTINHO, Grijalbo Fernandes & FAVA, Marcos Neves, "NOVA COMPETÊNCIA DA JUSTIÇA DO TRABALHO", São Paulo, LTr/ANAMATRA, 2005.

DALAZEN, João Oreste, "A Reforma do Judiciário e os Novos Marcos da Competência Material da Justiça do Trabalho no Brasil", in COUTINHO, Grijalbo Fernandes & FAVA, Marcos Neves, "NOVA COMPETÊNCIA DA JUSTIÇA DO TRABALHO", São Paulo, LTr/ANAMATRA, 2005.

DALLEGRAVE NETO, José Affonso, "Primeiras Linhas sobre a Nova Competência da Justiça do Trabalho fixada pela Reforma do Judiciário", in COUTINHO, Grijalbo Fernandes & FAVA, Marcos Neves, "NOVA COMPETÊNCIA DA JUSTIÇA DO TRABALHO", São Paulo, LTr/ANAMATRA, 2005.

FAVA, Marcos Neves, "O Esmorecimento do Poder Normativo – análise de um aspecto restritivo na ampliação da competência da Justiça do Trabalho", in COUTINHO, Grijalbo Fernandes & FAVA, Marcos Neves, "NOVA

COMPETÊNCIA DA JUSTIÇA DO TRABALHO”, São Paulo, LTr/ANAMATRA, 2005.

GARCIA, Gustavo Felipe Barbosa, in “Reforma do Poder Judiciário: o dissídio coletivo na Justiça do Trabalho após a emenda constitucional n. 45/2004”, Revista LTr, vol. 69, nº 1, janeiro de 2005.

MARTINS FILHO, Ives Gandra, “A Reforma do Poder Judiciário e seus desdobramentos na Justiça do Trabalho”, in Revista LTr, vol. 69, nº 1, janeiro de 2005.

\_\_\_\_\_. “Processo Coletivo do Trabalho, 2ª. Edição, São Paulo, LTr, 1996.

MEIRELES, Edilton em “A Nova Justiça do Trabalho – competência e procedimento”, in COUTINHO, Grijalbo Fernandes & FAVA, Marcos Neves, organizadores da obra NOVA COMPETÊNCIA DA JUSTIÇA DO TRABALHO, São Paulo, LTr/ANAMATRA, 2005.

PASSOS, Edésio, “A reforma do judiciário e a Justiça do Trabalho”, in <http://www.parana-online.com.br/noticias/index.php?op=ver&id=117342&caderno=5>, acesso em 12.01.2005

PINTO, José Augusto Rodrigues, “Direitos Sindical e Coletivo do Trabalho”, São Paulo, LTr, 2ª. Edição, 2002.

TEIXEIRA FILHO, Manoel Antonio, “A Justiça do Trabalho e a Emenda Constitucional n.45/2000, in Revista LTr, vol. 69, nº 1, janeiro de 2005.

Publicado originalmente em  
Rev. TRT - 9ª R. Curitiba, a.30, n.  
54, p.115-144, Jan./Jun. 2005

# Artigos

## Informação Assimétrica na Negociação Coletiva: Uma Análise da Greve como Estratégia pela Teoria dos Jogos

### Tânia Christina Zotto

Economista, Assessora Econômica do Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região, Mestranda em Economia do Trabalho/UNICAMP, Especialista em Economia e Relações do Trabalho, PUC/SP - COGEAE.



O tratamento da informação na economia ganhou relevo a partir das críticas à teoria neoclássica tradicional e à sua premissa de perfeita informação ou, no máximo, incerteza probabilizável (passível de ser prevista, quantificada e enfrentada com métodos estatísticos), que possibilitaria um comportamento perfeitamente racional dos agentes em busca do resultado maximizador.

Deve-se a KNIGHT o conceito de “incerteza não-probabilizável”, configurada quando nenhuma ação ou experiência passada do agente é suficiente para afetar as probabilidades dos eventos; coube a SIMON o desenvolvimento dessa abordagem, com a concepção de racionalidade limitada: a informação imperfeita, que impõe limites à capacidade de cálculo dos agentes, e as situações de interdependência estratégica (em que as ações de cada um têm repercussões sobre as ações dos outros), induzem comportamentos que levam a um resultado não maximizador, mas satisfatório, atingido “*assim que descoberta uma alternativa que atenda ao nível de aspiração*” (SIMON, 1984:126).

A idéia de “resultado satisfatório” é a pedra fundamental da moderna teoria dos jogos, a base do célebre “equilíbrio de NASH”. Da hipótese de racionalidade limitada brotam novos conceitos que refinam a microeconomia: em cenário de incerteza e assimetria de informação, surge a possibilidade de comportamentos oportunistas (trazida por WILLIAMSON), semeando o terreno para contribuições seminais como as de GEORGE AKERLOF no campo da seleção adversa, de JOSEPH STIGLITZ no conceito de moral hazard (risco moral) e de MICHAEL SPENCE na questão da sinalização (os três últimos receberam o Prêmio Nobel de Economia de 2001 precisamente por tais contribuições.<sup>1</sup>)

1 JOHN NASH (do “equilíbrio de NASH”) havia recebido o Nobel de Economia em 1994, também pelo trabalho na Teoria dos Jogos (juntamente com JOHN HARSANYI e REINHARD SELTEN). O desenvolvimento do conceito de racionalidade limitada (bounded rationality) já tinha dado a HERBERT SIMON o Nobel de Economia em 1978 - ver SIMON (1978). O laureado de 2002, DANIEL KAHNEMAN, estuda a psicologia dos comportamentos e decisões econômicas, principalmente em cenário de informação assimétrica e de risco - ver KAHNEMAN (2003).

Os comportamentos oportunistas refletem a assimetria de informação, já que os contratos celebrados em ambiente de incerteza são necessariamente incompletos, abrindo caminho para desvios, tanto antes da contratação (seleção adversa) como ex post (risco moral). A teoria dos contratos e a teoria da agência, então, também encontram na teoria dos jogos uma ferramenta interessante.<sup>2</sup>

A teoria dos jogos surgiu como uma teoria da escolha racional com ênfase na interdependência das escolhas individuais, e foi sendo extremamente enriquecida com os trabalhos de NASH e os estudos de informação assimétrica. Consiste hoje num poderoso instrumento de análise *“que oferece a perspectiva de desenvolvimento de uma teoria econômica institucionalmente realista e flexível (...) ao invés da degenerada construção neoclássica”* (SCHOTTER, 1983:692), e que, devidamente utilizado, pode ser compatível até com o paradigma marxista, do que é exemplo a conhecida obra de PRZEWORSKI (1991).<sup>3</sup>

Na seara do trabalho o problema da informação assimétrica vai encontrar espaço para muitas aplicações: já no contrato, momento de formação da relação de trabalho, aparece o risco da seleção adversa - como contratar o trabalhador adequado ao posto oferecido? a que tipo de teste ele deve ser submetido? - e a procura de sinais que permitam a melhor escolha - psicólogos buscarão características comportamentais, grafólogos analisarão a personalidade pela caligrafia... O risco continua, após a contratação, na forma de risco moral (*moral hazard*), derivado da impossibilidade de controlar totalmente o trabalhador: para isso são criados incentivos, como pagamento por resultados.

---

2 A teoria da agência, apesar de manter-se “escrupulosamente fiel às hipóteses tradicionais de racionalidade” (CORIAT:1992), tem como pressuposto a assimetria de informação e a conseqüente possibilidade de oportunismo: para enfrentá-los é que faz uso do sistema de incentivos, e na definição dos incentivos mais eficientes para obter os resultados desejados a teoria dos jogos é muito útil. Pode-se falar, então, de “contrato satisfatório” ao invés de “contrato ótimo”, ou, alternativamente, que no contrato ótimo chegou-se a um sistema de incentivos em que o agente não tem motivos para comportamentos oportunistas, atuando sempre de acordo com os interesses do principal.

3 Os estudos de ADAM PRZEWORSKI produzidos a partir do final dos anos 70 e reunidos no livro *Capitalismo e social-democracia* (publicado originalmente em 1985) usam a teoria dos jogos para caracterizar “as condições que tornaram possível a coexistência estável entre capitalismo e democracia”, que repousa num “compromisso de classe gerado a partir de escolhas estratégicas independentes, de trabalhadores e capitalistas, que decidem, respectivamente, restringir seu consumo e seus lucros na antecipação de benefícios futuros” (Maria Hermínia Tavares de Almeida, no Prefácio à edição brasileira, 1991). Ver também LANGE (1991), que, na mesma linha, desenha o compromisso social-democrata como um jogo do tipo “dilema do prisioneiro” no qual as estratégias sindicais combativas são dominadas pelas de colaboração, que levam ao equilíbrio, e BOYER & ÔRLEAN (1991), que desenharam modos de regulação como os equilíbrios de jogos nos quais estratégias de maior ou menor conflito levam a diferentes payoffs.

Um campo muito fértil nas relações de trabalho é a negociação coletiva, área na qual a teoria dos jogos pode ser utilizada diretamente; trata-se geralmente de um jogo de barganha, no qual as estratégias dos jogadores podem ser variadas, e especial atenção deve ser dada à questão da sinalização - como saber se uma oferta dita “final” da empresa é mesmo seu limite? uma greve pode ser uma boa estratégia? e um dissídio?

A idéia deste texto é mostrar como os conceitos da economia da informação e da teoria dos jogos podem ser utilizados com sucesso em algumas áreas das relações de trabalho. A primeira parte trará noções teóricas gerais para compreensão da terminologia e do instrumental básico da teoria dos jogos, bem como introduzirá a questão da informação assimétrica. Na segunda parte, analisaremos a negociação coletiva, um dos melhores cenários para ilustrar os efeitos da informação assimétrica e o uso da teoria dos jogos, focalizando-nos na ocorrência de greves – a greve é uma estratégia ou um acidente de percurso? como analisar as reações a uma greve? quando parar uma greve? como avaliar seus resultados? – e no papel da legislação e da justiça do trabalho neste jogo.

O tratamento matemático não é essencial aos objetivos deste texto, razão de sua pouca menção. Deve-se destacar, porém, que para o aprofundamento do assunto ele é inevitável.

Um dos maiores desafios de iniciar um estudo na área da teoria dos jogos é despojar-se dos preconceitos e respeitar as hipóteses e as circunstâncias específicas de cada caso.<sup>4</sup> Uma das hipóteses fundamentais é que os agentes se comportam racionalmente, ou seja, usam os meios de que dispõem da melhor forma possível. Sabemos que nem sempre se age de forma racional: quando movido por paixões ou por valores, por exemplo, o agente pode não aceitar a informação ou dificultar a negociação; nesses casos, pode não haver nenhum incentivo, estímulo ou esclarecimento capaz de fazê-lo agir racionalmente. Um exemplo comum deste caso – e já introduzindo nosso tema – é quando a diretoria de uma empresa que passou por uma greve, sentindo-se moralmente atingida pelo movimento, recusa-se, invocando seus “princípios”, a pagar os dias parados, agindo contrariamente ao aconselhado por seu próprio corpo jurídico. É uma situação possível, que não invalida mas, ao contrário, reafirma, a importância da teoria dos jogos: sabendo-se qual seria a ação racional naquele momento, pode-se contrastar com as ações e resultados

---

4 É muito comum refutar de plano os métodos matemáticos nas ciências sociais porque “a realidade é diferente do modelo”. AKERLOF (2003:7) nota que “a teoria dos jogos é uma ferramenta poderosa, mas, como um microscópio, para focalizar a atenção em alguns aspectos da realidade, precisa desviar de alguns outros” (tradução nossa).

efetivamente observados ao persistir na ação não-racional – deterioração da relação com o sindicato, acirramento dos ânimos dos trabalhadores, nova greve, possibilidade de julgamento da não-abusividade da greve e da penalização por multa além dos dias parados...

Continuando no mesmo exemplo, há vezes em que a ação apenas parece não-racional mas, dada a estratégia do jogador, é a mais racional naquele momento, e isso só vai ficar claro no final do jogo. Nesse caso dos dias parados pela greve, suponha-se que as opiniões dos três diretores da empresa se dividem entre *compensar* - ou seja, os dias serão pagos mas os trabalhadores compensarão com trabalho extra (após o horário normal ou aos sábados); *pagar* simplesmente; ou *descontar* dos salários. Vamos supor ainda que votarão duas vezes: primeiramente entre *pagar* e *descontar*; se pagar for vencedora, decidirão se será com ou sem compensação. As opiniões seguem, por ordem de prioridade, o quadro abaixo:

1 - Operacional	2 - Financeiro	3 - Jurídico
Compensar	Descontar	Pagar
Descontar	Compensar	Descontar
Pagar	Pagar	Pagar

A informação é lida assim: o diretor operacional prefere compensar a descontar, e prefere descontar a pagar; o diretor financeiro prefere descontar a compensar, e por sua vez prefere compensar a pagar, e o diretor jurídico prefere pagar a descontar e descontar a compensar.

Caso não haja interação estratégica entre os diretores, ou seja, caso eles votem sem levar em consideração as preferências dos demais, teremos, na primeira rodada (entre pagar e descontar): o diretor 1 vota descontar (sua segunda opção, já que sua preferência, compensar, não está sendo votada); o diretor 2 vota descontar (sua primeira opção) e o diretor 3 vota pagar, sua primeira opção. Descontar vence por 2X1, e não haverá segundo turno.

Vamos admitir, no entanto, que o diretor operacional resolva agir estrategicamente, ou seja, levando em consideração as opiniões dos demais, e na primeira rodada, entre pagar e descontar, ele vote em pagar, que é sua opção menos desejada. Por que ele agiria assim, votando na opção que acha pior? Porque, assim, pagar vence o primeiro turno por 2X1 (o diretor financeiro vota descontar e o jurídico vota como o diretor 1: pagar). Na segunda votação, entre pagar e compensar, o diretor 1 vota compensar, que era sua favorita desde o início, o diretor 2 também vota compensar e o diretor 3 vota descontar e perde. Para fazer sua opção inicial

vencer, o diretor 1 teve que, primeiramente, votar naquela que achava pior, parecendo agir de forma não-racional.<sup>5</sup>

Situações como essa, que exigem a percepção das possíveis estratégias dos agentes, sua interação com as ações dos outros e seus possíveis resultados, são o alvo da teoria dos jogos. Sua base conceitual nos aguarda a seguir.

## TEORIA DOS JOGOS E INFORMAÇÃO ASSIMÉTRICA

O que economistas chamam de teoria dos jogos é, para a psicologia, *teoria das situações sociais*, o estudo de como pessoas interagem, resume DAVID LEVINE, um dos maiores nomes no tema.<sup>6</sup> Trata-se de como pessoas tomam decisões sabendo que suas ações afetam umas às outras. Seu método consiste em, partindo de hipóteses básicas sobre os atributos dos agentes e a informação disponível, avaliar o que acontece quando eles maximizam sua utilidade, sujeitos às restrições das hipóteses iniciais, por exemplo, quanto à qualidade da informação que possuem.<sup>7</sup>

Já falamos da limitação do pressuposto da racionalidade quando o agente está tomado por sentimentos que influenciam seu comportamento; consideramos importante salientar que desenvolvimentos recentes na teoria dos jogos têm dado toda atenção a tal tema, como os trabalhos de DANIEL KAHNEMAN (2003) na área da psicologia da escolha. Vale a pena também destacar um artigo de ROBERT H. FRANK (1987), interessante já no título - ***"If Homo Economicus Could Choose His Own Utility Function, Would He Want One with a Conscience?"*** -, em que analisa o papel desempenhado, no modelo que constrói, por "variáveis" como senso de justiça, raiva, vingança, paixão, concluindo que *"consciência e outros sentimentos jogam importante papel nas escolhas que as pessoas fazem"*, e que *"a consideração da capacidade/possibilidade de agir movido pela raiva torna possível compreender alguns comportamentos que seriam difíceis de racionalizar com a mera referência a funções utilidade tradicionais"* (FRANK, 1987:602-603, tradução nossa). Vamos ver que a presença de alguns desses sentimentos pode ser crucial na negociação, quando se tratar, por exemplo, de considerar se uma ameaça é séria ou é *cheap talk*, ou de até onde um negociador pode ir para preservar a sua reputação.

---

5 Adaptamos o modelo de decisão de investimento apresentado por FIANI (2004:14-16). Este tipo de jogo é conhecido em eleições: pensando antecipadamente no segundo turno, celebram-se alianças aparentemente não-rationais no primeiro.

6 <http://levine.sscnet.ucla.edu>

7 Apesar da terminologia, a moderna teoria dos jogos passa longe da maximização e aceita como comum as alocações ineficientes: "Os jogadores podem agir racionalmente, mas as conseqüências são freqüentemente bizarras, o que torna a teoria apropriada a um mundo de homens inteligentes e ações esdrúxulas", adverte RASMUSEN (2001:2).

## UM JOGO: ELEMENTOS E CONCEITOS ESSENCIAIS

É quase obrigatório trazer o “dilema dos prisioneiros” para ilustrar os principais elementos da teoria dos jogos. A popularidade deste recurso, porém, não deve ser confundida com banalidade: é um jogo recorrentemente lembrado porque *“tem fascinado os estudiosos pela variedade de situações que consegue representar”*, nota LEVINE(1).

A história é a seguinte: duas pessoas A e B são presas, acusadas pelo mesmo crime; a polícia tem certeza que o crime foi cometido por ambas, mas não tem provas suficientes: a única forma de condená-las é obtendo uma confissão. Os dois acusados são colocados em celas separadas, não têm nenhum contato entre si, e a cada um deles é feita a seguinte proposta:

- se um confessar e o outro não, quem confessou ficará livre, por ter ajudado a polícia, e quem não confessou cumprirá seis meses de prisão;
- se ambos confessarem, ambos cumprirão pena de três meses;
- se nenhum confessar, os dois ficarão na prisão por um mês.

Vamos, identificando os elementos do jogo, começar a formatar nossa base conceitual/terminológica.

Jogadores são agentes que tomam decisões – pessoas, empresas, sindicatos, governos...

No jogo em questão os jogadores são os prisioneiros: A e B.

Ação ou estratégia é cada escolha que o jogador pode fazer, a cada momento do jogo, consistente com a informação disponível, sendo que cada um planeja suas ações de forma a obter o maior ganho. Conjunto de estratégias ou espaço estratégico de um jogador é o conjunto de ações disponíveis.

No dilema do prisioneiro as ações possíveis são iguais para cada jogador: confessar ou não confessar. Neste jogo não há possibilidade de planejamento de ações futuras, pois só tem um movimento.

Conjunto de ações possíveis ao jogador A:  $S_A = \{\text{confessar, não confessar}\}$

Conjunto de ações possíveis ao jogador B:  $S_B = \{\text{confessar, não confessar}\}$

Recompensa ou *payoff*<sup>8</sup> é o resultado, para o jogador, da escolher determinada ação x quando os outros fazem y, z... é o que ele ganha –

8 Preferimos payoff porque a tradução mais freqüente, “recompensa”, tem conotação positiva, o que nem sempre é o caso, mas usaremos ambos, independentemente do caso.

ou deixa de ganhar – com a interação de sua ação com as dos demais jogadores.

No nosso jogo, os payoffs de cada jogador, dependendo da ação que escolherem e do que fizer o outro, são: sair em liberdade ou ficar um, três ou seis meses na prisão; os resultados possíveis podem ser visualizados numa matriz, conforme esquema abaixo, que é a forma tradicional de representar esse jogo. As ações de A estão dispostas nas linhas e as de B nas colunas. Pode-se quantificar as recompensas de acordo com a história do jogo ou em unidades de utilidade (ou desutilidade).

- se A confessa e B também confessa, ambos ficam três meses na prisão (estamos graduando os *payoffs* como tempo de prisão, negativo porque é desutilidade para o jogador);
- se A confessa mas B não confessa, A fica livre e B cumpre seis meses na prisão;
- se A não confessa e B confessa, A recebe pena de seis meses e B é libertado;
- se ambos não confessam, cada um fica um mês na prisão. -3

		Prisioneiro B	
		Confessa	Não Confessa
Prisioneiro A	Confessa	-3 -3	0 -6
	Não Confessa	-6 0	-1 -1

Como os jogadores não podem se comunicar entre si, a melhor estratégia, **com a informação disponível**, é confessar. Se A escolhe confessar, o pior que pode lhe acontecer é ficar três meses na prisão, tendo a chance de sair livre se B não confessar. Se escolhe não confessar, ficará na prisão por no mínimo um mês se B também não confessar, correndo o risco de ficar seis meses se B confessar. Sem conhecer a ação do outro, a opção menos arriscada (portanto, a melhor possível) para cada um é confessar.

Veja-se que o resultado não é o melhor que se poderia obter, nem individualmente (cada um preferiria sair livre), nem coletivamente (se houvesse coordenação nas ações, o melhor seria nenhum dos dois confessar: ambos ficariam apenas um mês na prisão). O resultado é satisfatório para ambos, dada a limitação da informação e a impossibilidade de cooperação entre os agentes. Esse resultado é o equilíbrio do jogo.

**Equilíbrio de Nash** é o que resulta de cada jogador adotar a estratégia que é a melhor resposta às estratégias dos demais jogadores.

Um equilíbrio de Nash, então, não é necessariamente a melhor solução possível, mas caracteriza uma situação na qual os agentes não têm estímulos para mudar suas ações. No dilema dos prisioneiros, “confessar” poderia refletir oportunismo de um, que espera que o outro não confesse e que assim possa ser libertado; mas ele sabe que o outro também pensa assim e, portanto, que para o outro a melhor decisão também é confessar. Assim, nenhum dos dois tem incentivo para se desviar de sua estratégia: por isso, o conjunto (confessar; confessar) é um equilíbrio de Nash. Confessar é melhor para A tanto se B confessar quanto se B não o fizer. Da mesma forma, confessar é melhor para B, confesse A ou não.

Uma torrente de possibilidades tem origem nesse jogo. Como nota LEVINE (1), basta trocar as opções “confessa/não confessa” para representar várias situações, como duas empresas disputando o mesmo mercado, com as estratégias “preço alto/preço baixo”: o melhor para ambas é as duas praticarem preços altos, mas o melhor para cada uma individualmente é baixar o próprio preço e fazer a concorrente aumentar o dela. Já citamos – nota 3 – o trabalho de LANGE (1991), que coloca sindicatos no dilema “coopera/não coopera” com o capital – enquanto “não cooperar” pode trazer dividendos políticos, refletir coerência ideológica ou cristalizar a reputação de combativo para o sindicato individualmente (*payoffs* para o sindicato), “cooperar” pode resultar em resultados financeiros imediatos para todos (o sindicato em questão, outros sindicatos, trabalhadores e empresas): o que fazer depende da natureza do jogo e da interação entre os jogadores.

Outra linha de análise se obtém mudando algumas premissas do jogo: como seria se a situação se repetisse no tempo (por exemplo, se A e B fossem uma dupla que comete seus crimes sempre em conjunto)? Isso levaria à cooperação e à adoção do conjunto de estratégias (não confessar; não confessar)? Haveria possibilidade de um dos prisioneiros ameaçar o outro e forçá-lo a não confessar da próxima vez?

No campo teórico, cada desdobramento das hipóteses iniciais, como a possibilidade do jogo repetido, agregou novas contribuições, sofisticando cada vez mais os jogos pelo tratamento minucioso de cada alteração em algum elemento: informação perfeita ou imperfeita, completa ou incompleta; jogos de conflito ou de coordenação, cooperativos ou não-cooperativos, jogos de barganha; estratégias puras ou mistas, ameaças críveis ou não-críveis, *cheap talk*, retaliação...

$S_i$  é o conjunto de  $j$  ações possíveis do jogador  $i$ ; o espaço estratégico de  $i$  é  $S_i = \sum s_j, j = 1, \dots, j$

$\pi_i$  é o *payoff* do jogador  $i$  quando adota uma ação  $s_i$  e os outros  $n$  jogadores adotam  $s_1, \dots, s_n$

$$\pi_i = f(s_1, \dots, s_i, \dots, s_n)$$

Sendo  $\pi_i$  o *payoff* de  $i$ ,  $s_i$  a estratégia de  $i$  e  $s_{-i}$  as estratégias dos demais jogadores, o conjunto de estratégias  $(s_i^*, s_{-i}^*)$  é um equilíbrio de Nash se  $\pi_i(s_i^*, s_{-i}^*) \geq \pi_i(s_i, s_{-i})$  para todo  $s_i$  e todo  $i$ .

A função utilidade do jogador vai expressar o que ele deseja maximizar. É função do *payoff* do jogo e de outros atributos do agente.

## 2. INFORMAÇÃO ASSIMÉTRICA

Como já adiantamos, vamos nos concentrar nas falhas de informação e em seus efeitos na negociação coletiva e, especificamente, na greve.

Nas relações entre indivíduos, quando a informação não é a mesma para todos, surgem distorções que podem resultar no benefício de uns em detrimento de outros. São problemas de informação assimétrica, cuja análise reúne algumas das mais interessantes contribuições à moderna teoria econômica.

### Seleção adversa

Um dos principais efeitos da informação assimétrica é a seleção adversa, que tem origem no fato de um dos agentes – por exemplo, o vendedor – ter mais informação a respeito do produto do que o outro – o comprador. Genericamente: se um dos jogadores tem mais informação que o outro sobre algum aspecto do jogo, o resultado pode não ser sequer satisfatório, já que tal distorção estimula ações preventivas, cautelosas, ineficientes.

O exemplo clássico é o do mercado de automóveis usados, trazido pelo não menos clássico artigo de AKERLOF (1970), no qual o vendedor sabe muito mais a respeito do produto do que o potencial comprador<sup>9</sup>; essa disparidade de informação faz com que o comprador desconfie do automóvel, e o preço médio de mercado fica muito baixo; isso, por sua vez, efetivamente tira desse mercado os veículos de melhor qualidade, prejudicados pelo preço baixo: a mercadoria ruim afasta a mercadoria boa.

Neste tipo de mercado tem origem a *winner's curse* – literalmente, maldição do vencedor: se um comprador de um carro usado faz uma oferta e o vendedor a aceita, o negócio se realiza, mas o comprador fica com a sensação de que poderia e deveria ter oferecido menos; da mesma forma, se o vendedor põe um preço e o comprador aceita, o vendedor pensa que deveria ter pedido mais. É como prevenção da *winner's curse* que, em negociações coletivas, os sindicatos geralmente começam com propostas mais altas e as empresas mais baixas do que efetivamente pretendem obter ou oferecer. “Quando as partes não estão próximas de um acordo”, nota FARBER (1978:271, tradução nossa), “a melhor estratégia de negociação é não deixar claro de uma vez o que efetivamente estão dispostos a conceder ou aceitar”.

As repercussões e as aplicações das conclusões de AKERLOF são imensas. Uma das mais conhecidas é a do mercado de planos de saúde: é de se esperar que pessoas mais velhas e mais propensas a problemas médicos procurem mais os planos, o que faz seus preços subirem mais do que deveriam (as empresas não têm informação sobre o real estado de saúde do comprador). Isso, por sua vez, afugentaria jovens e pessoas saudáveis, o que, confirmando a idéia inicial, poderia colapsar o mercado. Isso não acontece porque o mercado cria mecanismos de  *sinalização*, como já veremos – no caso dos automóveis, a garantia, um sinal de qualidade; no caso dos planos de saúde, a diferenciação de preços por faixa etária – o que pode atrair clientes jovens e saudáveis cujo risco baixo paga pelo alto risco dos demais.<sup>10</sup>

No campo das relações de trabalho, o enfrentamento do problema da seleção adversa foi responsável pelo grande aprimoramento das

---

9 Em texto pós-Nobel (2003), AKERLOF lembra que a inspiração do artigo veio de uma pergunta básica do comprador no comércio de cavalos: “se ele quer vender este cavalo, será que eu realmente quero comprá-lo?”. A questão também está presente no mercado de automóveis usados (os “lemons” do título) e em outros similares.

10 A conclusão de AKERLOF nesse aspecto é muito interessante: o fato de os planos de saúde serem “menos acessíveis a quem mais precisa”, constitui-se num “forte argumento a favor do medicare” (assistência pública de saúde) e mostra que seguro-saúde “não é uma mercadoria para vender no mercado” (1970:494).

técnicas de recrutamento de funcionários pelas empresas, para muito além das tradicionais análises de currículo e entrevistas. O “período de experiência” do contrato de trabalho pode ser uma salvaguarda para o caso de ter ocorrido seleção adversa apesar de todos os cuidados no recrutamento.<sup>11</sup>

### Sinalização

Elaborando a análise de AKERLOF, SPENCE (1973) trouxe a questão da sinalização, em um famoso artigo dedicado especificamente ao mercado de trabalho (*Job Market Signaling*<sup>12</sup>), considerado por ele “o caso paradigmático de mercado com este tipo de estrutura informacional”; a contratação de trabalhadores é tratada como um “investimento em ambiente de incerteza”, e a busca de sinais é fundamental para fundamentar a decisão; em seu modelo, SPENCE toma o nível de educação do candidato como o sinal a ser observado. Levanta ainda questões como o papel da reputação – que diminui os custos da sinalização – e o “envelhecimento” dos sinais – quando um comportamento ou indicador perde seu efeito. Veremos como estes conceitos se aplicam perfeitamente a diretorias sindicais em início de mandato, que tendem a adotar posturas de confronto ou de conciliação – dependendo do caso – para firmar reputação junto à base e ao patronato.

A sinalização, segundo RASMUSEN (2001:267), “é uma forma de um agente comunicar seu “tipo” em cenários de seleção adversa”. Posteriores desdobramentos distinguem sinalização – casos nos quais o agente que possui a informação se movimenta (joga) primeiro – de screening, quando quem tem mais informação joga em segundo lugar, respondendo à ação do jogador desinformado. A diferenciação é interessante porque, se quem não tem qualquer informação faz a primeira oferta, abre a possibilidade para o informado “esconder o jogo” (*screen*); usando o exemplo de AKERLOF: se o vendedor sabe que o carro é um “limão” e que não vale mais que \$10, e o comprador, sem saber de nada, oferece \$30, o vendedor aceita e “esconde” a informação que tem – é um jogo de *screening*. Por outro lado, se cabe ao vendedor a primeira proposta, e ele sabe que o carro só vale

---

11 Trata-se de seleção adversa e não de risco moral porque ainda é, na prática, pré-contratual: o contrato só será definitivo após o período de experiência, portanto tal período pode ser considerado parte do processo de seleção.

12 Este artigo, que se tornou célebre, originou-se na tese de Ph.D. do autor (Harvard, 1972).

\$10, vai pedir mais que isso, por exemplo \$20: isso sinaliza ao comprador que o veículo não vale \$20, e ele oferece menos, por exemplo \$15 – é um jogo de sinalização.

A sinalização abre ainda caminho para outras análises interessantes, como a do *cheap talk* (FARRELL, 1996), que pode ser definido como uma sinalização com custo zero, que, mesmo assim, tem condições de afetar a decisão da outra parte; geralmente consiste em “deixar vaziar” alguma informação sobre a estratégia a ser adotada, que pode ter alguma repercussão, dependendo de como for recebida.

#### *Moral hazard*

Problemas de risco moral (*moral hazard*) surgem na fase pós-contratual, decorrentes de mudanças de comportamento devidas ao contrato propriamente dito (continua o mesmo jogo, mas mudam os *payoffs* e portanto os comportamentos) ou às novas características do cenário (muda o jogo em si). O exemplo típico do primeiro caso é o mercado de seguros: um motorista extremamente cuidadoso contrata um seguro e passa a dirigir negligentemente; o jogo continua o mesmo – motorista-veículo-outros – mas o *payoff* por dirigir mal altera-se significativamente; a generalização desse comportamento pode alterar as regras do mercado como um todo, por exemplo, com uma elevação de preços. Do segundo caso, o exemplo emblemático é, novamente, o da relação de trabalho: contratado o funcionário, o empregador precisa garantir que ele tenha o desempenho mais eficiente possível; trata-se de uma relação principal-agente, na qual o principal, na impossibilidade de controle direto do agente, lança mão do sistema de **incentivos** para induzi-lo ao comportamento desejado: pagamento por resultados, participação nos lucros, planos de promoções, etc.

À necessidade de enfrentar o risco moral devem-se grandes desenvolvimentos da teoria dos contratos, na busca de mecanismos que enquadrem comportamentos futuros impossíveis de prever por qualquer tipo de cláusula *a priori*. A opção entre salário fixo e salário variável, por exemplo, passa pela análise da reação dos agentes ao risco (*risk aversion*), sendo às vezes preferível “pagar salários fixos inferiores ao ótimo, mas garantir aos funcionários estabilidade face às flutuações da demanda” (SALAIS, 1989:206). Daí saíram contribuições como a do salário-eficiência e a concepção do contrato de trabalho como um contrato de *gift exchange*

(AKERLOF:1982), retomando, com outro tratamento, a distinção marxista entre *trabalho e força de trabalho* <sup>13</sup>.

## II. A GREVE COMO ESTRATÉGIA NO JOGO DA NEGOCIAÇÃO COLETIVA

Negociação coletiva de trabalho é um típico jogo de informação assimétrica, no qual a disparidade de informação pode comprometer a eficiência do resultado e levar os jogadores a lançar mão de estratégias custosas, como a greve, ou a buscar a intervenção de terceiros – um árbitro ou o Judiciário.

### 1. NEGOCIAÇÃO, IMPASSE E DECISÃO DE GREVE

Optamos por apresentar os conceitos com um exemplo: uma negociação entre uma empresa e o sindicato representante dos trabalhadores, para definição do valor fixo que será pago num plano de participação nos lucros. O pagamento da PLR será composto de parcela fixa (igual para todos) + parcela variável (atrelada a metas).

O sindicato, resistindo às metas, pretende conseguir o maior valor fixo possível; já a empresa quer um valor fixo baixo e afirma que só poderá pagar mais se apresentar melhores resultados, portanto precisa atrelar a parcela maior ao atingimento das metas.

Vamos supor que o sindicato pretende obter no mínimo \$40, e a empresa pretende pagar no máximo \$50. Há espaço para acordo entre \$40 e \$50, e, se ambas as partes têm essa informação, o resultado pode ser vantajoso para as duas. Temos um jogo de barganha típico, no qual o que está em disputa é a diferença entre o valor mínimo pretendido pelo sindicato e o valor máximo suportado pela empresa. O objeto de barganha, então, é \$10. O objetivo de cada jogador é ficar com a maior parte desses \$10.

---

13 “De acordo com este estudo, o desempenho do trabalho é um determinante fundamental do rendimento (output). O foco no desempenho pode também ser expresso na terminologia marxista, pela distinção entre trabalho e força de trabalho e no inevitável conflito entre o trabalho e o uso empresarial da força de trabalho.” (AKERLOF, 1982:545, tradução nossa.)

A representação clássica de um jogo de barganha é a divisão de uma pizza.

Jogadores: Sindicato – s; empresa – e

Regras do jogo: Cada jogador escolhe fatias  $\theta_s$  e  $\theta_e$  da pizza; o tamanho da pizza é 10.

Payoffs Se  $(\theta_s + \theta_e) \leq 10$ , cada um ganha a fatia que escolheu:  $\pi_s = \theta_s$  ;  $\pi_e = \theta_e$

Se  $(\theta_s + \theta_e) > 10$ , não há acordo:  $\pi_s = \pi_e = 0$

Como interpretar o resultado? Por exemplo, se o sindicato escolhe 5 e a empresa 4, isso significa que a proposta do sindicato foi \$45 ( \$40 da proposta mínima e \$5 da fatia da pizza que escolheu, ou seja, sua parte no objeto da barganha) e a oferta da empresa \$46 (ela fica com \$4 da pizza, concedendo \$6). Há acordo nesse caso, e cada jogador receberá como *payoff* o valor que escolheu – no nosso exemplo, quem jogar por último; isso acontecerá em todos os casos em que a soma das fatias não ultrapassar o tamanho da pizza, ou seja, em qualquer combinação de estratégias  $(\theta_s, \theta_e)$  tal que  $(\theta_s + \theta_e) \leq 10$ .

Se o sindicato propõe \$48 ( $\theta_s=8$ ) e a empresa \$43 ( $\theta_e=7$ ), a soma das fatias é maior que a pizza: não há acordo. Se o jogo admitir – como é comum – ofertas alternadas, haverá uma nova rodada de negociação. É fácil verificar que, com um mínimo de cooperação, esta negociação chegará a um resultado satisfatório sem necessidade de recorrer a ações como greve, operação-tartaruga, lockout, dissídio...

Mas estamos em cenário de informação assimétrica, ou seja, no qual o sindicato não conhece o limite máximo da empresa. A informação fundamental, que a empresa tem e o sindicato não, é: se a empresa só pode pagar “x” sem condicionar a metas, ou seja, se o valor fixo máximo que a empresa pode conceder é “x”, **como saber se “x” é mesmo aquele valor apresentado pela empresa?**

Continuemos com o mesmo jogo e outra hipótese: a empresa oferece inicialmente \$20, o sindicato começa reivindicando \$100 e não

pretende aceitar menos de \$60. Suponhamos as seguintes rodadas <sup>14</sup>:

Rodada	Sindicato	Empresa	Resultado
1	100	20	Sem acordo
2	90	30	Sem acordo
3	80	40	Sem acordo
4	70	50	Sem acordo
5	60	50	Sem acordo
6	60	50	Sem acordo

Na quarta rodada de negociação, a empresa afirma que chegou ao seu limite e que não tem condições financeiras de oferecer mais de \$50. Veja-se que, a partir daí, a empresa não mais alterou sua proposta. O sindicato não acreditou, tanto que, mesmo diante de nenhuma melhora na proposta na quinta rodada, não aceitou um acordo, mantendo sua proposta na sexta rodada, quando a negociação chegou a um impasse – nenhuma das partes abandona sua posição.

É um caso de **seleção adversa**: a empresa quer “vender” um acordo por um preço que o sindicato acha muito alto, mas não tem informação suficiente para ter certeza. O sindicato não sabe se \$50 é mesmo o limite da empresa. A manutenção da mesma proposta por três rodadas pode ser um sinal da empresa de que aquela é mesmo sua oferta final. Nesse caso, a melhor ação para o sindicato é fechar o acordo. Mas o impasse pode significar também parte da estratégia do negociador contratado, que pretende consolidar sua reputação de não fechar acordos acima da metade do pedido inicial do sindicato<sup>15</sup>. Aceitar a proposta com tal dúvida deixaria um travo de *winner's curse* na garganta.

“Testar” o sinal da empresa pressionando com uma greve significa, para o sindicato, correr algum risco: se a empresa estiver blefando quanto à sua situação financeira, a greve pode levá-la a comparar o prejuízo causado

14 Num jogo com várias rodadas, geralmente deve-se também levar em conta as preferências intertemporais de cada jogador, isto é, o fato de que às vezes prefere receber menos hoje à possibilidade de receber mais amanhã. Nesses jogos, \$1 amanhã vale menos que \$1 hoje, e aos payoffs é aplicado um fator de desconto a cada rodada.

15 A sinalização sustentada, pela credibilidade que transmite, pode possibilitar acordos que seriam travados pelo medo da seleção adversa; mas também pode ser usada para construir e manter uma reputação (WILSON, 1994), mesmo que isso seja desfavorável ao resultado do jogo. Isso é muito comum em diretorias sindicais em início de mandato: nas primeiras intervenções, qualquer pequena irregularidade encontrada nas empresas suscita posturas de cobrança e confronto, buscando cristalizar junto à base e ao patronato a reputação de combativas, mesmo que tenham, na verdade, perfil conciliador. Também é o caso de negociadores famosos pela truculência, cuja reputação é nunca ceder ou recuar.

pela paralisação com o custo de melhorar sua proposta, e o sindicato pode obter um resultado acima de \$50; por outro lado, se a empresa estiver efetivamente no seu limite, a greve pode piorar a situação – o custo pode impedir até a manutenção da oferta de \$50.

A greve, então, funciona como uma **estratégia para revelação de informação** em cenário de informação assimétrica. Não significa, portanto, fracasso da negociação, acidente de percurso, erro ou comportamento irracional dos jogadores, como a teoria tradicional até recentemente a tratava (McCONNELL, 1989); também não tem como objetivo, necessariamente, apressar o fim da negociação, mas conseguir mais informações para ela, que podem ser reveladas diretamente ou sinalizadas durante o movimento.

Vamos voltar ao nosso exemplo. O sindicato não aceita a proposta de \$50, a empresa afirma não ter condições de pagar mais que isso, o sindicato não acredita e, não tendo condições de verificar essa informação, vai **testá-la** com a greve e, dependendo da ação da empresa, terá a resposta. O sindicato sabe que esta decisão tem riscos e sabe seus possíveis resultados; a empresa sabe que a consistência de sua proposta será revelada pela forma de enfrentar o custo da greve. Vê-se, pois, que a greve pode ocorrer com as duas partes agindo racionalmente (KENNAN & WILSON, 1990).

## 2. REVELAÇÕES E LIÇÕES DA GREVE

Diante do anúncio de greve, a empresa, primeiramente, analisa se ele é crível ou se não passa de *cheap talk*. Uma ameaça, sem qualquer outro fato concreto, é crível quando o agente que a faz só deseja que o outro acredite nela se efetivamente for verdade (BALIGA & MORRIS, 2002). Pela definição conclui-se que a simples ameaça de greve feita pelo sindicato, por si só, é pouco eficiente. Outros ingredientes devem ser verificados, como a movimentação no ambiente de trabalho.

Se a empresa, ao confirmar que a greve é iminente, melhora sua proposta antes que ela se inicie, dá um sinal claro de que a greve vai perturbá-la; nesses casos, o sindicato pode até pressionar um pouco mais. Se, no nosso exemplo, após a assembléia que aprovou a greve, a empresa apresenta proposta de \$55, está sinalizando que tem condições de pagar e que não quer a paralisação da produção: dependendo das demais condições, o sindicato pode aceitar, caso em que a greve não acontece, ou insistir na sua proposta de \$60.

Se a greve tem início, a informação mais importante sobre a capacidade de pagamento é o **tempo**.<sup>16</sup> Suportar uma greve por um longo tempo revela que a empresa não tem condições de melhorar sua proposta (WILSON, 1994). Se, mesmo com sua produção paralisada, a empresa não melhorou a proposta, isso evidencia que, efetivamente, o limite de concessão tinha sido atingido. O sindicato recua e, agora, dificilmente conseguirá um acordo com o valor da última proposta – \$50 no nosso exemplo; o mais provável é que a situação tenha se deteriorado com a greve, puxando o valor do acordo mais para baixo – digamos \$40.

Nesse caso, a greve foi um erro? Vê-se que a greve efetivamente **funcionou** como mecanismo de revelação da informação – só que o que revelou não foi o que o sindicato esperava. Analisando a situação ex post, logicamente teria sido melhor aceitar os \$50, não fazer a greve e não piorar mais a situação da firma. Mas o sindicato tinha elementos para avaliar ex ante que esse seria o resultado?

Pode-se argumentar que o sindicato não interpretou devidamente os sinais da empresa, que, dado o aumento significativo de sua oferta nas primeiras rodadas da negociação – de \$20 para \$50 – mereceria maior crédito quando indicou o seu limite. A capacidade de interpretação de sinais depende de várias variáveis – as negociações anteriores, por exemplo – e, lembremos, no nosso caso, o sindicato tinha razões para desconfiar do papel do negociador em cristalizar sua reputação. De qualquer forma, para convencer o sindicato de seu limite de pagamento, os sinais prévios não foram suficientes: a empresa teve que sofrer os custos de uma greve. E é exatamente esse o papel fundamental de uma greve: testar a capacidade da empresa, impondo-lhe custos. É como se o sindicato dissesse: “vamos aceitar a proposta inferior se você provar que não pode pagar mais”; sustentar a greve por um tempo suficientemente longo é a prova.

*“A greve é uma forma de comunicação”, conclui WILSON (1994:11-12). Esta comunicação tem um custo. “É pena que a negociação salarial dependa de um meio de comunicação tão incômodo, mas **falar é barato** (talk is cheap) e inconvincente para o sindicato quando o que está em jogo são as condições de vida de sua base” (tradução e grifo nossos).*

Apenas as circunstâncias específicas do caso dirão como esta greve será lembrada no futuro – erro estratégico, fracasso, lição... De qualquer forma, foi o resultado de um jogo, e compreender seus elementos, como em qualquer jogo, pode ajudar a entabular melhores procedimentos de negociação no futuro.

---

16 Por isso a intervenção precoce da Justiça do Trabalho, possibilitada pelo dissídio coletivo de greve, interfere no jogo e impede seu desdobramento, como veremos.

### 3. O JUDICIÁRIO NO JOGO

Para encerrar este texto, vamos adicionar um terceiro elemento: o Judiciário, que pode ser chamado ao jogo por uma das partes ou, no caso de a greve envolver serviços essenciais à população, pelo Ministério Público do Trabalho.<sup>17</sup>

O papel do Judiciário é decidir o jogo: o julgamento vai definir os *payoffs* das partes, uma vez que elas não conseguiram um resultado satisfatório jogando sozinhas. No caso de dissídios de greve, no entanto, encontramos situações curiosas, nas quais o Judiciário pode ser usado como mecanismo de sinalização, funcionar como catalisador do acordo ou até impedir que o jogo comece.

#### Para fugir da seleção adversa

ASHENFELTER & CURRIE (1990), em texto sobre as causas que levam ao litígio (arbitragem ou julgamento), perguntam: “*Se as partes conhecem a distribuição de probabilidades dos resultados que podem obter de um julgamento, por que não fazem um acordo que evite esse custo?*” A resposta: elas não necessariamente conhecem as probabilidades; é a **incerteza** do resultado que as move, ou seja, elas esperam conseguir no julgamento resultados melhores do que aceitando o que foi proposto na negociação.

Nas centenas de greves que acompanhamos, vemos algo mais: boa parte dos dissídios são instaurados mesmo quando a jurisprudência é pacífica, isto é, quando as partes **podem prever** o que o julgamento vai decidir. É como se a *winner's curse* de ganhar ou perder na negociação tenha que ser exorcizada por uma sentença judicial para que os agentes possam descansar em paz, já que cumpriram a sua parte – quem decidiu, no fim, foi o juiz. É uma forma, então, de passar para um terceiro a responsabilidade da decisão final, deixar que outro faça o movimento que define o jogo, fugir da seleção adversa.

---

17 Este tema merece um trabalho próprio, que dê conta de todas as suas nuances; aqui, vamos somente introduzir algumas questões. Ressalvamos que, nesta parte do texto, estaremos nos referindo geralmente ao direito coletivo brasileiro e às suas especificidades, especialmente no que tange ao poder normativo da Justiça do Trabalho e ao dissídio coletivo de greve. Vamos nos restringir também aos casos de greve levados ao Judiciário por uma das partes – sindicato ou empresa - e ao papel do Judiciário como juiz – em que pese, em tribunais do trabalho como o de São Paulo, a função de mediador ter grande relevância nos dissídios, especialmente nos de greve.

### Para evitar ruptura principal/agente

Outra situação freqüente: empresas que querem conceder “x”, e/ou sindicatos que gostariam de aceitar “x”, mas que **precisam da decisão judicial** para tornar “x” palatável para os acionistas da empresa ou para a base sindical. Trata-se de um clássico problema principal/agente num jogo onde o acordo é muito difícil: os diretores da empresa querem conceder algo que os proprietários não aceitam; a direção sindical quer aceitar algo que a base não respalda. Uma decisão “de cima” pode resolver o problema, impondo por sentença os termos do acordo que os agentes desejariam ter celebrado mas não puderam pois contrariava os interesses dos respectivos principais.<sup>18</sup>

### Para sinalizar

A instauração do dissídio coletivo de greve pode ser um importante sinal, dependendo das circunstâncias do caso. Se a empresa inicia o processo imediatamente após o início do movimento, solicita audiência em vinte e quatro horas, pede liminar para volta imediata ao trabalho e espera julgamento com rito sumaríssimo, está sinalizando que a greve a incomoda e que sua situação não é tão ruim, podendo até melhorar sua proposta; talvez tenha cometido um erro ao não considerar séria a ameaça do sindicato e, surpreendida pela paralisação, viu-se sem condições morais de retomar a negociação, optando pelo dissídio. Se é o sindicato que instaura o dissídio e revela pressa no julgamento, é possível que esteja enfrentando dificuldades para levar adiante o movimento.

O comportamento das partes na audiência de greve também fornece sinais interessantes. Em algumas audiências os trabalhadores da empresa lotam o auditório, fornecendo muitas informações, enquanto em outras não aparece ninguém além das partes. Alguns sinais são tão óbvios quanto desastrosos, como por exemplo, a empresa que relata sua difícil situação financeira (*plead poverty*) e está representada por um dos

---

18 Não pretendemos aqui avaliar o conteúdo ético/moral desse procedimento, nem o fato de que pode parecer uso ou manipulação do Judiciário, nem tampouco desconhecemos o tipo de postura sindical que esse comportamento parece sinalizar e muitas vezes corroborar. Trazemos este exemplo pela sua aplicação ao tema aqui estudado, objetivando tão-somente analisá-lo com o instrumental conceitual da teoria dos jogos.

escritórios de advocacia mais caros do país.<sup>19</sup>

### **Quando o Judiciário impede o jogo**

Já sabemos que a greve é um efeito da incerteza na negociação, e é utilizada como estratégia para revelar mais informações e possibilitar novas propostas. Se o Judiciário tomar para si o papel de terminar rapidamente – ou até de evitar que ocorra – qualquer greve, o que estará fazendo na prática é impedir aquele mecanismo de funcionar.

Já adiantamos (ver nota 16) a importância do fator **tempo** quando a greve começa: sindicato e empresa são testados para ver quanto tempo resistem, e precisam deste tempo tanto para si quanto para avaliar o outro. Alguns recentes posicionamentos da Justiça do Trabalho, tendo como princípio evitar a greve a qualquer custo, buscam substituir o fato pelo rito, isto é, fazer com que sindicatos e empresas ingressem com dissídios de “ameaça de greve”, garantindo o rito – julgamento imediato – sem que a greve precise ocorrer. O que isso não leva e conta é que há casos em que a greve precisa ocorrer: se as partes ainda não têm disponível toda a informação que precisam, não é o Judiciário que vai ter; o que a greve poderia revelar, o dissídio que a impede esconde (novamente um caso de *winner’s curse*...).

Já mencionamos a greve que é imediatamente levada ao Judiciário pela empresa. Essa greve funcionou, o tempo necessário para revelar a informação foi curto – a empresa a revelou no momento que buscou o dissídio – e o julgamento pode ser rápido porque o tempo de amadurecimento da greve foi rápido – isso é comum no setor exportador. Outras greves precisam de mais tempo.

Ao estudar a relação entre a legislação do trabalho e a incidência e duração das greves no Canadá, uma das conclusões de CRAMTON, GUNDERSON & TRACY (1999) foi que a “conciliação compulsória” (algo

---

19 Pelo menos um caso, dentre muitos, merece ser contado: determinada empresa insistia, com veemência, na selvageria e abusividade da greve, embora os salários estivessem atrasados há mais de vinte dias; em determinado momento, um dos advogados da empresa trouxe para a mesa uma grande caixa, com um televisor e um sofisticado equipamento de vídeo e filmadora, pretendendo exibir imagens que fizera dos piquetes organizados pelo sindicato. O juiz, primeiramente, disse ter ficado decepcionado porque pensou que a caixa contivesse o dinheiro do pagamento dos trabalhadores; perguntou então se todo aquele equipamento era da empresa e, sendo a resposta positiva, decretou sua indisponibilidade ali mesmo, como garantia de parte dos salários em atraso, e manifestou sua surpresa com o fato de uma empresa, com salários atrasados há três semanas, ter tempo de se preocupar em fazer vídeos.

parecido com uma comissão de conciliação prévia para greves, com o mesmo sentido e objetivo do dissídio de “ameaça de greve” a que nos referimos) teve efeito quase nulo na redução das greves, porque, apesar de ter sido criada para “*facilitar a comunicação e reduzir a incerteza*”, fracassou porque as partes voluntariamente adotam seus próprios métodos de resolução de conflitos do trabalho, ainda que paralelos aos procedimentos exigidos por lei. Um deles é a greve. As partes escolhem seu jogo.

## REFERÊNCIAS

AKERLOF, George A. (1970), The market for “lemons”: quality, uncertainty and the market mechanism, *Quarterly Journal of Economics*, 84:488-500.

\_\_\_\_\_ (1982), Labor contracts as partial gift exchange, *Quarterly Journal of Economics*, 97(4):543-569.

\_\_\_\_\_ (2003), Writing “The Market for ‘Lemons’ ”: a personal and interpretative essay, [www.nobel.se/economics/articles/akerlof](http://www.nobel.se/economics/articles/akerlof).

ASHENFELTER, Orley & CURRIE, Janet (1990), Negotiator Behavior and the occurrence of disputes, in *AEA Papers and Proceedings - Strikes, Bargaining and Arbitration: New Developments*, *American Economic Review*, 80(2):416-420.

BALIGA, Sandeep & MORRIS, Stephen (2002), Co-ordination, spillovers, and cheap talk, *Journal of Economic Theories*, 105:450-468.

BEHRENZ, Lars (2001), Who gets the job and why? An explorative study of employer’s recruitment behavior, *Journal of Applied Economics*, IV(2):255-278.

BOYER, Robert & ORLÉAN, André (1991), Les transformations des conventions salariales entre théorie et histoire, *Revue Économique*, 2:233-272.

CARD, David (1990), Strikes and bargaining: a survey of the recent empirical literature, in *AEA Papers and Proceedings - Strikes, Bargaining and Arbitration: New Developments*, *American Economic Review*, 80(2):410-415.

CORIAT, Benjamin & WEINSTEIN, Olivier (1992), *Les nouvelles théories des entreprises*, Paris, Livres de Poche.

CRAMTON, Peter, GUNDERSON, Morley & TRACY, Joseph (1999), The effect of collective bargaining legislation on strikes and wages, University of Maryland, mimeo.

ELIAZ, Kfir & SPIEGLER, Ran (2003), Anticipatory feelings and choices of information sources, <http://homepages.nyu.edu/~kc7/>.

FARBER, Henry S. (1999), Bargaining theory, wage outcomes and the occurrence of strikes: an econometric analysis, *American Economic Review*, 68(3):262-271.

FARRELL, Joseph & RABIN, Matthew (1996), Cheap talk, *Journal of Economic Perspectives*, 10(3):103-118.

FIANI, Ronaldo (2004), *Teoria dos jogos*, Rio de Janeiro, Elsevier-Campus.

FRANK, Robert H. (1987), If homo economicus could choose his own utility function, would he want one with a conscience?, *The American Economic Review*, 77(4):593-604.

FUDENBERG, Drew & TIROLE, Jean (1991), *Game Theory*, The MIT Press, Cambridge, Massachusetts.

\_\_\_\_\_, LEVINE, David & RUUD, Paul (1984), Strike activity, wage settlements and rationality, in *Current Thinking and Research in Labor Economics*, ed. Walter Fogel, UCLA, Institute of Industrial Relations: Los Angeles, 47-72. (Disponível em <http://levine.sscnet.ucla.edu>.)

GIBBONS, Robert (1992), *Game theory for applied economists*, Princeton-New Jersey, Princeton University Press.

HANEKE, Uwe & SADDI, Vitória (1995), Contribuições de Nash, Harsanyi e Selten à Teoria dos Jogos, São Paulo, *Revista de Economia Política*, vol.15, no 1(57):58-69.

KAHNEMAN, Daniel (2003), Maps of bounded rationality: a perspective on intuitive judgement and choice, *American Economic Review*, 93(5):1449-1489.

KENNAN, John & WILSON, Robert (1990), Can strategic bargaining models explain collective bargaining data?, in *AEA Papers and Proceedings - Strikes, Bargaining and Arbitration: New Developments*, *American Economic Review*, 80(2):405-409.

LANGE, Peter (1991), Sindicatos, trabajadores y reglamentación salarial: bases racionales para el acuerdo, in GOLDTHORPE, JOHN (org.), *Orden y conflicto em el capitalismo contemporaneo: estudios sobre economia politica em los paises de la Europa Occidental*, Madri, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, 1991, p.145-180.

LEVINE, David K.(1), What is game theory?, <http://levine.sscnet.ucla.edu>, sem data.

McCONNELL, Sheena (1989), Strikes, wages and private information, *The American Economic Review*, 79(4):801-815.

PRZEWORSKI, Adam, *Capitalismo e social-democracia*, São Paulo, Companhia das Letras, 1991.

RASMUSEN, Eric (2001), *Games & information – An introduction to game theory*, 3ª ed., Malden-Massachussetts, Blackwell Publishers.

SALAIS, Robert (1989), L'analyse économique des conventions du travail, *Revue Économique*, édition spéciale *L'économie des conventions* , 40(2):199-240.

SANTANA, Edvaldo Alves de (2001), *Contrato satisfatório multidimensional e teoria do incentivo*, Núcleo de Estudos de Economia de Energia, UFSC, mimeo.

SCHOTTER, Andrew, (1983), Why take a game theoretical approach to Economics? *Institutions, economics and game theory*, *Economie appliquée*, XXXVI (4):673-695.

SIMON, Herbert (1984), A racionalidade do processo decisório em empresas, *Revista Brasileira de Economia*, Rio de Janeiro, FGV, 38(1):111-142.

SPENCE, Michael (1973), Job market signaling, *Quarterly Journal of Economics*, 87:355-374.

WILSON, Robert (1994), *Negotiation with private information: litigation and strikes*, in XXo Nancy Schwartz Memorial Lecture, Kellogg Graduate School of Management, 18/mai/1994, mimeo.

03480-2009-322-09-00-0 - 28/06/2011

# Acórdãos

Rosalie Michaele Bacila Batista

Acórdão da 2ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho do Paraná, nº 03480-2009-322-09-00-0, publicado em 28/06/2011, Relatora Desembargadora Rosalie Michaele Bacila Batista.



Normas Coletivas  
do Trabalho

**V**ISTOS, relatados e discutidos estes autos de RECURSO ORDINÁRIO, provenientes da 02ª Vara do Trabalho de Paranaguá - PR, em que são recorrentes BRASIL TELECOM S.A. e MARCO AURELIO DA SILVA - RECURSO ADESIVO e recorridos OS MESMOS e PAMPAPAR S.A. SERVIÇOS DE TELECOMUNICAÇÕES E ELETRICIDADE LTDA..

## RELATÓRIO

Da decisão de fls. 942/956, prolatada pela Mª Juíza do Trabalho Mariana Antunes da Cruz Laus, que julgou parcialmente procedente a reclamatória, recorrem as partes.

Irresignada, recorre a ré Brasil Telecom S.A. (fls. 960/969), pretendendo modificação quanto aos seguintes itens: a) incompetência da justiça do trabalho; b) ilegitimidade passiva "ad causam"; c) Súmula 330/TST; d) responsabilidade subsidiária; e) enquadramento sindical; f) ajuda de custo e cesta básica; g) adicional de periculosidade; h) horas extras - trabalho externo; i) intervalos; j) sobreaviso; e k) FGTS.

Custas recolhidas à fl. 971.

Depósito recursal efetuado à fl. 970.

Contrarrazões apresentadas pelo autor às fls. 994/1026.

Irresignado, recorre adesivamente o autor Marco Aurelio da Silva (fls. 979/992), buscando reforma nos tópicos: a) intervalo intrajornada; b) vale refeição - integração aos salários; c) cesta básica - inaplicabilidade dos ACT's; d) plantões - adicional noturno; e) ressarcimento - uso de celular; f) aluguel de veículo e combustível; e g) descontos fiscais.

Custas inexigíveis.

Contrarrazões apresentadas pela ré Brasil Telecom S.A. às fls. 1059/1066.

A ré Pampapar S.A. Serviços de Telecomunicações e Eletricidade Ltda., regularmente intimada, não apresentou contrarrazões.

Em conformidade ao Provimento 1/2005 da Corregedoria Geral da Justiça do Trabalho e a teor do disposto no art. 45 do Regimento Interno deste Tribunal, os presentes autos não foram enviados ao Ministério Público do Trabalho.

É, em síntese, o relatório.

## **FUNDAMENTAÇÃO**

### **ADMISSIBILIDADE**

Presentes os pressupostos legais de admissibilidade, CONHEÇO DOS RECURSOS ORDINÁRIOS interpostos.

### **MÉRITO**

#### **RECURSO ORDINÁRIO DE BRASIL TELECOM S.A.**

#### **INCOMPETÊNCIA DA JUSTIÇA DO TRABALHO**

A Brasil Telecom almeja a reforma do r. julgado *a quo*. Alega que a Justiça do Trabalho não possui competência para cobrança das contribuições previdenciárias devidas a terceiros (art. 114 da CF).

No que se refere às contribuições previdenciárias, à vista do disposto no art. 114, da CF, a Justiça do Trabalho, em princípio, tem competência para julgar os dissídios entre trabalhadores e empregadores e, na forma da lei, outras controvérsias decorrentes da relação de trabalho, bem como os litígios que tenham origem no cumprimento de suas próprias sentenças. A Emenda Constitucional n. 20/1998, ao introduzir o § 3º no referido artigo, pôs fim à qualquer discussão acerca da competência desta Especializada para determinar tais contribuições, o que foi mantido pela EC 45/2004, em seu inciso VIII. Contudo, esta E. Turma, recentemente, revendo entendimento anterior, no sentido de que a cobrança dos encargos sociais por parte da Justiça do Trabalho decorrentes das suas próprias sentenças estaria correta, passou a acompanhar os fundamentos contidos em precedentes do C. TST, nesse particular, confira-se:

"RECURSO DE REVISTA. INCOMPETÊNCIA DA JUSTIÇA DO TRABALHO. EXECUÇÃO DE CONTRIBUIÇÕES PREVIDENCIÁRIAS DESTINADAS A TERCEIROS. No art. 114, VIII, da Constituição Federal, fixou-se a competência da Justiça do Trabalho para executar de ofício as contribuições sociais previstas no art. 195, I, -a-, e II, e seus

acréscimos legais, decorrentes das sentenças que proferir. **Dessa forma, limitando-se a competência da Justiça do Trabalho para a execução das quotas das contribuições previdenciárias devidas pelo empregador e pelo empregado, não são alcançadas, assim, as contribuições devidas a terceiros.** Ofensa ao art. 114, VIII, da Constituição Federal demonstrada. Recurso de Revista conhecido e provido." (RR - 87000-96.2003.5.22.0001 , Relatora Ministra: Maria de Assis Calsing, Data de Julgamento: 17/11/2010, 4ª Turma, Data de Publicação: 26/11/2010) - destaquei.

"RECURSO DE REVISTA. COMPETÊNCIA DA JUSTIÇA DO TRABALHO. CONTRIBUIÇÕES SOCIAIS. DESCONTOS DESTINADOS A ENTIDADES PRIVADAS DO SERVIÇO SOCIAL E DE FORMAÇÃO PROFISSIONAL VINCULADAS AO SISTEMA SINDICAL. O art. 114, caput e VIII, da CF/88 consagra que a competência da Justiça do Trabalho diz respeito às controvérsias que envolvam as contribuições sociais previstas no art. 195, I, a, e II, da CF/88. O art. 240 da CF/88 expressamente exclui das hipóteses do art. 195 da CF/88 as contribuições destinadas às entidades privadas do serviço social e de formação profissional vinculadas ao sistema sindical. Logo, a competência para discutir a matéria é da Justiça Federal, nos termos do art. 109, I, da CF/88. Recurso de revista de que se conhece e a que se dá provimento." (RR - 1461701-45.2001.5.09.0008 , Relatora Ministra: Kátia Magalhães Arruda, Data de Julgamento: 17/11/2010, 5ª Turma, Data de Publicação: 26/11/2010) .

"CONTRIBUIÇÕES SOCIAIS. TERCEIROS. EXECUÇÃO. INCOMPETÊNCIA MATERIAL DA JUSTIÇA DO TRABALHO. PROVIMENTO. Nos termos do artigo 114, VIII, da Constituição Federal, com a redação conferida pela EC 45/2004, a Justiça do Trabalho é competente para a execução, de ofício, das contribuições sociais previstas no

artigo 195, I, -a-, e II, da Constituição Federal, decorrentes das sentenças que proferir. Como o artigo 240 desse mesmo texto constitucional excepciona do rol previsto no artigo 195, as contribuições de terceiros, ou seja, as destinadas às entidades privadas de serviço social e de formação profissional, a Justiça do Trabalho não detém competência material para executar estas contribuições devidas a terceiros. Precedentes desta Corte. Recurso de revista conhecido e provido." (RR - 76100-90.2006.5.09.0072 , Relator Ministro: Guilherme Augusto Caputo Bastos, Data de Julgamento: 03/11/2010, 2ª Turma, Data de Publicação: 26/11/2010).

Ante o exposto, reformo para declarar a incompetência material da Justiça do Trabalho para cobrar contribuições à terceiros.

#### **ILEGITIMIDADE PASSIVA "AD CAUSAM"**

A Brasil Telecom (2ª ré) não se conforma com a r. sentença que afastou a preliminar de ilegitimidade passiva *ad causam*. Postula o reconhecimento da ilegitimidade e, por conseguinte, a extinção da ação sem resolução do mérito, nos termos do art. 267, VI, do CPC. Sem razão.

A legitimidade passiva *ad causam* diz respeito à individualização daquele perante o qual o interesse de agir é manifestado. Segundo a teoria da asserção, adotada no ordenamento jurídico pátrio, as condições da ação são aferidas consoante o alegado pelo autor na petição inicial, ou seja, tais condições devem ser verificadas em abstrato, considerando-se, por hipótese, que as assertivas constantes da inicial são verdadeiras. Consoante Humberto Teodoro Júnior, levando-se em conta a autonomia da relação processual frente ao direito material invocado, a ilegitimidade passiva da parte deve ser apurada de forma abstrata: "*Se a lide tem existência própria e é uma situação que justifica o processo, ainda que injurídica seja a pretensão do contendor, e que pode existir em situações que visam mesmo a negar 'in totum' a existência de qualquer relação jurídica material, é melhor caracterizar a legitimação para o processo com base nos elementos da lide do que nos do direito debatido em juízo*" (in Curso de direito processual civil. 25. ed. Rio de Janeiro: Forense, 1998, vol. I, p. 57).

Portanto, o direito de ir a juízo é abstrato e difere do direito material que se busca proteger, não se confundindo com o resultado da prestação jurisdicional. A pertinência subjetiva passiva da ação vincula-se à parte contra a qual foi deduzido o pedido da inicial. Assim, por haver pertinência subjetiva da pretensão inicial em relação à Brasil Telecom, em virtude de o autor ter alegado, na peça de ingresso, que prestou serviços a essa empresa por meio de contrato de prestação de serviços firmado entre as rés, identifica-se sua legitimidade, não havendo que se falar em aplicação do disposto no art. 267, VI, do CPC.

Além disso, não se esqueça que eventual procedência dos pedidos formulados pelo autor, em face da responsabilidade da Brasil Telecom, constitui matéria de mérito, que com este será examinada. Nada a reparar.

### **SÚMULA 330/TST**

A Brasil Telecom postula a reforma da r. sentença que rejeitou a preliminar de aplicação da Súmula 330 do C. TST, a fim de que seja determinada a incidência dessa orientação sumular. Invoca os artigos 333, III, e 646 da CLT, e 4º, alínea "b", da Lei 7.701/1988. Sem razão.

O § 2º do art. 477 da CLT é claro ao dispor que o instrumento de rescisão contratual apenas confere quitação às parcelas especificadas, no limite dos valores discriminados.

Além disso, a Resolução n. 108/2001 do C. TST conferiu nova redação à Súmula 330, especificando que a quitação não abrange parcelas não consignadas no recibo, conseqüentemente, seus reflexos em outras parcelas, ainda que constem desse recibo (inciso I), e, quanto aos direitos que deveriam ter sido satisfeitos durante a vigência do contrato de trabalho, a quitação é válida apenas em relação ao período expressamente consignado no recibo (inciso II).

Portanto, a homologação da rescisão contratual não constitui óbice à postulação em juízo de verbas, ou diferenças de verbas, não ressalvadas no termo rescisório, a teor do art. 5º, XXXV, da CF.

Apenas a título de curiosidade, consigna-se que na presente reclamatória, no verso do TRCT há termo de ressalva que contém quinze itens (fl. 243).

Logo, impossível a extinção do feito prendida pela Brasil Telecom.

O entendimento ora adotado não importa violação aos dispositivos mencionados no recurso (artigos 333, III, e 646 da CLT, e 4º, alínea "b", da Lei 7.701/1988) e à Súmula 330 do C. TST.

### **RESPONSABILIDADE SUBSIDIÁRIA**

A M.<sup>a</sup> Juíza de origem reconheceu a qualidade de tomadora de serviços da Brasil Telecom (2ª ré) e condenou-a, subsidiariamente, ao pagamento das parcelas trabalhistas, salariais e indenizatórias devidas ao autor.

A Brasil Telecom argumenta, em síntese, que não foi empregadora do autor, inexistindo nos autos prova dos elementos que caracterizam tal relação, bem como da responsabilidade solidária, a qual deve decorrer da lei. Postula a reforma da r. sentença para que seja afastada sua responsabilidade subsidiária.

Sem razão.

Em momento algum cogitou-se na existência de vínculo diretamente com a Brasil Telecom, não havendo pedido inicial nesse sentido. A condenação subsidiária dessa ré decorreu do reconhecimento de que figurou como tomadora dos serviços prestados pelo autor, fato contra o qual não há insurgência. Portanto, não é possível falar em exclusão da obrigação.

A hipótese dos autos também não suscitou a aplicação da responsabilidade solidária - esta sim, decorrente de dispositivo legal ou da vontade das partes, nos termos do art. 265, do CC -, mas de subsidiária, em conformidade com a Súmula 331, IV, do C. TST, a qual dispõe expressamente que o inadimplemento das obrigações trabalhistas, por parte do empregador, implica na responsabilidade subsidiária do tomador de serviços quanto àquelas obrigações, inclusive quanto aos órgãos da administração direta, das autarquias, das fundações públicas, das empresas públicas e das sociedades de economia mistas, desde que hajam participado da relação processual e constem também do título executivo judicial.

A referida Súmula tem como norte inspirador os princípios tutelares do Direito do Trabalho, dando primazia à segurança do crédito trabalhista, de natureza alimentar.

Todavia, não se argumente a respeito da ausência de norma jurídica estabelecendo a subsidiariedade. À falta de regra legal clara e

direta, está o intérprete autorizado a seguir o caminho ditado no art. 8º, da CLT, decidindo pela jurisprudência, por analogia, por equidade e outros princípios e normas gerais de direito. Foi o esforço hermenêutico que conduziu o C. TST a sumular a matéria, tendo em vista a necessidade de se estabelecer a garantia do pagamento dos haveres trabalhistas.

Por óbvio, não se haveria de exigir previsão de futura inidoneidade financeira da empresa que contratou mediante licitação. Contudo, seria possível criar mecanismos de fiscalização, tais como exigência, mediante cláusula contratual, de comprovação de regularidade de contratação de pessoal, observadas as prescrições legais; de quitação dos encargos decorrentes do contrato de trabalho; de pagamento dos salários dos empregados, mediante apresentação de documentos hábeis e outras tantas providências que o eximiriam de responsabilização futura pelo inadimplemento da empresa com a qual contratou.

Note-se que, observando tais providências poderia a contratante, diante de eventual inidoneidade financeira da empresa contratada, adotar medidas que viessem a coibir o modo ilegal de atuação, ressaltando, inclusive a sua responsabilidade, de modo a afastar a culpa 'in eligendo' e 'in vigilando'.

Portanto, incontroversa a existência de contrato de prestação de serviços entre as rés, por meio do qual o autor, empregado da Pampapar (1ª ré), prestou serviços em favor da Brasil Telecom, presente a responsabilidade subsidiária da reclamada.

Ressalta-se que referida responsabilidade em nada desnatura a essência do contrato mantido com a 1ª ré, o qual está em consonância com a Lei n. 9.472/1997. Além disso, cláusula contratual relativa à exclusão de qualquer responsabilidade da tomadora quanto aos débitos trabalhistas não pode ser oposta a terceiros, especialmente aos empregados da prestadora de serviços, os quais dependem exclusivamente de sua força de trabalho para a própria subsistência. Nesse sentido é a seguinte ementa do C. TST:

[...] TERCEIRIZAÇÃO. EMPRESAS DE TELECOMUNICAÇÕES. LICITUDE. A Lei Geral de Telecomunicações - LGT (Lei nº 9.472/97) ampliou as hipóteses de terceirização de serviços. Assim, a previsão contida no artigo 94, inciso II, no sentido de que é possível a contratação de empresa interposta para a prestação de atividades inerentes ao serviço de

telecomunicações, autoriza a terceirização das atividades preceituadas no § 1º do artigo 60 da LGT. Por conseguinte, torna-se irrelevante discutir se a função desempenhada pelo reclamante enquadra-se como atividade fim ou meio, ante a licitude da terceirização, uma vez respaldada em expressa previsão legal. Tal licitude, porém, não afasta a responsabilidade subsidiária da tomadora dos serviços, nos termos da Súmula 331, IV, desta Corte Superior. Precedentes do TST. Recurso de revista conhecido e não provido, no particular. [...]. (Processo: RR - 80440-93.2008.5.24.0006 Data de Julgamento: 15/12/2010, Relatora Ministra: Dora Maria da Costa, 8ª Turma, Data de Publicação: DEJT 17/12/2010).

Bem como deste E. Regional:

EMPRESA DE TELECOMUNICAÇÕES - TOMADOR DOS SERVIÇOS - RESPONSABILIDADE SUBSIDIÁRIA. A Lei nº 9.472/97 autoriza a terceirização de serviços ligados à atividade-fim das empresas concessionárias de serviços de telecomunicações (art. 94, II). Entretanto, esta possibilidade não afasta sua responsabilidade, ainda que de forma subsidiária, quanto às obrigações trabalhistas inadimplidas pela empresa interposta, em virtude dos benefícios da atividade desenvolvida pelo trabalhador no seu interesse e pelo risco que a tomadora assumiu ao contratar com a prestadora (culpa 'in eligendo' e 'in vigilando'). Aplicação direta do entendimento da Súmula nº 331, IV, do C. TST. (TRT-PR-11134-2007-014-09-00-4-ACO-12526-2010 - 4A. TURMA - Relator: LUIZ CELSO NAPP - Publicado no DJPR em 30-04-2010).

Além disso, como a Brasil Telecom foi condenada apenas de forma subsidiária, somente será chamada a arcar com o ônus da condenação no caso de faltar a responsável principal (real empregadora).

Ante o exposto, nada a prover.

## ENQUADRAMENTO SINDICAL

Concluiu a M.<sup>a</sup> Juíza de primeiro grau:

*(...) declaro ineficazes os acordos coletivos firmados entre a 1<sup>a</sup> ré e o Sindicato dos Trabalhadores em Empresas de Telecomunicações e Operadores de Mesas Telefônicas no Estado do Paraná - SINTTEL em relação ao contrato de trabalho do autor. Consequentemente, já que firmado no bojo de comissão de conciliação prévia instaurada no âmbito de sindicato que não representa o autor, declaro a nulidade dos acordos firmados entre o autor e a 1<sup>a</sup> ré perante a comissão de conciliação prévia do SINTTEL por ocasião da extinção do contrato de trabalho e para quitar o adicional de periculosidade (fls. 214-5 e 223-4).*

Rejeito, assim, o requerimento formulado pela 1<sup>a</sup> ré de extinção do processo por quitação geral do contrato de trabalho.

A Brasil Telecom (2<sup>a</sup> ré) busca confirmar a legitimidade do SINTTEL/PR como representante da categoria profissional que corresponde ao enquadramento econômico próprio. Invoca os artigos 581, § 2º, e 611 da CLT, e 7º, XXV, 8º, III, da CF. Aduz que "o Sindicato firmou CCT direto com a empregadora (...), sendo as condições nesses descritas as mais favoráveis ao empregado da categoria". Destaca que "a análise dos Acordos ou Convenções Coletivas de Trabalho deve levar em consideração o todo normativo, não podendo o empregador escolher as normas que lhe são mais favoráveis em acordos distintos".

Sem razão.

No Direito brasileiro, o enquadramento sindical é orientado pelo princípio da especificidade das categorias, recepcionado no art. 570, parágrafo único, da CLT. Assim e conforme o art. 581, parágrafos 1º e 2º, também da CLT, o enquadramento sindical se aperfeiçoa de acordo com o ramo de atividade da empresa, e quando mais de uma atividade for exercida, prevalece a atividade preponderante, exceto para as categorias diferenciadas, hipótese que sequer é cogitada nos autos.

O estatuto social da Pampapar (1ª ré) registra o seguinte:

Art. 2º - Constitui o objeto social da Companhia:

- (i) a construção, instalação e manutenção de redes telefônicas, informática e eletricidade em geral;
- (ii) o comércio e a representação de materiais elétricos, bem como de equipamentos e materiais telefônicos, de eletricidade em geral, de informática, de produtos e materiais hidráulicos e de sistemas de rede para TV a cabo;
- (iii) a construção de obras civis, a execução de projetos e a prestação de serviços de consultoria e assistência técnica na área das atividades descritas nos itens acima;
- (iv) aluguel de automóveis sem motorista, de máquinas e equipamentos comerciais e industriais, elétricos ou não, sem operador; e
- (v) a participação em outras sociedades, como sócia e/ou acionista. É certo, pois, que a Pampapar se dedica, preponderantemente, à indústria da construção civil de redes telefônicas. Assim, a entidade que representa seus trabalhadores é o Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias de Instalações Telefônicas do Estado do Paraná - SINTIITEL. Isso porque a Pampapar presta serviços de construção, instalações e manutenção de redes telefônicas para empresas de telecomunicações, e foi nessa qualidade que manteve contrato com a Brasil Telecom (2ª Ré).

Com efeito, realmente ineficazes na relação contratual mantida entre as partes os acordos coletivos firmados entre a Pampapar (1ª ré) e o Sindicato dos Trabalhadores em Empresas de Telecomunicações e Operadores de Mesas Telefônicas no Estado do Paraná - SINTTEL, o que se reputa apenas para os efeitos pretendidos nesta demanda, ou seja, apenas em relação ao contrato do autor.

Além disso, a matéria já foi reiteradamente apreciada por esta E. Turma, conforme precedente nos autos TRT-PR 07745-2008-013-09-00-2, Ac. 42227/2009, pub. 04/12/2009, cujo Relator foi o Exmo. Des. Márcio Dionísio Gapski. Nesse precedente foi reconhecido que "A PAMPAPAR S/A SERVIÇOS só foi constituída em 26/06/2003, conforme certidão da Receita

*Federal (fl. 32), havendo expresso reconhecimento por sua Diretoria Executiva no sentido de que ela, PAMPAPAR, foi a legítima sucessora da PAMPA, a partir de 15/09/2003 (declaração de fl. 50)", bem como que o enquadramento sindical na época da "empresa PAMPA TELECOMUNICAÇÕES E ELETRICIDADE LTDA... se operou com o SINTIITEL. Todos os instrumentos convencionais colacionados aos autos alusivos á empresa PAMPA guardam relação com o SINTIITEL e, não, com o SINTTEL (por exemplo, em fls. 211, 223, 236, 352)". Nesse passo, o Relator concluiu que:*

Ora, houve alteração na estrutura interna do empregador o que não afeta os contratos de trabalho (arts. 10 e 448, CLT), tanto é que se admitiu a sucessão!

Não há qualquer prova de que se alteraram as atividades do empregador até então desenvolvidas ou de mudanças nas funções ... para se justificar correspondente alteração no enquadramento sindical, passando do SINTIITEL para o SINTTEL.

Se a PAMPAPAR Serviços assumiu a área de serviços da PAMPA o enquadramento sindical, "a priori", permanece o mesmo, salvo modificações significativas no seu objeto de atuação (o que não se comprovou). Veja-se que a Brasil Telecom, em anexo à sua contestação, traz aos autos Contrato de Prestação de Serviços com a PAMPA, sendo que há referência em alguns dos Termos Aditivos ao fato de que tal contrato teve o prazo de vigência prorrogado até 31/01/2005 (v.g., 1º aditivo e 4º, fl. 582) numa clara demonstração de que mesmo no período contratual já da PAMPAPAR (a partir de 09/2003) persistiram os mesmos direitos, obrigações e condições laborais do período anterior de prestação de serviços via empresa PAMPA! Mantidas essas condições, injustificável mudança de enquadramento sindical.

Corroborando a conclusão acima, ganha relevo o fato de que o contrato entre as rés, juntado às fls. 757 e seguintes, é datado de 1º-08-2003, e nele consta que "a CONTRATADA tem trabalhado para a CONTRATANTE e demonstrando neste tempo bons resultados" (fl. 758), bem como a afirmação da preposta da Pampapar ouvida em outros autos, tomada como prova emprestada (21734-2008-652-09-00-7) de que "durante todo

o período que a reclamada prestou serviços à Brasil Telecom estes foram os mesmos, mesmo quando da alteração do estatuto da reclamada" (fl. 850). Diante dos fundamentos expostos, os argumentos recursais não têm o condão de afastar a conclusão exarada pelo MM. Juízo de primeiro grau, tampouco se vislumbra violação aos artigos 511, § 1º, 581, § 2º, e 611 da CLT, nem aos artigos 7º, XXV, e 8º, III, da CF. Mantenho.

### **AJUDA DE CUSTO E CESTA BÁSICA**

Consta da r. sentença:

(...) No caso dos autos, a ré não explicou que condições de trabalho do autor supostamente fizeram surgir a necessidade de reembolso de despesas sob a forma de ajuda de custo ou juntou as notas fiscais que teriam embasado o pagamento da parcela. Consoante as fichas financeiras, os valores alcançados eram fixos, pagos por diversos meses seguidos de forma invariável. Está claro que mascararam o pagamento de verdadeiro salário.

Quanto à redução afirmada na inicial, mostra-se irregular tanto em relação à cesta básica, quanto no que se refere à ajuda de custo, conclusão respaldada no princípio da inalterabilidade contratual lesiva e no art. 468 da CLT.

(...) Condeno também a 1ª ré ao pagamento de diferenças de cesta básica e ajuda de custo decorrentes da irregular redução, tomando-se como parâmetro, a cada mês, o último maior valor pago a esses títulos até então. Em relação à ajuda de custo, essas diferenças geram os mesmos reflexos já deferidos (em 13º salário e férias com 1/3).

A Brasil Telecom argumenta que não é possível falar em reconhecimento de vínculo de emprego diretamente com ela, não sendo aplicáveis ao autor os instrumentos normativos dos quais não é signatária. Aponta que as verbas não decorrem de lei, encontrando-se previstas em convenções ou acordos coletivos de trabalho. Além disso, assevera que efetuou o pagamento de acordo com o que dispõem as normas coletivas, de modo que a condenação implica violação aos artigos 7º, XXVI, da CF, e 611 da CLT.

Sem razão.

Como referido anteriormente, em momento algum cogitou-se de vínculo de emprego diretamente com a Brasil Telecom, o que torna despicienda a alegação recursal no particular. Quanto aos instrumentos aplicáveis, reporto-me aos fundamentos lançados em tópico próprio e anterior do recurso, por brevidade, retirando que o entendimento adotado não importa ofensa aos artigos 7º, XXVI, da CF, e 611 da CLT. Ainda, a Brasil Telecom sequer se insurgiu especificamente em relação ao fundamento da r. sentença acerca da incontroversa redução no valor das verbas. Por fim, reitera-se que a responsabilidade subsidiária abrange todas verbas, inclusive as previstas em instrumentos normativos. Nada a reformar.

### **ADICIONAL DE PERICULOSIDADE**

Concluiu a r. decisão primeira:

Conforme laudo pericial produzido nos autos da RT nº 2895/2008, adotado como prova emprestada, concluiu o experto caracterizada a periculosidade, inexistindo elementos que autorizem decidir em contrariedade ao parecer técnico.

Os acordos firmados com o Sinttel são inválidos, conforme fundamentação já expendida. A verba em questão é salarial, já que serve a contraprestar trabalho em condição gravosa. Assim, condeno a ré ao pagamento do adicional de periculosidade de 30% sobre o salário-base do autor (Súmula nº 191 do TST), com reflexos em férias com 1/3 e 13º salário.(...)

Registro que o acordo firmado em sede de comissão de conciliação prévia sobre o adicional de periculosidade (fls. 223-9) é inválido, como já referido, mas deve ser autorizada dedução, sob pena de enriquecimento sem causa do autor. Pondero, no entanto, que o acordo refere-se ao adicional do período de 16.01.2003 a 30.09.2005, ou seja, abrange período prescrito. Assim, autorizo a dedução dos valores pagos por força desse acordo observada a proporcionalidade ao período imprescrito.

*[...] Considera-se que a garantia de adicional para atividades perigosas tem índole constitucional (art. 7º, XXIII da CF) e trata de direito mínimo que visa garantir a segurança e a saúde do trabalhador, sendo incabível sua redução, especialmente sem qualquer contrapartida compensatória".*

A Brasil Telecom sustenta que a negociação coletiva fixou percentual inferior ao de 30%, o que deve ser observado, sob pena de violação ao art. 7º, XXVI, da CF e 611, §1º, da CLT e contrariedade à Súmula 364, II, do C. TST. Postula, assim, a reforma da r. sentença no tocante ao adicional de periculosidade.

Sem razão.

O posicionamento majoritário desta E. Turma é no sentido da inaplicabilidade da orientação contida na Súmula 364, II, do C. TST, reputando-se ineficaz a previsão em instrumento coletivo que reduza o percentual mínimo legalmente previsto para o adicional de periculosidade. Considera-se que a garantia de adicional para atividades perigosas tem índole constitucional (art. 7º, XXIII da CF) e trata de direito mínimo que visa garantir a segurança e a saúde do trabalhador, sendo incabível sua redução, especialmente sem qualquer contrapartida compensatória. Na esteira desse entendimento, os seguintes precedentes: TRT-PR-21375-2006-007-09-00-2 (RO 14278/2009), publicado em 20/11/2009, Rel. Exma. Desembargadora Ana Carolina Zaina; TRT-PR-21379-2006-008-09-00-7 (RO), j. 13/04/2010, Rel. Exmo. Desembargador Ricardo Tadeu Marques da Fonseca, bem como a seguinte ementa:

ADICIONAL DE PERICULOSIDADE REDUÇÃO EM NORMA COLETIVA. GARANTIAS MÍNIMAS. CLÁUSULA INAPLICÁVEL. Quando reconheceu as convenções e acordos coletivos de trabalho, o legislador constituinte não criou imunidade sindical que permita aos instrumentos coletivos desprezarem regras de conteúdo mínimo e de direito indisponível. A negociação coletiva sempre encontrará limite nas garantias constitucionais mínimas, de forma que a subtração de direitos do trabalhador, que não apresente justificativa razoável, caracteriza violação aos princípios protetivos do trabalhador, calcados nos princípios fundamentais da dignidade humana e do valor social do trabalho. Recurso provido para determinar que o adicional de periculosidade seja pago no percentual legal, sendo desconsiderada a redução prevista em cláusula coletiva. (TRT-PR-00473-2009-023-09-00-8-ACO-02210-2011 - 2A. TURMA - Relator: MARLENE T. FUVERKI SUGUIMATSU - Publicado no DEJT em 25-01-2011).

Alguma controvérsia poderia surgir quando não aferidas as efetivas condições de trabalho, havendo pagamento, unicamente, em função do disposto em norma coletiva. Tal discussão contudo, não prospera, porque a perícia produzida como prova emprestada (autos de RT 7726/2008) concluiu que o autor trabalhou em área de risco, conforme decreto 93.412/1986, em metade de sua jornada. Resta demonstrado que a exposição a condições de risco não ocorria de forma eventual/fortuita ou por tempo extremamente reduzido.

Dessa forma, considera-se irregular o pagamento no percentual previsto nos acordos coletivos de trabalho e devidas as diferenças em contraste com o adicional legal de 30%, como deferido em primeiro grau. Mantenho.

### **HORAS EXTRAS - TRABALHO EXTERNO**

A r. sentença entendeu que o autor não estava inserido na exceção do art. 62, I, da CLT.

A Brasil Telecom argumenta que o autor não comprovou que sua jornada fosse controlada e salienta que a própria sentença reconheceu que as rés não mantinham registros do horário de trabalho do autor, denotando, assim, que a jornada era externa e sem controle. Aponta que a testemunha do autor confirmou o trabalho externo, "*pelo que o art. 62, I, da CLT trata justamente da incompatibilidade com a fixação do horário de trabalho, ou seja, da impossibilidade de se auferir qual a real jornada prestada pelo empregado. Neste caso, impossível saber realmente qual o tempo por ele trabalhado, já que não havia fiscalização*". Defende que a condenação em horas extras importa ofensa aos artigos 818 da CLT e 333, I, do CPC. Postula a reforma para que seja aplicado ao autor o disposto no art. 62, I, da CLT. Sucessivamente, requer a exclusão dos reflexos em rsr, pois o empregado era mensalista, e que a base de cálculo seja adstrita ao salário base. O julgado não merece reforma.

É entendimento desta Turma que, para a incidência do art. 62, I, da CLT, não basta o trabalhador executar suas atribuições externamente; é imprescindível, além disso, a efetiva impossibilidade de controle de seus horários, pelo empregador, por qualquer meio. Assim, a espécie de trabalho externo que exclui a limitação de sua duração é aquela que confere ao trabalhador liberdade para prestar seus serviços quando lhe for mais conveniente.

Consoante ensinamento de Valentin Carrion (*in* "Comentários à Consolidação das Leis do Trabalho", 11ª edição, p. 105), o que caracteriza os prestadores de serviços externos é a circunstância de estarem "*fora da permanente fiscalização e controle do empregador*", havendo "*impossibilidade de conhecer-se o tempo realmente dedicado com exclusividade à empresa*". Pontual, também, a advertência de Evaristo de Moraes Filho, no sentido de que "*não basta que o serviço seja externo, é necessário, também, para a perfeita aplicação do art. 62, alínea 'a' [hoje, 'I'], que a sua prestação seja inteiramente livre e autônoma, sendo o empregado o próprio senhor do uso de seu tempo de trabalho. Sem fiscalização nem controle, direto ou indireto, o empregado não pode fazer jus a horas extraordinárias. Mas basta que se dêem esses controles [...] para que possa o empregado fazer jus às horas suplementares [...]*". E nas palavras de Arnaldo Süssekind, "*se o trabalho do empregado é executado fora do estabelecimento do empregador (serviço externo), mas vigora condição que, indiretamente, lhe impõe um horário, afigura-se-nos que não poderá prosperar a exceção consubstanciada na alínea a transcrita*".

Nesse sentido, ainda, é a jurisprudência desta E. Turma:

"[...] JORNADA EXTERNA. De acordo com o que dispõe o art. 62, I, da CLT, não são abrangidos pelo capítulo relativo à duração do trabalho, 'os empregados que exercem atividade externa incompatível com a fixação de horário de trabalho, devendo tal condição ser anotada na Carteira de Trabalho e Previdência Social e no registro de empregados'. Destarte, não basta o exercício da atividade externa, pois ela deve ser incompatível com a fixação de horário de trabalho, ou seja, a norma celetária prevê que o empregador não tem a possibilidade de controlar a jornada de seu empregado, razão pela qual o exclui do regime de horas extras. Incompatibilidade aqui, frise-se, é sinônimo de impossibilidade. (TRT-PR-03336-2005-018-09-00-6-ACO-31150-2007 - 2A. TURMA - Relator: PAULO RICARDO POZZOLO - Publicado no DJPR em 26-10-2007).

No presente caso, embora na ficha de registro de empregados e na cláusula 6ª do contrato de trabalho firmado entre o autor e a Pampapar (1ª ré) conste expressa previsão no sentido de que *"No tocante ao horário de trabalho, tem-se que o presente contrato será regulado pelo disposto no artigo 62, I, da C.L.T., ou seja, o EMPREGADO não estará sujeito ao controle de horário, tendo em vista o mesmo realizar atividades externas"*, as demais provas dos autos evidenciam, de maneira irrefutável, que o autor sofria controle de jornada, conforme se infere: 1) do documento de fl. 855 (termo de conhecimento de responsabilidades do instalador-reparador), no qual consta orientações para que *"ao ouvir a sua caixa, seja montado um roteiro baseado na sequência geográfica dos endereços dos clientes, no entrando priorizar o tempo de vencimento (data/hora/min)"* e *"entregar diariamente (exceto localidades distantes) a OIR a seu fiscal, corretamente preenchido e assinado pelo cliente"*, entre outras; 2) do modelo de OIR juntado à fl. 857, no qual consta que os instaladores devem registrar os horários de início e término dos atendimentos; 3) dos documentos de fls. 858 e seguintes, em que são registrados horários de início e término de atendimentos; 4) previsão da compensação de folgas através do banco de horas (fl. 220).

A prova oral confirma essa situação, demonstrando que o autor não detinha liberdade para prestar seus serviços quando lhe fosse mais conveniente, e que a empregadora poderia, efetivamente, controlar os seus horários de trabalho.

De fato, o representante da Pampapar (prova emprestada - fls. 849/850) afirmou que:

- o autor trabalhava aos sábados em escala de plantão com compensação durante a semana, e também aos domingos e feriados da mesma forma que aos sábados, em escalas, sempre com compensações;
- a jornada que deveria ser praticada pelo autor deveria ser a comercial das 8h as 18h;
- não tem conhecimento se o autor iniciava sua jornada antes das 8h ou a encerrava após as 18h;
- os instaladores preenchem ordens de serviços (OIR);
- o autor fazia uso da URA, retirando e encerrando serviços através deste sistema;
- apenas o autor tem acesso aos dados da caixa postal de

sua URA, não sabendo se ficam registrados as baixas das instalações realizadas;

- desconhece o documento de fl. 83;

- não sabe o que significa a sigla IRLA, mas que deve ser algo relacionado aos instaladores;

- as notificações das escalas a serem cumpridas nos feriados eram feitas pelo próprio fiscal durante a semana;

- ao final da instalação há um teste final para verificar se linha está dentro dos padrões exigidos pela Brasil Telecom, e após a verificação o instalador dá baixa no serviços por meio do URA, não sabendo dizer o que consta nesta baixa pois não tem acesso a caixa postal do autor.

E a testemunha indicada pela própria Pampapar (1ª ré), Gilberto da Silveira Semim (prova emprestada - fls. 864/864), prestou as seguintes declarações:

- o trabalho era para ser executado no horário comercial;

- variava de 1 hora e meia a 2 horas e eram três clientes por dia;

- foi supervisor do autor por um período;

- tem que preencher a OIR na instalação com os dados do cliente, horário de início e término, e entregar semanalmente em uma reunião;

- a finalidade do URA (plataforma fornecida pela Brasil Telecom, acessível de qualquer telefone e em qualquer horário) é centralizar as atividades;

- faziam instalações aos sábados, até meio-dia, e à tarde ficava a critério do empregado;

- o controle de produção é com base na entrega da OIR;

- o setor de despacho existe para orientação do técnico;

- no momento da instalação liga-se para um setor chamado "teste final", no qual não fica gravado o encerramento do serviço;

- a orientação é que se baixe o URA no mesmo momento; e
- o URA provavelmente tem o registro da hora.

As afirmações do representante da Pampapar e as declarações da testemunha ouvida a seu convite evidenciam que o empregador tinha como controlar (e efetivamente controlava) o horário de início e término dos serviços cujo cumprimento determinava ao autor, ainda que de forma indireta, por meio do preenchimento de OIR, na qual consta o horário de início e término da instalação, e do sistema URA, em que ficava registrada a entrada no serviço e a hora da sua conclusão após o teste final. Ou seja, como os horários de atendimentos do autor eram registrados diretamente em sistema da empresa, inegável que não somente havia possibilidade de controle de horários, como que o controle era efetuado de fato.

Demonstrada a possibilidade de efetivo controle dos horários de trabalho do autor, inaplicável a disposição do art. 62, I, da CLT. Nesse passo, o reconhecimento de que as rés não mantinham registros dos horários de trabalho do autor autorizam mesmo a inversão do ônus da prova, não sendo possível falar em ofensa aos artigos 818 da CLT e 333, I, do CPC.

Quanto aos pleitos sucessivos, igualmente não prospera a tese da Brasil Telecom de que as horas extras deferidas não geram reflexos em rsr pelo fato de o autor ser mensalista, pois segundo a Lei n. 7.415/1985, que alterou a redação original do art. 7º, da Lei n. 605/1949, as horas extras devem ser consideradas no cálculo do repouso remunerado: "*Art. 7º - A remuneração do repouso semanal corresponderá: a) para os que trabalharem por dia, semana, quinzena ou mês, à um dia de serviço, computadas as horas extras habitualmente prestadas*".

Nesse sentido, também é a previsão da Súmula 172 do TST: "*SUM-172 REPOUSO REMUNERADO. HORAS EXTRAS. CÁLCULO (mantida) - Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003 Computam-se no cálculo do repouso remunerado as horas extras habitualmente prestadas (ex-Prejulgado nº 52)*".

No que se refere à base de cálculo, não merece guarida a insurgência recursal. Consoante o teor do artigo 457, § 1º, da CLT e da Súmula 264 do TST, a remuneração do trabalho em sobrejornada deve compreender todas as parcelas de natureza salarial.

Por fim, sem razão de ser a alusão ao art. 7º, XXVI, da CF (Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à

melhoria de sua condição social (...)XXVI - reconhecimento das convenções e acordos coletivos de trabalho), e ao art. 611 da CLT (Convenção Coletiva de Trabalho é o acordo de caráter normativo, pelo qual dois ou mais Sindicatos representativos de categorias econômicas e profissionais estipulam condições de trabalho aplicáveis, no âmbito das respectivas representações, às relações individuais de trabalho), eis que não se discute qualquer adicional convencional superior ao mínimo fixado legalmente. Nada a reformar.

## INTERVALOS

A Brasil Telecom argumenta que era o autor quem decidia quanto tempo teria para intervalo intrajornada e poderia administrar seu tempo de modo a usufruir dos descansos entrejornadas e semanais, pois não estava sujeito a controle de horário. Postula, então, a reforma da r. sentença para que seja excluída a condenação em horas extras por violação ao intervalo intrajornada, entrejornada e semanais, bem como reflexos. Reconhecido que o autor não se inseria na exceção do art. 62, I, da CLT, indevida a exclusão das horas extras por violação aos intervalos legalmente previstos. Mantém-se.

## PLANTÕES

A M.<sup>a</sup> Juíza de primeiro grau assim concluiu:

*(...) O fato de o empregado permanecer com telefone celular e poder ser acionado, a qualquer momento, não caracteriza o regime de sobreaviso. A característica principal do instituto é a limitação do direito de locomoção, em horários em que o empregado não se encontra trabalhando, devendo permanecer em casa ou em local determinado. Nesse sentido é a OJ nº 49 da SDI-I do TST.*

***De outra parte, as horas de efetivo labor durante os plantões devem ser remuneradas como extras.*** A ré, entretanto, não demonstrou o pagamento, limitando-se a alegar compensação, que não foi demonstrada.(...) (destacamos)

A Brasil Telecom argumenta que o autor não provou ter permanecido de plantão ou sobreaviso na forma alegada na inicial e que não há qualquer prova nos autos de que o autor ficava impedido de se locomover, de modo que não é possível manter a condenação ao pagamento de horas de sobreaviso.

Ao contrário do contido em razões recursais, não houve condenação em horas de sobreaviso, mas apenas nas "*horas de efetivo labor durante os plantões*". Inócua a insurgência. Nada a reparar, sem embargo do que restar decidido quando da análise do recurso do autor.

## **FGTS**

Tratando-se de parcela acessória, segue a sorte do principal.

## **RECURSO ADESIVO DE MARCO AURELIO DA SILVA - RECURSO ADESIVO INTERVALO INTRAJORNADA**

A r. sentença deferiu como extra (hora + adicional) o tempo faltante para completar o intervalo intrajornada mínimo de uma hora, quando praticada jornada efetiva superior a seis horas diárias, nos termos do art. 71, § 4º da CLT.

O autor postula o pagamento do período integral de intervalo como extra.

Com razão.

A supressão total ou mesmo parcial do intervalo intrajornada impõe o pagamento total do período correspondentes, de forma integral (hora mais adicional), uma vez que a concessão parcial não atinge a finalidade do instituto. Inteligência da OJ 307, da SDI-1 TST (Intervalo Intrajornada (Para Repouso e Alimentação). Não Concessão ou Concessão Parcial. Lei nº 8.923/94. Após a edição da Lei nº 8.923/94, a não-concessão total ou parcial do intervalo intrajornada mínimo, para repouso e alimentação, implica o pagamento total do período correspondente, com acréscimo de, no mínimo, 50% sobre o valor da remuneração da hora normal de trabalho (art. 71 da CLT)).

Nesse sentido, as seguintes ementas do TST e de outros Regionais:

(...) INTERVALO INTRAJORNADA. REPOUSO E ALIMENTAÇÃO. CONCESSÃO PARCIAL. PAGAMENTO COMO HORA NORMAL E ADICIONAL. APLICAÇÃO DO ADICIONAL PREVISTO EM NORMA COLETIVA. In casu, aplica-se o adicional de horas extras previsto em norma coletiva, porquanto o tempo do intervalo intrajornada usufruído parcialmente é devido como extra. Com efeito, a jurisprudência desta Corte prevê o pagamento

do período correspondente com acréscimo de, no mínimo, 50%, permitindo, assim, o elástico desse percentual, que pode se dar, inclusive, por norma coletiva, situação ocorrente no caso. Recurso de revista não conhecido.(...) (Processo: RR - 16800-42.2002.5.09.0654 Data de Julgamento: 21/10/2009, Relator Ministro: Vantuil Abdala, 2ª Turma, Data de Divulgação: DEJT 27/11/2009).

INTERVALO INTRAJORNADA - GOZO PARCIAL - PAGAMENTO TOTAL - O intervalo intrajornada constitui medida de higiene, saúde e segurança do trabalho, garantido por norma de ordem pública (art. 71, caput, da CLT e art. 7º, XXII, da CF/88). Assim, o intervalo destinado à refeição e ao descanso deve ser integralmente usufruído. A ausência de gozo ou a concessão parcial do intervalo acarreta o pagamento total do período correspondente, como extra, e não apenas o tempo restante. (TRT 3ª R. - RO 00058-2004-043-03-00-7 - 4ª T. - Rel. Juiz Luiz Otavio Linhares Renault - DJMG 04.09.2004 - p. 05)

INTERVALO INTRAJORNADA - NÃO CONCESSÃO TOTAL OU PARCIAL - INDENIZAÇÃO DE 50% SOBRE A HORA NORMAL - DEVIDA INTEGRALMENTE - A não concessão total ou parcial do intervalo intrajornada mínimo, para repouso e alimentação, ao reclamante, que cumpria jornada diária média de trabalho superior a 7 horas, implica o pagamento total do período correspondente, com acréscimo de, no mínimo, 50% sobre o valor da remuneração da hora normal de trabalho (art. 71 da CLT e OJ 307 SDI-I do TST). (TRT 18ª R. - RO 01904-2002-004-18-00-0 - Rel. Juiz Luiz Francisco Guedes de Amorim - DJGO 31.10.2003)

Reformo para deferir o pagamento integral correspondente ao intervalo intrajornada legalmente estabelecido, ainda que parcialmente usufruído.

## VALE REFEIÇÃO - INTEGRAÇÃO AOS SALÁRIOS

Concluiu a d. magistrada:

*(...) O extrato das fls. 516-8 indica diversos créditos em favor do autor em cartão magnético para alimentação. É verdade que o autor impugnou o documento em questão, mas de forma vazia, já que não asseverou não ter recebido os valores nele consignados. Trata-se de documento extraído de sistema informatizado e rico em detalhes, merecendo credibilidade. Também constam das fichas financeiras descontos relativos ao vale-alimentação.*

*O demandante não apontou diferenças a seu favor. Na verdade, nem poderia fazê-lo, pois não indicou, na inicial, ao menos, a fonte normativa do pedido. Quanto à integração ao salário, faço remissão aos fundamentos já expostos relativos à filiação da ré ao PAT.(...)*

O autor alega que o juízo de origem indeferiu o pagamento de diferenças e a integração da verba vale-refeição "sob a fundamentação de que a primeira ré estaria filiada ao PAT, o que lhe retiraria o caráter salarial". Aduz que o entendimento é "duplamente equivocado", pois: 1) restou incontroverso que a Pampapar ajustou o pagamento da verba, tanto que alega o correto pagamento, fato sobre o qual não há qualquer prova válida nos autos (art. 464 da CLT), sendo devido o pagamento nos termos pleiteados na inicial; 2) devido o pagamento da verba, deve ser determinada sua integração, "na medida em que os ACTs firmados pela ré não são aplicáveis ao contrato de trabalho", e portanto não existe norma coletiva que lhe retire o caráter salarial (art 458 da CLT). Aponta que o único quesito previsto nos instrumentos normativos capaz de retirar o caráter salarial da verba seria a inscrição no PAT, não observada no presente caso. Não existindo comprovante do pagamento da verba e de inscrição no PAT, postula a reforma da r. sentença para que seja deferido, nos termos postulados na inicial, "o recebimento de referida verba e às diferenças de sua integração em horas extras e RSR, e com estes, em férias + 1/3 constitucional, 13º salários, verbas rescisórias, aviso prévio, adicional de periculosidade, FGTS 11,2%, etc".

Na petição inicial o autor afirmou que "não recebeu, mensalmente, desde a admissão, salário in natura "Vale Refeição" no importe de R\$ 6,00 (seis reais) por dia de trabalho" e que "sequer existe instrumento coletivo retirando

o caráter salarial da verba". Sustentou fazer jus "ao recebimento de referida verba e às diferenças de sua integração em horas extras e RSR, e com estes, em férias + 1/3 constitucional, 13º salários, verbas rescisórias, aviso prévio, adicional de periculosidade, FGTS 11,2%, etc" e aduziu que as rés "deverão juntar aos autos eventuais vales pagos..., pena do artigo 359/CPC" (fl. 17).

Em defesa, a Pampapar afirmou que o autor "sempre recebeu corretamente os valores a título de vale-refeição para todos os dias efetivamente trabalhados, conforme se observa da análise dos documentos que ora são juntados" (fl. 126). Alegou que há previsão normativa estabelecendo que a verba não tem caráter salarial, mas indenizatório. Ainda, afirmou haver inscrição no PAT. Se deferida a pretensão, argumentou que deve ser descontado o valor equivalente à participação do empregado. Foi juntado um único comprovante de entrega de vale-refeição ao autor (fl. 519), referente ao período de 01/08/2005 a 31/08/2005, em valor unitário de R\$5,90.

Esta E.Turma entende que o auxílio-alimentação/vale-refeição possui natureza indenizatória quando haja tal pactuação em norma coletiva ou se o empregador se encontrar inscrito no PAT. Prevendo a norma coletiva a necessidade de inscrição ao PAT, cabe ao empregador fazer prova do preenchimento dessa condição para que a verba tenha caráter indenizatório; caso contrário, destaca-se a natureza salarial da verba, nos moldes do art. 458 da CLT.

Na hipótese presente, ainda que os acordos coletivos de trabalho juntados não sejam aplicáveis ao autor (conforme mantido no tópico referente ao enquadramento sindical), é certo que a Pampapar fundamentou sua defesa nas disposições destes instrumentos coletivos, os quais estabelecem que "O Auxílio Refeição ou Auxílio Alimentação, de natureza não salarial, será utilizado para ressarcimento de despesas com alimentos em restaurantes, lanchonetes e similares, de acordo com a legislação vigente e relativa ao Programa de Alimentação do Trabalhador - PAT..." (cláusula vigésima, parágrafo segundo), razão pela qual se faz necessário verificar se a ré, de fato, comprovou sua inscrição no PAT, única hipótese que viabilizaria afastar a integração da referida parcela à remuneração do reclamante.

O contrato de trabalho vigorou de 16/01/2003 a 02/11/2007 (período imprescrito a partir de 23/10/2004); ausente prova de entrega de vale-refeição ao autor (exceto quanto ao período constante do comprovante). Considerando-se que foram trazidos os recibos de inscrição ao PAT relativos apenas aos anos de 2003, 2004 e 2008 (fls. 596/600), o autor

faz jus ao pagamento da verba nos moldes e limites da inicial (R\$ 6,00 por dia efetivamente trabalhado - descontados os valores comprovadamente quitados (fl. 519)). Outrossim, impõe-se o reconhecimento da natureza salarial da parcela desde janeiro de 2005 até o término do contrato de trabalho, com a integração dos valores do vale-refeição à remuneração do autor, também nos moldes pleiteados na inicial, com projeções em horas extras (mas não em rsr, porque o pagamento da verba era mensal), férias + 1/3, 13.º salários, verbas rescisórias, aviso prévio, adicional de periculosidade e FGTS 11,2%

Neste passo, reformo parcialmente a r. sentença para deferir diferenças de vale-refeição, reconhecer a natureza salarial da verba e determinar sua integração à remuneração (a partir de janeiro de 2005), deferindo reflexos em horas extras, férias + 1/3, 13.º salários, verbas rescisórias, aviso prévio e FGTS 11,2%.

### **CESTA BÁSICA - INAPLICABILIDADE DOS ACT'S**

Consta da r. sentença:

*Os documentos das fls. 596-600 demonstram que a 1ª ré é filiada ao PAT, o que afasta o caráter salarial da cesta básica, nos termos do art. 6º do Decreto nº 05/1991. Nesse sentido é a OJ nº 133 da SDI-I do TST. O autor pretende ver reconhecida a natureza salarial da cesta básica, alegando a inaplicabilidade das CCT's e que a verba não era fornecida nos termos do PAT.*

Parcial razão lhe assiste.

Conforme já dito, em que pese os ACT's tenham sido reputados inaplicáveis, a reclamada juntou aos autos comprovante de inscrição no PAT referente aos anos de 2003, 2004 e 2008. Relembra-se, por oportuno, que a relação de emprego findou-se em 02/11/2007 e a reclamatória foi interposta em 23/10/2009 (período imprescrito a partir de 23/10/2004).

Assim, dá-se provimento parcial para reconhecer a natureza salarial da parcela a partir de janeiro de 2005, até o término do contrato de trabalho, deferindo reflexos em gratificação natalina, férias + 1/3, FGTS (depósitos de 8% e multa de 40%), aviso prévio e adicional de periculosidade. Indevidos os reflexos em repouso semanal remunerado, por se tratar de parcelas com base de pagamento mensal e em valores fixos.

## **SOBREAVISO**

A r. sentença indeferiu o pedido relativo a horas de sobreaviso, pois entendeu que o *"fato de o empregado permanecer com telefone celular e poder ser acionado, a qualquer momento, não caracteriza o regime de sobreaviso. A característica principal do instituto é a limitação do direito de locomoção, em horários em que o empregado não se encontra trabalhando, devendo permanecer em casa ou em local determinado. Nesse sentido é a OJ nº 49 da SDI-I do TST"*.

O autor argumenta que a prova testemunhal confirmou o trabalho em sistema de sobreaviso, aduzindo que as escalas implicam em cerceamento do direito de locomoção, não se tratando, simplesmente, de portar aparelho celular. Pretende ver reconhecida a permanência em "sistema de plantões", uma semana por mês, das 19h30min às 07h30min. Com a alteração do julgado, postula o pagamento de adicional noturno. Pois bem.

A prova oral produzida favoreceu a tese da inicial, no sentido de que o reclamante permanecia em sobreaviso.

O autor da RT 21734/2008-652 (prova emprestada) disse que:

*"durante uma semana no mês cumpria plantão noturno, das 19h30 às 7h30min (...) que os plantões funcionam por meio de chamamento via telefone para atendimentos vips (delegacias, hospitais); que em uma semana em média, por plantão, era acionado cerca de 02 a 03 vezes (...) o depoente nunca deixou de atender chamadas de sobreaviso (...) que não havia equipe especial para atender os chamados vips por isto a existência dos plantões (...) que o reclamante era acionado durante os plantões via celular"*

O preposto (prova emprestada) aduziu que:

*"na eventualidade de alguma ocorrência noturna o fiscal era comunicado e este entrava em contato com o instalador mais próximo para que fosse cobria a chamada, não havia escalas; que o fiscal*

*entrava em contato com o instalador via celular ou até mesmo indo até a sua residência; que o reclamante trabalhava aos sábados em escalas de plantão com compensação durante a semana; que também trabalhava aos domingos e feriados da mesma forma que aos sábados, em escalas, sempre com compensações"*

A testemunha ouvida a convite da parte autora na RT 07726/2008-652, afirmou que, além da jornada elástica, *"trabalhava em plantões; que havia para os plantões, escalas; que fazia uma semana de plantão por mês; que em média era acionado de 4 a 5 vezes durante os plantões, sendo que em média para solucionar o problema levava de 1h30/02h; que no plantão era necessário manter o celular ligado e acionar a URA"*.

A testemunha indicada pela Reclamada, Gilberto da Silveira Semim (prova emprestada - RT 00617/2009-654), nada informou a respeito da existência de plantões.

O caso em tela refere-se a empregado que, fazendo parte de escalas de sobreaviso, portava telefone celular/bip e ficava à espera de chamada do empregador. Particularmente, reputo que o uso pelo empregado do aparelho celular, por si só, não comprova haver restrição à sua liberdade de locomoção, bem como de que não pudesse dedicar-se a qualquer outra atividade em tal período, por interpretação analógica da orientação contida na OJ 49 da SDI-1/TST (O uso do aparelho BIP pelo empregado, por si só, não caracteriza o regime de sobreaviso, uma vez que o empregado não permanece em sua residência aguardando, a qualquer momento, convocação para o serviço). Nesse sentido decisão do C. TST:

(...) II) HORAS DE SOBREAVISO USO DE CELULAR E DE BIPE - PERMANÊNCIA EM CASA NÃO EXIGIDA APLICAÇÃO DA ORIENTAÇÃO JURISPRUDENCIAL 49 DA SBDI-1 DO TST PARCELA INDEVIDA. 1. Nos termos do art. 244, § 2º, da CLT, considera-se de sobreaviso o empregado que permanece em sua própria casa aguardando a qualquer momento o chamado para o serviço. 2. No caso, embora o Reclamante, por meio de telefone celular ou bipe, pudesse ser chamado a qualquer momento para resolver emergências na Empresa-Reclamada, o entendimento predominante nesta Corte Superior é de que o mero uso desses aparelhos

não enseja o pagamento de horas de sobreaviso, por não obrigar o empregado a permanecer em sua residência à espera da solicitação de seus serviços pela empresa, conforme a exigência legal. 3. Aplica-se ao caso, portanto, o entendimento assentado da Orientação Jurisprudencial 49 da SBDI-1 do TST, inclusive de forma analógica, quanto ao celular. Recurso de revista parcialmente conhecido e provido. (TST. RR - 711/2006-029-05-00 7ª Turma. Min. Rel. IVES GANDRA MARTINS FILHO. PUBLICAÇÃO: DEJT - 29/05/2009)

No entanto, curvo-me ao entendimento predominante nesta E. Turma, no sentido de que, para se configurar o regime de sobreaviso, basta a comprovação de que houve a possibilidade de restrição pelo empregador, da liberdade de locomoção do trabalhador, ante a obrigação de permanecer à disposição para atender chamadas, não importando que ocorressem por meio de telefone celular. Por oportuno, peço licença para transcrever os fundamentos apresentados pela Excelentíssima Desembargadora Ana Carolina Zaina, nos autos 7204-2006-010-09-00-3 (DJPR 14-4-2009), adotando-os como razões de decidir:

Nosso entendimento é no sentido de aplicar a interpretação teleológica do preceito legal do artigo 244, parágrafo 2º, buscando-se o alcance social da norma. Neste diapasão foi o voto de lavra do Exmo. Ministro Marco Aurélio de Mello (in REPERTÓRIO DE JURISPRUDÊNCIA TRABALHISTA - João de Lima Teixeira Filho - RJ 1983, v. II - p. 960), quando ainda ocupava o honroso cargo de Ministro da Excelsa Corte Trabalhista, no julgamento do Recurso de Revista 2.123/81, tendo declinado entendimento no sentido de que a interpretação literal da norma já citada deve dar espaço à interpretação que busca a ratio legis, ou seja, o sobreaviso não deve significar o cumprimento do regime na própria residência, bastando que haja meio eficiente de localização e convocação do empregado, nas situações em que o empregador solicita seus préstimos laborais, estando aí caracterizada a limitação da locomoção do obreiro, que porta qualquer tipo de aparelho que permita a sua localização.

Comungo do entendimento da douta maioria desta E. Segunda Turma, que entende devido o pagamento das horas de sobreaviso quando provada a limitação de locomoção do obreiro. Assim, considerando que o autor portava celular, e também que poderia ser chamado para trabalhar

a qualquer momento, sobressai o tolhimento da liberdade de "ir e vir" do empregado, que permanecia de prontidão para qualquer atendimento.

Por outro lado, quanto ao período em que ocorria o sobreaviso, arbitra-se o início às 19h30 da sexta-feira até às 7h30 da sexta-feira da semana seguinte (observando-se a jornada reconhecida como de efetivo trabalho), uma vez por mês, inclusive sábados, domingos e feriados. O art. 244, § 2º, da CLT preceitua que as horas de sobreaviso, para todos os efeitos, serão contadas à razão de 1/3 (um terço) do salário normal, e no mais, aplicam-se os demais critérios fixados na r. sentença para as horas extras. Não geram reflexos em horas extras, eis que estas são pagas segundo o mesmo critério do tempo de sobreaviso.

No tocante ao pedido sucessivo do autor, o adicional noturno não integra a base de cálculo do sobreaviso e, em razão disso, inexistem diferenças de sobreaviso no particular. Não geram reflexos em horas extras, eis que estas são pagas segundo o mesmo critério do tempo de sobreaviso.

Diante do exposto, **REFORMO** parcialmente a r. sentença para acrescer à condenação o pagamento de horas de sobreaviso e reflexos.

### **RESSARCIMENTO - USO DE CELULAR**

A r. sentença rejeitou o pedido relativo à utilização de celular, pois embora o autor tenha mencionado o uso de referido aparelho em serviço, não anexou uma única fatura a fim de comprovar o fato.

O autor alega que sempre utilizou seu telefone particular em serviço, pois o celular fornecido pelas rés, comprovadamente, fazia ligações apenas entre os empregados e não para clientes, conforme declarações da testemunha ouvida a seu convite. Alega, portanto, que faz jus à restituição dos valores gastos com ligações telefônicas funcionais, na média de R\$ 100,00 mensais, acrescidos de juros e correção monetária. O julgado merece reforma.

O autor (prova emprestada) afirmou que:

*1) fazia uso do celular cedido pela empresa, apenas para o trabalho, mas o limite de crédito não era*

*suficiente para uma semana de uso; 2) utilizava o celular para telefonar para os colegas de trabalho e para os assinantes; 3) para contato com a ré, fazia uso do 0800; 4) além do limite, gastava com o celular cerca de R\$ 150,00 por mês; 5) não conseguia contato com os colegas de trabalho por meio de monofone.*

A primeira testemunha ouvida a convite do autor (prova emprestada), Eliseu Marcos Pazdziora, declarou que:

*1) utilizava celular; 2) no início, por cerca de três anos, utilizou o celular particular, sendo que a ré não auxiliava no pagamento da conta; 3) não tinha como fazer as ligações a cobrar; 4) no último ano a ré cedeu-lhe celular, acreditando que também o tenha feito para o autor; 5) este celular não fazia ligação externa; 6) entre os colegas era liberado; 7) este celular era bloqueado e não fazia ligação para clientes; 8) não fazia uso de monofone, telefone ou telefone público para entrar em contato com o supervisor.*

Efetivamente, vislumbra-se dos depoimentos adotados como prova emprestada que o telefone celular era necessário para o desempenho das atividades, considerando-se a função e o tipo de serviço realizado pelo autor. Além disso, o autor (prova emprestada), mesmo em relação ao telefone celular da empresa, declarou gasto mensal além do limite fornecido.

Logo, demonstrada a imprescindibilidade do uso de celular próprio para o exercício da atividade laborativa (art. 818 da CLT), o ressarcimento das despesas efetuadas pelo empregado é de responsabilidade do empregador, a quem cabia a direção e os riscos do empreendimento. Aplicação do art. 2º da CLT, consoante já ressaltado em tópico precedente. Diante do exposto, reformo a r. sentença para deferir ressarcimento de despesas com celular no importe de R\$ 100,00 mensais.

## ALUGUEL DE VEÍCULO E COMBUSTÍVEL

Consta da r. sentença:

ALUGUEL DO VEÍCULO (...) As partes firmaram contrato para locação do veículo em 17.12.2004, conforme o documento das fls. 255-9. Os comprovantes de depósitos juntados aos autos demonstram o pagamento do valor ajustado. (...) Indefiro o pedido "20" da inicial.

Inicialmente, cumpre destacar que as razões de recurso restringem-se ao "aluguel de veículo".

O autor argumenta que inexistente nos autos qualquer comprovante de pagamento relativo ao período contratual, em ofensa ao art. 464 da CLT. Aduz que os documentos colacionados pela ré são imprestáveis como meio de prova e foram devidamente impugnados porque unilaterais (sem sua assinatura), bem como por não especificarem a que se referiam os valores neles consignados. Sustenta que as rés não demonstraram que os valores constantes nesses documentos seriam compatíveis com o desgaste do veículo, não se desincumbindo do ônus de comprovar o pagamento e o justo valor da verba. Postula a reforma com o deferimento dos valores postulados na exordial.

Na inicial, o autor apontou que a média do valor de mercado de aluguel de carro popular corresponde a cerca de R\$ 1.500,00. Disse que quando recebia essa verba, o valor restringia-se a R\$ 350,00, destacando que em vários meses a verba nada recebia. Alegou que os valores a título de aluguel de veículo foram estabelecidos aleatoriamente pela ré e não cobriam as despesas de manutenção e a desvalorização econômica do bem, e aduziu fazer jus "a um suplemento no valor do aluguel de veículo a fim de atingir o montante equivalente a R\$ 1.200,00... mensais + JCM" (fl. 24).

Quanto ao valor quitado a título de aluguel, esta E. Turma vem reiteradamente entendendo que a indenização deve ser fixada em R\$ 800,00 mensais, independentemente da carga horária cumprida e excluindo-se os períodos em que o autor esteve em férias, atendido um critério de razoabilidade.

Consta do parágrafo primeiro, da cláusula 3ª do "Instrumento Particular de Locação de Veículo" (fls. 255/259):

Parágrafo Primeiro: O pagamento da locação será realizado pela Locatária, através do depósito bancário na conta corrente (...)

Assim, embora nos comprovantes de depósito da conta corrente do autor juntados não haja indicação expressa de que se referiam a "aluguel de veículo", a data dos depósitos coincide com a prevista no contrato de locação de veículo de fls. 330/334. Além disso, o próprio autor, na inicial, afirmou que chegou a receber R\$ 350,00 a esse título. Logo, considera-se que os valores constantes desses documentos referiam-se a "aluguel do veículo", e portanto devem ser abatidos da indenização reconhecida, sob pena de configurar enriquecimento sem causa.

Diante do exposto, reformo parcialmente a r. sentença para deferir indenização pelo "aluguel do veículo" no valor de R\$ 800,00 nos meses não abrangidos pelos documentos de fls. 260/275 e diferenças entre esse valor (R\$ 800,00) e os constantes dos referidos documentos nos meses por eles abrangidos.

#### **DESCONTOS FISCAIS**

O reclamante requer que, sobre as verbas deferidas, os descontos fiscais sejam efetuados mês a mês.

Razão Ihe assiste. Os descontos fiscais são devidos mês a mês, conforme já decidiu o C. STJ:

"TRIBUTÁRIO. FORMA DE CÁLCULO DO IMPOSTO DE RENDA INCIDENTE SOBRE OS RENDIMENTOS RECEBIDOS ACUMULADAMENTE EM VIRTUDE DE DECISÃO JUDICIAL. 1. Este Superior Tribunal de Justiça consolidou a jurisprudência no sentido de que, no cálculo do Imposto de Renda incidente sobre os rendimentos recebidos acumuladamente em virtude de decisão judicial, devem ser levadas em consideração as tabelas e alíquotas das épocas próprias a que se referem tais rendimentos. 2. Recurso especial desprovido" (acórdão proferido no REsp 852333/RS Resp 2006/0132215-0, da lavra do Min. Conv. Carlos Fernando Mathias - DJ 04.04.2008).

Também esta E. 2ª Turma vem decidindo que o cálculo do imposto de renda sob o regime de competência atende ao princípio da capacidade contributiva e da isonomia em matéria tributária, nos termos dos arts. 145, § 1º, e 150, I I, da CRFB.

Ademais, a Procuradoria Geral da Fazenda Nacional já declarou que estão dispensadas de recurso as ações que visem a declaração de

incidência das alíquotas das épocas próprias dos rendimentos recebidos acumuladamente, conforme Ato Declaratório PGFN 01, publicado no DOU em 14/05/2009, verbis:

*DECLARA que fica autorizada a dispensa de interposição de recursos e a desistência dos já interpostos, desde que inexista outro fundamento relevante: 'nas ações judiciais que visem obter a declaração de que, no cálculo do imposto renda incidente sobre rendimentos pagos acumuladamente, devem ser levadas em consideração as tabelas e alíquotas das épocas próprias a que se referem tais rendimentos, devendo o cálculo ser mensal e não global'.*

Portanto, inaplicável o regime de caixa, devendo ser adotado o critério mensal. A propósito, observe-se que o art. 46, caput, da Lei 8.541/92, estabelece o momento em que o imposto deve ser retido, e não critérios de apuração.

Dá-se provimento para determinar que os descontos de imposto de renda sejam calculados mês a mês.

## **CONCLUSÃO**

Pelo que,

**ACORDAM** os Desembargadores da 2ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região, por unanimidade de votos, **EM CONHECER DOS RECURSOS**. No mérito, por igual votação, **EM DAR PROVIMENTO PARCIAL AO RECURSO ORDINÁRIO DA BRASIL TELECOM** para declarar a incompetência material da Justiça do Trabalho para cobrar contribuições a terceiros; tudo nos termos da fundamentação. Por maioria de votos, vencida parcialmente a Exma. Relatora quanto às horas de sobreaviso, **EM DAR PROVIMENTO PARCIAL AO RECURSO ORDINÁRIO DO AUTOR** para: a) deferir o pagamento integral correspondente ao intervalo intrajornada legalmente estabelecido, ainda quando parcialmente usufruído; b) deferir diferenças de vale-refeição, reconhecer a natureza salarial da verba e determinar sua integração à remuneração (a partir de janeiro de 2005), deferindo reflexos em horas extras, férias + 1/3, 13.º salários, verbas rescisórias, aviso prévio e FGTS 11,2%; c) reconhecer a natureza salarial da parcela "cesta básica" a partir de janeiro de 2005, até o término do contrato de trabalho, deferindo reflexos em gratificação natalina, férias + 1/3, FGTS (depósitos de 8% e multa de 40%), aviso prévio

e adicional de periculosidade; d) acrescer à condenação o pagamento de horas de sobreaviso e reflexos; e) deferir ressarcimento de despesas com celular no importe de R\$ 100,00 mensais; f) deferir indenização pelo "aluguel do veículo" no valor de R\$ 800,00 nos meses não abrangidos pelos documentos de fls. 260/275 e diferenças entre esse valor (R\$ 800,00) e os constantes dos referidos documentos nos meses por eles abrangidos; e g) determinar que os descontos de imposto de renda sejam calculados mês a mês; tudo nos termos da fundamentação. Custas complementares no importe de R\$ 500,00 (quinhentos reais), sobre o valor provisoriamente acrescido à condenação, de R\$25.000,00 (vinte e cinco mil reais).

Intimem-se.

Curitiba, 14 de junho de 2011.

**ROSALIE MICHAELE BACILA BATISTA**  
**RELATORA**

# Acórdão

Fátima T. L. Ledra Machado

Acórdão da 3ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho do Paraná, nº 40361-2009-084-09-00-0 (RO), publicado em 02/09/2011, Relatora Desembargadora Fátima T. L. Ledra Machado.



Normas Coletivas  
do Trabalho

**V**ISTOS, relatados e discutidos estes autos de RECURSO ORDINÁRIO, provenientes da MMª 22ª VARA DO TRABALHO DE CURITIBA - PR, sendo Recorrente SINDICATO DOS TRABALHADORES EM TRANSPORTES RODOVIÁRIOS DE CASCAVEL e Recorrida a UNIÃO.

## RELATÓRIO

Inconformado com a Sentença (fls. 143/145 e 168), da lavra da Exma. Juíza do Trabalho Kerly Cristina Nave dos Santos, que rejeitou as pretensões deduzidas na Petição Inicial deste Mandado de Segurança, o Sindicato-Impetrante interpõe Recurso Ordinário (fls. 175/190).

Pretende a revisão do Julgado no tocante às seguintes matérias: a) nulidade processual; b) convalidação do instrumento coletivo; validação das normas coletivas; natureza jurídica do ato do depósito.

Contraarrazoado (fl. 197).

Os Autos não foram encaminhados ao Ministério Público do Trabalho.

## FUNDAMENTAÇÃO

### ADMISSIBILIDADE

O valor da causa (R\$ 1.000,00) supera o previsto nos parágrafos 3º e 4º do artigo 2º da Lei nº 5.584/1970, o que autoriza o acesso ao Duplo Grau de Jurisdição.

O Recurso é cabível, adequado (artigo 895, I, da CLT) e tempestivo. Intimado em 09-04-2010, o Sindicato-Impetrante recorreu em 19-04-2010, dentro do octídio do artigo 6º da Lei nº 5.584/1970.

Sandro Lunard Nicoladeli (OAB/PR 22.372), que o assina, exibiu a Procuração (fls. 22).

Custas recolhidas (fl. 174).

Desde que integra a relação processual, o Sindicato-Impetrante ostenta legitimidade para recorrer. Como persegue a consecução de um resultado a que corresponde uma situação mais vantajosa, sob o ponto de vista prático, do que a emergente da Sentença, e como é necessário o uso do Recurso para o alcance de tal vantagem, ele ostenta o interesse em recorrer.

**CONHEÇO** do Recurso e das Contrarrazões.

## **MÉRITO**

### **NULIDADE PROCESSUAL**

O Sindicato-Autor argúi nulidade processual, ofensa ao artigo 5º, LV, da CF/88 e cerceamento ao direito de defesa, tendo em vista que, após a apresentação de documentos pela Autoridade Coatora, sucederam-se atos processuais sem oportunizar-lhe vistas dos mesmos.

Sem razão.

O art. 12 da Lei nº 12.016, de 7.8.09, dispõe que:

*“Findo o prazo a que se refere o inciso I do caput do art. 7º desta Lei, o juiz ouvirá o representante do Ministério Público, que opinará, dentro do prazo improrrogável de 10 (dez) dias”.*

*Parágrafo único. “Com ou sem o parecer do Ministério Público, os autos serão conclusos ao juiz, para a decisão, a qual deverá ser necessariamente proferida em 30 (trinta) dias.”*

A Lei não determina abertura de prazo, ao Impetrante, para manifestação sobre as informações prestadas pela Autoridade Coatora, ou, quanto a eventuais documentos por esta juntados, não havendo que se falar, assim, em ofensa ao princípio do devido processo legal.

**MANTENHO.**

## CONVALIDAÇÃO DO INSTRUMENTO COLETIVO - PORTARIA Nº 282 DO MTE

Consta, na Sentença:

*"Trata-se de mandado de segurança proposto por SINTROVEL SINDICATO DOS TRABALHADORES EM TRANSPORTES RODOVIÁRIOS DE CASCAVEL, qualificado, em face de CHEFE DA SEÇÃO DE RELAÇÕES DO TRABALHO DA SUPERINTENDÊNCIA REGIONAL DO TRABALHO NO ESTADO DO PARANÁ e UNIÃO, também qualificados, postulando declaração de ilegalidade de ato perpetrado pela autoridade coatora, bem como sustação dos efeitos do ofício de notificação n. 2141/09, e por consequência autorizar o depósito de uma via da Convenção Coletiva de Trabalho da categoria, para que inicie sua vigência. Juntou documentos, protestou por provas e pela procedência dos pedidos formulados e atribuiu à causa o valor de R\$ 1.000,00.*

*Indeferida a liminar pretendida, às fls. 71/72.*

*O Ministério Público do Trabalho pela denegação da segurança impetrada.*

*A autoridade coatora foi devidamente intimada da interposição do Mandado de Segurança, bem como da decisão proferida, liminarmente, prestou informações no prazo que lhe foi assinalado. União pela denegação da segurança, uma vez que a autoridade coatora não agiu com ilegalidade.*

*Não foram requeridas outras provas.*

*É o relatório.*

*II - FUNDAMENTAÇÃO.*

*A parte autora informou que após firmado o instrumento coletivo, uma via da Convenção Coletiva foi protocolada, para fins de depósito, junto à Superintendência Regional do Trabalho do Estado do Paraná/SRTE/MTE, dando assim cumprimento ao que determina o artigo 614 da CLT. Alega ainda, que a norma inserta no artigo 614 determina tão somente o depósito de uma via junto ao respectivo órgão do MTE, sendo assegurada a*

*vigência após o terceiro dia.*

*Alega, no entanto, que em 20 de agosto de 2009, por meio do OFÍCIO DE NOTIFICAÇÃO/SRTE/PR/N. 2141/2009, a SRTE implantou o "sistema mediador", condicionando o registro das convenções à utilização do mesmo. Sustenta que a exigência do registro eletrônico por meio de tal sistema como condição da aceitação do depósito dos instrumentos coletivos configura flagrante oportunismo do Poder Executivo, na medida em que pretende estabelecer um controle sobre as entidades sindicais, afrontando assim o que dispõe o artigo 8º, I, da CLT.*

*Diante dessa situação, postulou a concessão de liminar para declarar a ilegalidade do ato perpetrado pela entidade coatora, e assim suspender os efeitos do referido ofício.*

*Em primeiro plano não há que se falar em ilegalidade do ato perpetrado pela entidade coatora. Veja-se que da análise dos documentos trazidos com a inicial, que demonstram a exigência por parte da SRTE da utilização do sistema mediador para efetivação do depósito e vigência das normas coletivas, não consta qualquer dispositivo que impeça a liberdade das convenções ou acordos coletivos, trata-se somente de regulamentação da forma da publicidade que o ato terá. A publicidade está garantida, a obrigação legal prevista em norma celetista e constitucional está sendo cumprida, ou seja, está a entidade coatora dando publicidade às normas coletivas. O que fez o MTE, foi somente adequar seu sistema à modernidade, inclusive utilizada e muito por esta Justiça do Trabalho, em particular justamente por esta 22ª Vara do Trabalho, em que todo procedimento é realizado via virtual.*

*Não se pode negar que a informatização dos atos públicos é uma progressão que não se tem como interromper. Assim, indefiro a pretensão no particular.*

*Diante do exposto, mantenho integralmente a liminar indeferida as fls. 71/71".*

O Sindicato Autor afirma que a Portaria nº 282 do MTE viola os artigos 613 e 614 da CLT. Sustenta que os artigos citados regulam a formalização do Instrumento Coletivo diante do Ministério do Trabalho. Aduz que, qualquer que seja o meio de Depósito, não pode obrigar o Sindicato a fazê-lo por meio eletrônico, por ausência de amparo legal. Postula a declaração da ilegalidade da Portaria nº 282 do MTE convalidando-se o ato jurídico do depósito. Aduz que a Constituição Federal (artigo 8º) determina a liberdade sindical, assim como o artigo 7º, XXVI da mesma Carta, reconhece Acordos e Convenções Coletivas, valorizando os interesses da categoria, cabendo, apenas, o respeito aos direitos irrenunciáveis, traduzindo o interesse das Partes. No entanto, o Sistema Mediador (artigo 9º) prevê a transmissão do Instrumento Coletivo pela Internet, o que entende afrontar o artigo 8º da Constituição Federal. Afirma que inexistente qualquer vício no instrumento, nos termos do artigo 166 do Código Civil Brasileiro. O Instrumento possui plena eficácia, sendo que as formalidades do ato respeitam o artigo 614 da CLT. Apesar de regular, o Órgão administrativo condiciona a validade do ato pelo depósito do Instrumento através do Sistema Mediador. O Sindicato Autor entende que o ato do depósito dos Instrumentos diante do MTE é vinculativo, não podendo a Administração Pública admitir conduta diversa da prevista em Lei. Assim, tratando-se de aspecto formal, a informatização das informações deveria ser optativa, e, não, condicionado à validade do ato, como única forma de depósito.

Sem razão.

A Petição Inicial relata que, em 01-07-2009, o Sindicato Autor firmou a Convenção Coletiva de Trabalho, e protocolou-a, para fins de depósito, na Superintendência Regional do Trabalho no Estado do Paraná, em 21-07-2009 (documento à fl. 40). Assim, afirma que cumpriu o disposto no artigo 614 da CLT.

Em 20-08-2009, recebeu um Ofício, da Superintendência Regional do Trabalho no Estado do Paraná, informando sobre a Portaria nº 282 do MTE, condicionando o registro de CCT's pelo Sistema Mediador (fls. 61/62).

Não vislumbro ilegalidade no procedimento adotado pelo MTE.

Tratam os artigos 613 e 614 da CLT:

“Art. 613. As Convenções e os Acordos deverão conter obrigatoriamente:

I - designação dos Sindicatos convenentes ou dos Sindicatos e empresas acordantes;

- II - prazo de vigência;
- III - categorias ou classes de trabalhadores abrangidas pelos respectivos dispositivos;
- IV - condições ajustadas para reger as relações individuais de trabalho durante sua vigência;
- V - normas para a conciliação das divergências surgidas entre os convenentes por motivo da aplicação de seus dispositivos;
- VI - disposições sobre o processo de sua prorrogação e de revisão total ou parcial de seus dispositivos;
- VII - direitos e deveres dos empregados e das empresas;
- VIII - penalidades para os Sindicatos convenentes, os empregados e as empresas em caso de violação de seus dispositivos.

Parágrafo único. As Convenções e os Acordos serão celebrados por escrito, sem emendas nem rasuras, em tantas vias quantos forem os Sindicatos convenentes ou as empresas acordantes, além de uma destinada a registro. (Redação dada ao artigo pelo Decreto-Lei nº 229, de 28.02.1967, DOU 28.02.1967)

Art. 614. Os Sindicatos convenentes ou as empresas acordantes promoverão, conjunta ou separadamente, dentro de 8 (oito) dias da assinatura da Convenção ou Acordo, o depósito de uma via do mesmo, para fins de registro e arquivo, no Departamento Nacional do Salário, em se tratando de instrumento de caráter nacional ou interestadual, ou nos órgãos regionais do Ministério do Trabalho, nos demais casos. (Redação dada ao caput pelo Decreto-Lei nº 229, de 28.02.1967, DOU 28.02.1967) (grifei)

§ 1º. As Convenções e os Acordos entrarão em vigor 3 (três) dias após a data de entrega dos mesmos no órgão referido neste artigo. (Parágrafo acrescentado pelo Decreto-Lei nº 229, de 28.02.1967, DOU 28.02.1967)

§ 2º. Cópias autenticadas das Convenções e dos Acordos deverão ser afixadas de modo visível, pelos Sindicatos convenentes, nas respectivas sedes e nos estabelecimentos das empresas

*[...] depreende-se que a Portaria nº 282 do MTE, que estabeleceu o Sistema Mediador, nada mais pretende que regulamentar a forma de registro e depósito dos Instrumentos Coletivos. Não extrapola ou nega vigência aos artigos 613 ou 614, da CLT".*

compreendidas no seu campo de aplicação, dentro de 5 (cinco) dias da data do depósito previsto neste artigo. (Parágrafo acrescentado pelo Decreto-Lei nº 229, de 28.02.1967, DOU 28.02.1967)

§ 3º. Não será permitido estipular duração de Convenção ou Acordo superior a 2 (dois) anos. (Parágrafo acrescentado pelo Decreto-Lei nº 229, de 28.02.1967, DOU 28.02.1967)"

A Portaria MTE nº 282, de 06-08-2007, dispõe sobre a implantação do Sistema de Negociações Coletivas de Trabalho, o chamado Sistema Mediador. Esta Portaria prevê:

"Art. 1º Implantar o Sistema de Negociações Coletivas de Trabalho - MEDIADOR, para fins de elaboração, transmissão, registro e arquivo, via eletrônica, dos instrumentos coletivos de trabalho, em conformidade com os arts. 614 e 615 da Consolidação das Leis do Trabalho - CLT. Art. 2º Os procedimentos e as informações necessárias para a utilização do Sistema MEDIADOR serão definidos por ato do Secretário de Relações do Trabalho deste Ministério do Trabalho e Emprego."

Os artigos 613 e 614 da CLT estabelecem requisitos a fim de conferir à negociação coletiva validade e eficácia, o que se dá com a entrega do Instrumento perante o MTE.

Da análise dos artigos em comento, depreende-se que a Portaria nº 282 do MTE, que estabeleceu o Sistema Mediador, nada mais pretende que regulamentar a forma de registro e depósito dos Instrumentos Coletivos. Não extrapola ou nega vigência aos artigos 613 ou 614, da CLT. A previsão de informatizar o método do depósito não altera a essência dos artigos celetistas, pois nada mais se pretendeu que atualizar e conferir agilidade no método, anteriormente utilizado. Também não se observa que a transmissão eletrônica transgrida normas constitucionais, como a liberdade sindical ou a livre negociação coletiva, pois, apenas o meio de depósito é que se alterou. Não há qualquer ingerência estatal no Sindicato que caracterize ofensa aos artigos 7º e 8º da Constituição Federal.

Sábias as palavras do Ministério Público do Trabalho (fls. 137/141):

*“Data venia, não assiste razão ao impetrante, pois, o ato em discussão reveste-se da mais absoluta legalidade.*

*O ato hostilizado é legal e se respalda nos princípios que norteiam os atos públicos - legalidade, publicidade, transparência e eficiência, além de atender ao interesse público.*

*Ademais, o sistema propicia o pleno acesso à sociedade de todas as convenções e acordos coletivos formalizados pelas entidades sindicais, proporcionando celeridade e publicidade.*

*Tampouco se verifica a alegada interferência estatal na autonomia sindical ou intervenção na organização ou funcionamento do sindicato, posto que a análise realizada pelo sistema mediador se circunscreve aos aspectos formais do instrumento coletivo, providência esta que já era adotada quando aceito o depósito em papel.*

*Por fim, os supostos empecilhos para a transmissão de dados pelo sistema mediador também se constituiriam em impeditivos para o registro do instrumento que fosse protocolizado em papel, vez que referentes ao cadastro da entidade sindical.”*

No mais, observa-se que a digitalização processual, inclusive, que vem sendo adotada por este Tribunal, e por outras Cortes do País, é uma realidade, e atos antes praticados em papel, hoje são protocolados via virtual, sem que se vislumbre nulidade dos atos em si. Ainda, a celeridade e a redução de custos é o bem comum pretendido por todos os Órgãos públicos, na atualidade.

Não há que se falar em ilegalidade a ser declarada, pois, de acordo com o artigo 87, parágrafo único, II, da Constituição Federal, prevê:

*“Art. 87. Os Ministros de Estado serão escolhidos dentre brasileiros maiores de vinte e um anos e no exercício dos direitos políticos.*

*Parágrafo único. Compete ao Ministro de Estado, além de outras atribuições estabelecidas nesta Constituição e na lei:*

*...*

*II - expedir instruções para a execução das leis, decretos e regulamentos;”*

Portanto, de acordo com o artigo 87, parágrafo único, da Constituição Federal, combinado com o artigo 913 da CLT, a Portaria se reveste de legalidade.

Por fim, não há como sustentar que o Sistema Mediador viole os artigos 7º e 8º da CLT, pois, sua finalidade é a verificação da regularidade do registro do Sindicato pelo Órgão competente (documento de fls. 55/56), ou seja, se o Sindicato Autor se encontra, regularmente, registrado, na forma preconizada pelo 8º, I da Constituição Federal, não há porque se opor a utilização do sistema proposto.

MANTENHO.

### **CONCLUSÃO**

Pelo que,

ACORDAM os Desembargadores da 3ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região, por unanimidade de votos, EM CONHECER DO RECURSO ORDINÁRIO DO SINDICATO-IMPETRANTE e das Contrarrazões. No mérito, por igual votação, EM NEGAR-LHE PROVIMENTO, nos termos da fundamentação.

Custas inalteradas.

Intimem-se.

Curitiba, 24 de agosto de 2011.

**FÁTIMA T. L. LEDRA MACHADO**  
**RELATORA**

# Acórdão

Luiz Celso Napp

Acórdão da 4ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho do Paraná, nº 01045-2009-562-09-00-6, publicado em 12/04/2011, Relator Desembargador Luiz Celso Napp.



**R**EVERSÃO JUSTA CAUSA - POSSIBILIDADE - APLICAÇÃO DE PENALIDADE SEM RAZOABILIDADE E PROPORCIONALIDADE FACE À CONDOTA - EXCESSO NO EXERCÍCIO REGULAR DE DIREITO. Na hipótese dos autos, a medida extrema não foi adotada com cautela, tendo havido excesso no poder disciplinar do empregador, uma vez que não restou evidenciado que o Autor tenha praticado qualquer falta grave, tanto com relação às supostas faltas injustificadas, quanto à suposta recusa de desempenhar suas atividades normais. A medida eleita pelo empregador careceu de proporcionalidade e razoabilidade, considerando que os serviços decorrentes do contrato de trabalho estavam sendo desenvolvidos normalmente, como atesta o registro de ponto de fl. 131. A inobservância da proporcionalidade entre a falta cometida e a aplicação da pena, por conseguinte, autoriza a reversão da justa causa em despedida imotivada, configurando o ato demissional como um excesso do exercício regular do direito do Reclamado.

V I S T O S, relatados e discutidos estes autos de RECURSO ORDINÁRIO, provenientes da MM. VARA DO TRABALHO DE PORECATU - PR, sendo Recorrentes OSMAR MESSIAS DOS SANTOS e DESTILARIA PARANAPANEMA S.A. e Recorridos OS MESMOS.

## RELATÓRIO

Inconformados com a r. sentença de fls. 211/216, da lavra da MM. Juíza Drª. Helena Mitie Matsuda, que acolheu parcialmente os pedidos, recorrem as partes.

O Autor Osmar Messias dos Santos, através do recurso ordinário de fls. 220/224, postula a reforma da r. sentença quanto aos seguintes itens: a) indenização por danos morais - falsa acusação de justa causa; e b) honorários de sucumbência.

Contrarrazões apresentadas pela Ré Destilaria Paranapanema S.A. às fls. 246/248.

Por sua vez, a Ré Destilaria Paranapanema S.A., também oferta recurso ordinário às fls. 226/230-verso, em que pugna pela reforma da r. sentença quanto aos seguintes itens: a) justa causa; e b) horas extras - intervalo intrajornada - horas 'in itinere'.

Custas recolhidas à fl. 231-verso. Depósito recursal efetuado à fl. 233.

Regular a representação processual (da Ré, à fl. 25 c/c fl. 24 e do Autor, à fl. 8).

Contrarrazões apresentadas pelo Autor Osmar Messias dos Santos às fls. 239/242.

Não houve apresentação de Parecer pela Procuradoria Regional do Trabalho, em virtude do art. 20, da Consolidação dos Provimentos da Corregedoria-Geral da Justiça do Trabalho, cumulado com o disposto no art. 45 do Regimento Interno deste E. Tribunal Regional do Trabalho (com redação dada pelo art. 4º, da RA n.º 008/2008).

## **FUNDAMENTAÇÃO**

### **ADMISSIBILIDADE**

Presentes os pressupostos legais de admissibilidade, CONHEÇO dos recursos ordinários interpostos, assim como das respectivas contrarrazões.

### **MÉRITO**

#### **RECURSO ORDINÁRIO DE OSMAR MESSIAS DOS SANTOS**

#### **INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS - FALSA ACUSAÇÃO DE JUSTA CAUSA**

O Autor busca o pagamento de indenização por dano moral, alegando, em síntese, que a demissão por justa causa, sem que existisse nenhum motivo para esse enquadramento, constitui conduta ilícita que autoriza a reparação por danos morais (fl. 221). Afirma que essa conduta atinge a dignidade do trabalhador, além de violar sua imagem. Requer o pagamento da indenização por danos morais.

Não lhe assiste razão.

A Constituição Federal dispõe expressamente que "é assegurado o direito de resposta, proporcional ao agravo, além da indenização por dano material, moral ou à imagem" (art. 5º, V, CF) e que "são invioláveis a intimidade, a vida privada, a honra e a imagem das pessoas, assegurado o direito à indenização pelo dano material ou moral decorrente de sua violação" (art. 5º, X, CF), competindo à Justiça do Trabalho processar e julgar as ações de indenização por dano moral ou patrimonial, decorrentes da relação de trabalho (art. 114, VI, CF).

Certo é que o dano moral, como uma forma de ilícito extrapatrimonial, deve ainda preencher os requisitos constantes do artigo 186 do Código Civil Brasileiro, quais sejam: ato do empregador (ação ou omissão); existência de dano (moral); culpabilidade da conduta e nexo de causalidade entre a conduta e o dano sofrido.

O dano moral somente se configura quando for demonstrada efetiva violação ao patrimônio moral do empregado, gerado pelo ato patronal. Esta violação, entretanto, não pode ser presumida, nem reconhecida com base em meras alegações, pois o dano moral se caracteriza por elementos objetivos, que devem ser demonstrados, não por meras considerações subjetivas da parte que se declara atingida.

Em relação à justa causa, é entendimento assente nesta Turma que a sua mera reversão não é motivo para o deferimento de indenização por danos morais. No sentido:

"DISPENSA POR JUSTA CAUSA - DANO MORAL NÃO CONFIGURADO - O regular exercício do empregador de rescindir o contrato de trabalho, por si só, não constitui dano moral, ainda que tenha alegado justa causa e tal circunstância não venha a se comprovar em Juízo. No caso concreto, não há qualquer comprovação nos autos, de que as razões elencadas pela Reclamada para dispensar a Autora por justa causa, tenham lhe causado dano efetivo. Recurso a que se dá provimento parcial, para afastar da condenação a indenização por danos morais." (TRT9, RO 16492-2005-002-09-00-1, rel. Des. Arnor Lima Neto, 4ª Turma, publicado em: 18/04/2008)

Para que se configurem os danos morais, portanto, é necessário que o empregador tenha não apenas se equivocado na capitulação da conduta do trabalhador como apta a motivar a resolução contratual, mas se utilizado da justa causa com propósito ilícito, como já decidido por esta Turma:

"JUSTA CAUSA - REVERSÃO - DANO MORAL. A reversão da justa causa não é motivo suficiente para a condenação do empregador a indenização por danos morais. Contudo, ficando demonstrado nos autos que a dispensa por justa não possui o mínimo embasamento, tendo sido

utilizada com o fim ilícito de reduzir despesas, não sendo indicado nenhum fato específico imputado ao trabalhador como ensejador da aplicação de pena tão exacerbada, o que forma um quadro chocante de injustiça e descaso com o ser humano, e sendo incontroverso que o trabalhador teve dificuldades para conseguir recolocação profissional em virtude da pecha de desidioso e indisciplinado, a indenização é medida que se impõe. Hipótese em que não há dúvida razoável quanto ao não enquadramento de alguma determinada conduta nas hipóteses do artigo 482 da CLT, mas sim de uso indevido e malicioso de instituto jurídico altamente danoso à imagem do trabalhador, tanto no campo social quanto profissional. Recurso Ordinário conhecido e, em parte, provido." (TRT - RO 03498-2005-651-09-00-8, rel. Des. Luiz Celso Napp, 4ª Turma, publicado em: 21/11/2006)

Em análise dos meios de prova carreados aos autos, constata-se que não houve qualquer violação por parte da Ré dos direitos da personalidade do Autor.

A rescisão por justa causa decorreu de errônea capitulação legal por parte da empresa, ao apreciar os fatos que justificaram a quebra da fidedignidade inerente ao contrato de emprego (supostas faltas injustificadas e não atendimento de ordens do empregador / recusar-se a exercer as atividades normais na empresa), situação essa não comprovada e corrigida por esta Justiça do Trabalho, ao declarar a inexistência de justa causa para a dissolução contratual, com consequente pagamento das verbas rescisórias devidas.

Desta forma, não tendo havido produção de prova quanto à alegação de ter sido maculada a imagem e a dignidade do trabalhador, não possui nos autos elementos que atestem qualquer atitude ilícita da parte Ré que pudesse afetar direitos da personalidade. Registre-se que não se extrai essa conclusão dos depoimentos das testemunhas Carlos Ferreira das Neves e Valentino Amorim da Costa.

Tal ônus incumbia ao Obreiro, por se tratar de fato constitutivo do seu direito (art. 818 da CLT, c/c art. 333, I, CPC), estando ausente um dos requisitos necessários para a responsabilização civil, qual seja, o dano

extrapatrimonial (art. 186 do CC).  
Nesse passo, NADA A PROVER.

### **HONORÁRIOS DE SUCUMBÊNCIA**

O Autor argumenta que o Estatuto da OAB (Lei n.º 8.906/94), o art. 133 da Constituição Federal e Súmulas 256 e 450 do STF prevêem o pagamento de honorários advocatícios, especialmente diante da concessão dos benefícios da justiça gratuita. Não lhe assiste razão.

É princípio fundamental no direito processual trabalhista o jus postulando, possibilitando que as partes, tanto empregador quanto empregado, possam ingressar em juízo independentemente de patrocínio de advogado (art. 791 e 839 da CLT).

Destaque-se que o art. 133 da Constituição Federal não mudou essa situação, ao prescrever que o advogado é indispensável à administração da justiça, reconhecendo, tão-somente, a função de direito público exercida pelo advogado, não criando qualquer incompatibilidade com as exceções legais que permitem à parte ajuizar, pessoalmente, a reclamação trabalhista.

Em consonância com o posicionamento dominante nesta C. 4ª Turma, entendo que os honorários advocatícios nesta Justiça Especializada somente são devidos se preenchidos os requisitos da Lei n.º 5.584/70, ou da Lei n.º 1.060/50, com as alterações da Lei n.º 7.510/86 (declaração de miserabilidade, que impossibilite postular em juízo sem prejuízo do próprio sustento ou de sua família), limitados ao percentual de 15%, restando inaplicável o princípio da sucumbência (art. 20, CPC), por incompatível.

Segundo preceitua a Súmula 219 do C. TST, *"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"*.

Examinando-se o caderno processual, verifica-se que o Autor não preenche todos os requisitos da Lei n.º 5.584/70, uma vez que, apesar de existir declaração de que não está em condições econômicas que lhe permitam demandar sem prejuízo do próprio sustento ou da respectiva

família (fl. 09), não está assistido por sindicato da categoria, condição *sine qua non* para o deferimento de honorários advocatícios na Justiça do Trabalho.

Esse é o posicionamento seguido pelo ilustre jurista Wagner D. Giglio, ao lecionar que o princípio da sucumbência:

"[...] é tido por incompatível ao processo trabalhista, por incompatibilidade com outro princípio, o da gratuidade dos processos, que vigora no Direito Processual do Trabalho. Para que as partes não ficassem oneradas pelas despesas com honorários de advogado, facultou-se que elas intervissem diretamente no processo, sem intermediação de procurador. Não seria razoável, assim sendo, que o vencido sofresse condenação no ressarcimento de despesa desnecessária, efetuada pelo vencedor" (in Direito Processual do Trabalho. São Paulo: Saraiva, 2006, p. 161).

NADA A PROVER.

#### **RECURSO ORDINÁRIO DE DESTILARIA PARANAPANEMA S.A. JUSTA CAUSA**

Insurge-se a Reclamada contra a r. sentença que reverteu a justa causa anteriormente imposta. Argumenta que a r. sentença se fundamentou no disposto no art. 493 da CLT, sendo tal dispositivo apenas aplicável aos empregados estáveis, o que não é o caso do Reclamante.

A Reclamada defende que não há previsão legal de que o empregado apenas possa ser dispensado por justa causa diante da prática repetitiva dos atos do art. 482 da CLT, sendo cabível a aplicação da penalidade desde a primeira ocorrência (fl. 227). Ressalta que as diversas faltas injustificadas durante o contrato, aliado com a recusa de exercer suas atividades, com insubordinação ao superior Adriano, acarretaram a dispensa por justa causa.

Afirma ainda a Ré que o MM. Juízo considerou não comprovada a materialidade do fato descrito no documento de fl. 109, quanto à recusado obreiro de exercer suas atividades com insubordinação ao superior Adriano, por não ter considerado propriamente o depoimento da testemunha Valentino Amorim da Costa, quem mencionou ter havido uma discussão entre o Reclamante e Adriano.

Sustenta que houve o atendimento da proporcionalidade entre a falta cometida e a punição aplicada, de sorte a requerer a manutenção da justa causa aplicada.

Não lhe assiste razão.

De acordo com o art. 482 da CLT, constituem justa causa para a rescisão do contrato de trabalho pelo empregador, dentre outras hipóteses, a desídia no desempenho das respectivas funções e atos de indisciplina e insubordinação. Tratam-se de condutas do empregado que violam o dever de boa-fé que deve prevalecer no curso do contrato de trabalho (art. 422, CC).

Segundo consta do documento de fl. 107, a comunicação do desligamento por justa causa, em 09/03/2009, deu-se em razão da configuração do art. 482 da CLT, alíneas e e h:

Art. 482 - Constituem justa causa para rescisão do contrato de trabalho pelo empregador:

(...) e) desídia no desempenho das respectivas funções;

(...) h) ato de indisciplina ou de insubordinação;

Segundo as lições de MAURÍCIO GODINHO DELGADO, a desídia "é a desatenção reiterada, o desinteresse contínuo, o desleixo contumaz com as obrigações contratuais"; destacando que "a conduta desidiosa deve merecer exercício pedagógico do poder disciplinar pelo empregador, com gradação de penalidades, em busca da adequada ressocialização do obreiro" (in Curso de Direito do Trabalho. São Paulo: LTr, 2009, p. 1.100).

Já sobre o enquadramento como indisciplina ou insubordinação, Maurício Godinho DELGADO assim leciona sobre as mencionadas figuras:

Indisciplina é o descumprimento de regras, diretrizes ou ordens gerais do empregador ou de seus prepostos e chefias, impessoalmente dirigidas aos integrantes do estabelecimento ou da empresa (...) Insubordinação, por sua vez, é o descumprimento de ordens específicas recebidas pelo empregado ou grupo delimitado de empregados. É o desatendimento pelo obreiro a ordem direta por ele recebida do empregador ou dos prepostos e chefias deste. (DELGADO, Maurício Godinho. Curso de Direito do Trabalho. São Paulo: LTr, 2008, p. 1199, grifou-se)

Ainda, de acordo com o escólio de Alice Monteiro de Barros: "*A justa causa é uma circunstância peculiar ao pacto laboral. Ela consiste na prática de ato doloso ou culposamente grave por uma das partes e pode ser o motivo determinante da resolução do contrato.*" (Curso de direito do trabalho, São Paulo: LTr, 2005, p. 834).

Em nosso ordenamento jurídico, as justas causas capazes de autorizarem a resolução contratual, são tratadas de forma taxativa. Elas estão enumeradas de forma genérica no artigo 482 da CLT. No entanto, não há na legislação pertinente normas que fixem critérios para a avaliação da justa causa, mesmo porque, na oportuna lição de Evaristo Moraes Filho: "*Não existe uma justa causa isolada, sempre válida para todos os tempos e lugares. Muito ao contrário; toda justa causa é relativa.*" (A Justa Causa na Rescisão do Contrato de Trabalho. Rio de Janeiro, forense, 1968, p. 192).

Razão pela qual, para o reconhecimento da justa causa em Juízo, há sempre necessidade da comprovação cabal e insofismável dos fatos, bem como da existência dos seus elementos caracterizadores, quais sejam: previsão legal, caráter determinante da falta, atualidade ou imediatidade, proporcionalidade e non bis in idem.

A doutrina e a jurisprudência elegem ainda, a gradação entre as penalidades, como um critério informador da aplicação de penas no contexto empregatício. Esse critério, contudo, não é absoluto nem universal - isto é, ele não se aplica a todo tipo de falta cometida pelo trabalhador. É possível a ocorrência de faltas que, por sua intensa e enfática gravidade, não venham ensejar qualquer viabilidade de gradação na punição a ser deferida, propiciando, assim, de imediato, a aplicação da pena máxima existente no Direito do Trabalho (a dispensa por justa causa). De outro lado, faltas de gravidade menor, devem ensejar punições mais brandas como medida repressora e reparadora, de modo a balizar a comunidade de trabalhadores, quanto aos procedimentos e comportamentos exigidos pelo empregador.

Cabe, assim, à luz dos elementos trazidos aos autos, perquirir se restou comprovada a falta grave imputada ao Reclamante, ensejadora da justa causa, observando-se que é do empregador o ônus da prova da existência do motivo que ensejou a dispensa do empregado (art. 818 da CLT), por se tratar de fato impeditivo do direito do obreiro às verbas rescisórias decorrentes da ruptura do vínculo sem justa causa (art. 333, II, do CPC).

Em sede de defesa a Reclamada alegou que aplicou a penalidade porque o Autor *"tinha por hábito faltar ao trabalho, assim como, de forma indisciplinada, sempre reclamava dos serviços que lhes era confiado, e em muitas oportunidades recusava-se a exercer suas atividades, tanto é que foi por várias vezes advertido de forma verbal, sendo que em 08 de abril do ano em curso, foi advertido por escrito, (...) logo em seguida a reclamada lhe demitiu, visto a gravidade e reiteração dos fatos"* (fl. 89, grifou-se).

Primeiramente, quanto à alegação de que o Autor tinha por hábito faltar ao serviço, essa não restou cabalmente comprovada nos autos.

Isso porque, desde a inicial o Autor afirmou que eram lançadas diversas faltas por erro do sistema de marcação de ponto, tendo ele relatado o problema ao superior hierárquico. Foi noticiado ainda que uma oportunidade - em outubro/novembro de 2008 - o pagamento desses dias equivocadamente lançados como faltas foram reconhecidos como erro pela empresa, que pagou a diferença salarial devida no mês subsequente. A documentação de fls. 120/131 comprova que em aproximadamente em 9 meses de contrato laborativo:

- em outubro/2008 (fl. 125) - como já mencionado, foram lançadas 5 faltas injustificadas para o Autor, sendo que já na inicial esclarece que o erro foi admitido e sanado pela Reclamada com pagamento de diferenças no mês seguinte (fl. 02-verso), o que foi tornado incontroverso em contestação (fl. 89);

- em dezembro/2008 (fl. 127) - houve o lançamento de 1 falta injustificada;

- em março/2009 (fl. 130) - houve o lançamento de 3 faltas injustificadas;

Segundo a inicial, em razão das faltas lançadas em março/2009, o Autor teria procurado seu superior a fim de relatar o problema com a marcação equivocada faltas, tal como ocorrera em outubro/2008.

A testemunha CARLOS FERREIRA DAS NEVES confirma a tese obreira quanto a ser comum a ocorrência de erros do sistema de marcação de pontos. Confirmou também o fato de que o Autor reclamou ao superior, atribuindo a essa reclamação a razão da dispensa:

"o autor reclamou duas vezes "que tava faltando dinheiro"; na primeira vez, "consertaram" e na segunda vez, "mandaram ele embora (...) o depoente teve problemas no seu cartão-ponto, tendo acontecido de ter levado faltas, quando estava trabalhando; sabe de outros empregados que tiveram o mesmo problema (marcação de ponto e erro de pagamento); (...) os problemas no cartão-ponto "era direto"; 12) o depoente reclamou, mas "nunca arrumaram"; "falavam que pagariam a diferença no próximo mês, mas nunca pagaram". (fl. 165, grifou-se)

Da mesma forma, a testemunha VALENTINO AMORIM DA COSTA, ouvida a convite da Reclamada, também confirma a existência de falhas na marcação do ponto, inclusive esclarecendo que esse é registrado por uma máquina portátil levada até a lavoura:

8) atualmente, acontecem faltas, da mesma forma que ocorridas com o autor; 9) a empresa abona faltas quando estas não ocorreram; (...) 18) pode haver uma falta registrada por ausência de energia, mas o pessoal é avisado, sem que ninguém leve falta por esse motivo; 18) a marcação de ponto é feita com uma máquina portátil que se leva até a lavoura; 19) pode ocorrer de o empregado marcar manualmente o ponto, por problemas no sistema. (fl. 169, grifou-se)

Diante do teor dos depoimentos testemunhais, restou comprovado que o sistema de marcação de pontos aplicado pela Reclamada possuía falhas, tanto é que a própria empresa, em uma primeira oportunidade, já havia reconhecido o ocorrido e pago diferenças salariais no mês subsequente a marcação equivocada de faltas, como incontroverso.

Ainda, observa-se que houve marcação de 3 faltas injustificadas - em dias seguidos - no mês de março/2009, tendo a testemunha CARLOS referido que o Autor "reclamou", tal como consta na versão da inicial, valendo destacar que o obreiro foi dispensado por justa causa no mês seguinte, abril/2009, apesar de a empresa ter ciência que ocorriam problemas de marcação de ponto.

Já quanto à alegação de que o Autor se recusou a exercer suas atividades normais, caracterizando insubordinação ao superior Adriano, o teor do depoimento da testemunha Valentino Amorim da Costa, mencionado pela Reclamada em suas razões de recurso, não socorre a pretensão da empresa.

Isso porque a Reclamada não esclarece, nem mesmo em sua contestação, qual teria sido o objeto da recusa do Autor.

A dizer, a despeito de conter à fl. 109 advertência escrita em que se lê: *"O funcionário Osmar Messias dos Santos (4629) recusa-se a exercer suas atividades normais na empresa. O mesmo recusa-se a assinar. Testemunhas: Jean Carlos G. Feitosa - Suellen Capeletti"*, datado de 08/04/2009, a Ré não menciona qual teria sido a recusa do obreiro, a que tipo de ordem ou atividade normal teria ele se recusado a desempenhar.

A ausência de esclarecimento toma especial relevância quando considerado que o documento de fl. 131, colacionado aos autos pela própria Reclamada, comprova que o Autor laborou em horário normal durante o próprio dia 08/04/2009 e dia seguinte, 09/04/2009, até às 13h37.

Ressalte-se que o teor do depoimento da testemunha Valentino Amorim da Costa não possui o condão de comprovar que o Autor tenha deixado de cumprir suas funções ou se recusado a obedecer ordem de superior hierárquico nomeado Adriano. Pois a testemunha mencionada apenas relatou ter sabido, pelo próprio Adriano - o que já minora o crédito do relato - de uma discussão "não muito séria": *"14) "não foi uma discussão muito séria, mas teve sim" entre autor e encarregado, de nome Adriano; o depoente não estava presente no momento, sabendo do fato porque "Adriano me passou depois"* (fl. 169).

Tal depoimento não socorre a pretensão da Ré ao passo que a testemunha não presenciou o fato e sequer esclareceu a cerca de qual tema poderia ter sido a discussão "não muito séria", sequer podendo-se concluir se tal fato não seria a dita reclamação do Autor sobre as faltas incorretamente lançadas.

Se não bastasse isso, o que quer que possa ter justificado a advertência de fl. 109, reitera-se que a Reclamada não esclareceu o ocorrido, não alude a Reclamada ainda o que teria o Autor praticado no dia seguinte, dia 09/04/2009, capaz de justificar a demissão por justa caus. A saber, se ocorreu algo no dia 08/04/2009, esse fato já havia sido punido com a advertência escrita, impedida nova punição no dia seguinte pelo mesmo fato pelo non *bis in idem*.

Ressalta a doutrina que na verificação da falta tipificada no artigo 482 da CLT, deve estar presente a proporcionalidade entre o ato faltoso e a punição. O poder disciplinar do empregador abrange a advertência, a suspensão e a dispensa, admitindo-se que esta pode ser aplicada imediatamente, quando necessária para fazer frente à gravidade da falta cometida.

Ainda que se admita que tenha havido as faltas no mês de março/2009, o que desde já não se tem por comprovado, o fato estava a reclamar uma punição mais branda, em especial porque a empresa tinha ciência das falhas do sistema de registro de ponto. Vale registrar que após a aplicação da penalidade de advertência escrita, sequer esclareceu a Ré qual teria sido a conduta faltosa e reincidente como dito à fl. 89 da contestação.

Na hipótese dos autos, a medida extrema não foi adotada com cautela, tendo havido excesso no poder disciplinar do empregador, uma vez que não restou evidenciado que o Autor tenha praticado qualquer falta grave, tanto com relação às supostas faltas injustificadas, quanto à suposta recusa de desempenhar suas atividades normais.

A medida eleita pelo empregador, deste modo, careceu de proporcionalidade e razoabilidade, considerando que os serviços decorrentes do contrato de trabalho estavam sendo desenvolvidos normalmente, como atesta o registro de ponto de fl. 131, sem qualquer notícia de que o Reclamante tivesse recebido ainda qualquer punição ou advertência escrita durante anterior lapso de tempo.

Não se vislumbra tenha a conduta do Autor qualquer gravidade a ensejar a aplicação da penalidade máxima pelo empregador, visto que, embora este tenha a prerrogativa de exercer seu poder diretivo (fiscalizatório e punitivo), deve fazê-lo com razoabilidade e gradação das penas admitidas pelo ordenamento jurídico.

A inobservância da proporcionalidade entre a falta cometida e a aplicação da pena, por conseguinte, autoriza a reversão da justa causa em despedida imotivada, configurando o ato demissional como um excesso do exercício regular do direito do Reclamado.

NADA A PROVER.

## **HORAS EXTRAS - INTERVALO INTRAJORNADA - HORAS 'IN ITINERE'**

### a) intervalo intrajornada

Insurge-se a Ré contra a r. sentença que reconheceu a violação ao intervalo intrajornada.

Afirma que os acordos coletivos juntados prevêm que o registro do intervalo no cartão de ponto é dispensado, desde que se conceda integralmente o intervalo de 40 minutos no período de safra (fl. 228-verso). Sucessivamente, pleiteia que seja apenas pago o período faltante para completar o intervalo, a título indenizatório.

Assiste-lhe parcial razão.

Primeiramente, quanto ao intervalo intrajornada, impende destacar inicialmente que o intervalo mínimo constitui medida de higiene e saúde e visa a recompor o organismo humano para suportar a continuidade seguinte do esforço. Não se trata apenas de garantia prevista na CLT, mas também de tutela constitucional, prevista no artigo 7º, inciso XXII, da Constituição Federal. É comando de ordem pública inderrogável pelas partes.

O art. 71, § 4º, da CLT, objetiva remunerar como hora extra o tempo em que o empregado é privado de descanso essencial à recuperação das energias. Versa sobre matéria relacionada à saúde e higidez do trabalho, direito humano e fundamental (art. 7º, XXII, CF), não passível de disposição pelas entidades sindicais. O princípio da autodeterminação coletiva não pode servir para redução de direitos assegurados em lei.

Disso decorre o não acolhimento da pretensão da Ré de que seja considerado apenas o total de 40 minutos de intervalo na época de safra, com base em norma coletiva.

Segundo as lições de MAURÍCIO GODINHO DELGADO, "não prevalece a adequação setorial negociada se concernente a direitos revestidos de indisponibilidade absoluta (e não de indisponibilidade relativa), os quais não podem ser transacionados nem mesmo por negociação sindical coletiva", aduzindo que expressam essas parcelas de indisponibilidade absoluta "as normas de saúde e segurança no ambiente de trabalho" (in Curso de Direito do Trabalho. São Paulo: LTr, 2005, p. 1.321).

A matéria encontra-se pacificada no âmbito do C. Tribunal Superior do Trabalho, por meio da recente OJ n.º 342 da SDI-I, ao dispor que é inválida cláusula de acordo ou convenção coletiva de trabalho contemplando a supressão ou redução do intervalo intrajornada, porque este constitui medida de higiene, saúde e segurança do trabalho, garantido por norma

de ordem pública (art. 71 da CLT e art. 7º, XXII, da CF/1988), inofensa à negociação coletiva.

O jurista SÉRGIO PINTO MARTINS sustenta que "a norma coletiva, ao estabelecer intervalo inferior ao legal ou suprimi-lo, atenta contra a previsão legal e não tem, portanto, valor. Não pode ser suprimido por negociação coletiva, pois a matéria não pode ser negociada quanto a direito indisponível do trabalhador, que não pode ser modificado pela vontade do sindicato" (*in* Direito do Trabalho. São Paulo: Atlas, 2007, p. 535).

No caso em apreço, como bem destacado pelo MM. Juízo de primeiro grau, colhe o convencimento o teor do relatado pela testemunha CARLOS FERREIRA DAS NEVES, no particular: "*na safra, trabalhavam direto, almoçando em 10/15 minutos;*" (fl. 165, grifou-se). Isso porque a testemunha ouvida a convite da Ré, VALENTINO AMORIM DA COSTA, que afirmou que "*o depoente trabalha em setor diferente daquele em que o autor trabalhou; 3) nem sempre se encontrava com o autor;*" (fl. 169), daí a não refletir a realidade o teor de seu depoimento ("o intervalo era de uma hora para almoço" - fl. 169).

Assim, persiste a conclusão já exposta na r. sentença, transcreve-se:

"No que se refere ao intervalo, todavia, o autor produziu prova que é mais convincente que aquela produzida pela reclamada. A testemunha Carlos Ferreira das Neves trabalhou com o reclamante e de seu depoimento extrai-se que o intervalo para almoço foi de 10 a 15 minutos na safra (item 6) e de uma hora na entressafra (item 7). O testemunho de Valentim Amorim da Costa é enfraquecido pela inconstância com que se encontrava com o autor (item 3) e pelo local de trabalho distinto (item 2).

Concluo, frente a melhor prova, que o autor gozou de descanso de 15 minutos durante a safra, de junho a meados de novembro, assim definida pelo que ordinariamente se verifica na lavoura de cana e de 60 minutos na entressafra." (fl. 212-verso)

Quanto à natureza desse pagamento, esta C. 4ª Turma entende que o desrespeito ao intervalo para repouso e alimentação, independentemente de haver acréscimo na jornada laboral, acarreta o pagamento do período correspondente não usufruído, como se fosse hora efetivamente trabalhada e extraordinária, para todos os efeitos legais, sendo devidos, cumulativamente, a remuneração da hora normal e o adicional legal ou normativo, daí a não prosperar a pretensão da empresa de que seja o pagamento meramente indenizatório.

Esse é o posicionamento adotado pelo C. Tribunal Superior do Trabalho, como se constata pela seguinte orientação jurisprudencial: "OJ N.º 354. INTERVALO INTRAJORNADA. ART. 71, § 4º, DA CLT. NÃO CONCESSÃO OU REDUÇÃO. NATUREZA JURÍDICA SALARIAL. Possui natureza salarial a parcela prevista no art. 71, § 4º, da CLT, com redação introduzida pela Lei nº 8.923, de 27 de julho de 1994, quando não concedido ou reduzido pelo empregador o intervalo mínimo intrajornada para repouso e alimentação, repercutindo, assim, no cálculo de outras parcelas salariais."

Desse modo, o tempo de intervalo intrajornada não concedido, de que trata o § 4º do art. 71 da CLT, deve ser apurado como hora extra propriamente dita (o valor hora acrescido do adicional), para todos os efeitos legais, ressaltando-se que essa parcela não possui natureza indenizatória, mas sim caráter salarial, pois o objetivo da lei foi primar pela importância do intervalo para repouso e alimentação (art. 7º, XXII, CF). Por outro lado, assiste razão à Ré quanto ao deferimento apenas do período faltante para completar 1 hora.

Entende a maioria dos integrantes desta 4ª Turma, posicionamento ao qual me curvo em função do princípio da celeridade processual (inciso LXXVIII do artigo 5º da CF), que a remuneração do artigo 71, § 4º, da CLT é devida apenas em relação ao tempo faltante para completar o intervalo mínimo de uma hora para repouso e alimentação, defendendo que quando há concessão parcial do intervalo intrajornada o pagamento previsto no artigo 71, § 4º, da CLT deve corresponder apenas ao período não concedido, questão esta pacificada no âmbito turmário pela edição da OJT 45, *verbis*:

INTERVALO INTRAJORNADA (CLT, ART. 71, § 4º) - INOBSERVÂNCIA DO PERÍODO MÍNIMO LEGAL - NÃO-FRUIÇÃO OU FRUIÇÃO PARCIAL - CONSEQÜÊNCIA. A interpretação da OJ-SDI.1/TST nº 307 (no sentido de condenação integral

do período de 1 hora, mesmo já concedido parcialmente o intervalo) não é unânime no C. TST. Em decisão bem posterior à inserção da citada OJ (ocorrida em 11.08.03), decidiu, por exemplo, a 4ª Turma daquela Corte que tendo sido concedido intervalo de 15 minutos "(...) Nesse caso, aciona-se a regra do § 4º do art. 71 da CLT, para entender devida a indenização de quarenta e cinco minutos, acrescida do adicional de cinquenta por cento. Recurso de Revista conhecido e provido (TST - RR 401/2001-107-15-00.0 - 4ª T. - Rel. Min. Ives Gandra Martins Filho - DJU 10.12.2004).

Nessa linha de raciocínio, a interpretação que se deve dar ao entendimento sedimentado na OJ 307 da SDI-1 do TST é de que o valor a ser quitado é o total do período correspondente à não concessão. Assim, se a supressão é parcial, a remuneração deve incidir apenas sobre os minutos faltantes, sob pena de implicar em enriquecimento ilícito do Reclamante, pois obrigaria o empregador a remunerar também o período correspondente à parcela do intervalo já concedida.

b) horas 'in itinere'

No que atine às horas 'in itinere', afirma a Reclamada que os acordos coletivos foram observados para o pagamento dessas horas, tendo sido alcançado um consenso entre empresa e entidade sindical que deve ser respeitado (art. 7º, XXVI, CF).

Com razão, ressalvado o entendimento deste Relator.

Entendo que, entre os poderes negociais atribuídos aos Sindicatos, não se encontra o de limitar, restringir ou até mesmo renunciar ao mínimo que a lei confere ao obreiro, motivo pelo qual considero inadmissível a limitação imposta pelos instrumentos normativos em relação às horas de percurso entre a ida e a volta do trabalhador ao local de prestação do serviço.

A interpretação jurisprudencial extraída do art. 4º da CLT adota a teoria da jornada de trabalho como período à disposição do empregador no centro do trabalho. Inclui-se, nesses termos, a teoria do trabalho *in itinere*, considerando a jornada como tempo à disposição do empregador no centro ou fora dele, abrangendo o período de deslocamento residência-empresa, e vice-versa.

*[...] a fixação prévia de horas in itinere em normas coletivas encontra o seu permissivo legal no art. 7º, XXVI, da Constituição Federal, que garante o reconhecimento das Convenções e Acordos Coletivos de Trabalho".*

Ressalte-se que é incontroverso o fornecimento de condução pela empresa Ré para viabilizar a prestação de serviços, sendo desnecessária qualquer discussão sobre a existência das horas *in itinere*.

Impende destacar, como fulcro central a ser discutido, que os instrumentos normativos, representando concessões mútuas, têm que respeitar em sua integralidade os princípios norteadores de proteção do hipossuficiente, sem infringir nenhuma disposição legal de ordem pública. A limitação do pagamento das horas itinerantes impede a aplicação da construção jurisprudencial cristalizada na Súmula 90 do TST e de regras jurídicas que disciplinam o tema (arts. 4º e 58, § 2º, da CLT).

Convém lembrar que o legislador constituinte originário, ao autorizar a "flexibilização" das condições de trabalho, o fez de forma expressa, tal como quando permitiu a diminuição de salários (art. 7º, VI, CF), a redução de jornada (art. 7º, XIII, CF) e a prorrogação dos turnos ininterruptos de revezamento (art. 7º, XIV, CF), mediante autocomposição dos conflitos trabalhistas (ACT ou CCT), o que não é o caso dos presentes autos, razão pela qual é inegável a nulidade das cláusulas convencionais que restringem direito assegurado em lei (arts. 4º e 58, § 2º, da CLT).

No entanto, curvo-me ao posicionamento da douta maioria desta C. 4ª Turma, como adiante se passa a expor, a qual entende que a fixação prévia de horas *in itinere* em normas coletivas encontra o seu permissivo legal no art. 7º, XXVI, da Constituição Federal, que garante o reconhecimento das Convenções e Acordos Coletivos de Trabalho, e, no particular, o contido nos ACTs de fls. 133 e ss. (cláusulas 37 - fl. 146), a qual prevê o pagamento período fixo como horário itinerante de 40 minutos.

De acordo com a jurisprudência predominante nesta C. 4ª Turma (cita-se como exemplo o RO nº 00942.2006.325.09.00-3, julgado na sessão de 28/10/2008, Rel.ª Des.ª Sueli Gil El Rafihi), as Convenções e os Acordos Coletivos de Trabalho são instrumentos hábeis a fixar as condições pelas quais reger-se-ão as relações de trabalho entre empregados e empregadores, diante do preceituado no art. 7º, XVI, da CF, e do reconhecimento dos princípios da autonomia negocial coletiva e do conglomeramento. Sendo validamente configurados, suas cláusulas integram os contratos individuais de trabalho durante o seu período de vigência, sendo lei entre as partes. Referidas normas coletivas possuem plena eficácia no ordenamento jurídico, bem como nos contratos

individuais de trabalho, sob pena de prevalecer o interesse particular em detrimento do coletivo, em afronta ao art. 8.º da CLT.

Esse tem sido o posicionamento perfilhado pelo C. Tribunal Superior do Trabalho, como se constata pelas seguintes ementas:

"HORAS *IN ITINERE*. APLICABILIDADE DE NORMA COLETIVA QUE LIMITA O TEMPO A SER PAGO A TÍTULO DE HORAS *IN ITINERE*. É de se ter como válida a norma coletiva que delimita o tempo a ser remunerado a título de horas *in itinere*, independentemente do tempo real gasto no trajeto e isto porque deve prevalecer o ajuste coletivo prestigiado no artigo 7º, inciso XXVI, da Constituição Federal" (TST - RR 11345/2002-900-09-00.3. 5ª T. Rel. Min. Aloysio Corrêa da Veiga. Publicado no DJU em: 16.09.2005).

"RECURSO DE REVISTA DAS RECLAMADAS. HORAS *IN ITINERE*. HORAS EXCEDENTES. APLICABILIDADE DE NORMA COLETIVA QUE LIMITA O TEMPO GASTO NO TRAJETO. Tem plena validade jurídica a cláusula de acordo coletivo de trabalho que limita o número de horas para pagamento de horas *in itinere*, porque deve prevalecer o ajuste coletivo, prestigiado no art. 7º, inciso XXVI, da Constituição Federal. Recurso de revista a que se dá provimento" (TST - RR 695537/00.9. 1ª T. Rel. Juiz Convocado Guilherme Bastos. Publicado no DJU em: 16.09.2005)

c) conclusão

Ante o exposto, DOU PARCIAL PROVIMENTO ao pedido formulado pela Reclamada, para deferir o pagamento do intervalo intrajornada apenas quanto ao período faltante para completar 1 hora, bem como para excluir da condenação as horas *in itinere* e seus respectivos reflexos.

Desde já declara-se que a presente decisão não está a violar o disposto no art. 5º, LV, CF, tampouco o art. 7º, XXVI, do mesmo diploma legal, consoante as teses explicitamente adotadas supra (Súm. 297, TST).

### **III. CONCLUSÃO**

Pelo que,

ACORDAM os Desembargadores da 4ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região, por unanimidade de votos, EM CONHECER DOS RECURSOS ORDINÁRIOS DAS PARTES, assim como das respectivas contrarrazões. No mérito, por igual votação, EM NEGAR PROVIMENTO AO RECURSO ORDINÁRIO DO AUTOR, nos termos da fundamentação. À unanimidade, EM DAR PROVIMENTO PARCIAL AO RECURSO ORDINÁRIO DO RÉU para, nos termos da fundamentação: a) deferir o pagamento do intervalo intrajornada apenas quanto ao período faltante para completar 1 hora, bem como para excluir da condenação as horas in itinere e seus respectivos reflexos.

Custas inalteradas.

Intimem-se.

Curitiba, 30 de março de 2011.

**DES. LUIZ CELSO NAPP**

**RELATOR**

# Acórdão

Sérgio Murilo Rodrigues Lemos

Acórdão da 4ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho do Paraná, nº 18137-2009-013-09-00-4, publicado em 15/06/2010, Relator Desembargador Sérgio Murilo Rodrigues Lemos.



Normas Coletivas  
do Trabalho

**M**ANDADO DE SEGURANÇA - ILEGALIDADE DO ATO PERPETRADO PELA AUTORIDADE COATORA CONFIGURADA - Com fulcro nos artigos 8º, I, da CF e 614, da CLT o depósito dos instrumentos normativos legalmente constituídos pode ser realizado pelo meio convencional (uma via de papel) ou eletrônico (inscrição no Sistema Mediador do Ministério do Trabalho), haja vista que a vigência e a validade de tais documentos independem de autorização estatal. Não há que se falar em ilegalidade de nenhum dos meios de convalidação supra citados. Sentença que se reforma parcialmente.

V I S T O S, relatados e discutidos estes autos de RECURSO ORDINÁRIO, provenientes da 13ª VARA DO TRABALHO DE CURITIBA - PR, sendo Recorrente SINTTROL SINDICATO DOS TRABALHADORES EM TRANSPORTES RODOVIÁRIOS DE LONDRINA e Recorrida UNIÃO.

## I. RELATÓRIO

Inconformado com a r. sentença de fls. 318/322, que julgou improcedente os pedidos, recorre o impetrante.

Busca a parte impetrante Sinttrol Sindicato dos Trabalhadores em Transportes Rodoviários de Londrina, através do recurso ordinário de fls. 342/357, a reforma da r. sentença quanto aos seguintes itens: a) Portaria 282 MTE - violação aos artigos 613 e 614 da CLT - convalidação do depósito do instrumento coletivo; b) validação das normas coletivas e da ilegalidade do sistema mediador frente a formalidade prevista nos arts. 7º, XXVI, arts. 613 e 614 CLT; e c) natureza jurídica do ato de depósito.

Custas recolhidas às fls. 343.

Contrarrazões apresentadas pela impetrada União às fls. 361/365.

O Ministério Público do Trabalho manifestou-se às fls. 380/386, por meio de parecer da Ilma. Procuradora do Trabalho, Vanessa Kasecker Bozza, opinando pela denegação da segurança colimada.

É o relatório.

## **II. FUNDAMENTAÇÃO**

### **1. ADMISSIBILIDADE**

CONHEÇO do recurso ordinário interposto, assim como das respectivas contrarrazões, eis que satisfeitos os pressupostos de admissibilidade.

### **2. MÉRITO**

A. Portaria 282 MTE - violação aos artigos 613 e 614 da CLT - convalidação do depósito do instrumento coletivo/validação das normas coletivas e da ilegalidade do sistema mediador frente a formalidade prevista nos arts. 7º, XXVI, arts. 613 e 614 CLT

Pretende o autor a reforma da r. sentença no que tange à validação das normas coletivas e a ilegalidade do sistema mediador.

Aduz, em síntese, que: *"seja declarada a ilegalidade do SISTEMA MEDIADOR, determinando-se a AUTORIDADE COATORA seja compelida a cumprir as obrigações legais normatizadas pelos art. 613 e 614 da CLT, para, dessa forma, CONVALIDANDO-SE o ATO JURÍDICO de DEPÓSITO efetuado do INSTRUMENTO COLETIVO perante a autoridade administrativa do SRTE, ou SUCESSIVAMENTE, apenas determine-se pela CONVALIDAÇÃO do ATO JURÍDICO de DEPÓSITO efetuado perante a autoridade administrativa do SRTE". (fls. 357)*

Ainda, afirma que cumpriram com a exigência legal de enviar cópia escrita do instrumento coletivo, conforme determina o parágrafo único do art. 613 da CLT, para registro junto ao Ministério do Trabalho, conforme determina o art. 614, caput, da CLT; que a Portaria 282 do MTE estabelece condições de validade para o ingresso das normas coletivas no mundo jurídico, em total desprezo e desprezo ao conteúdo normativo expresso no instrumento coletivo, devendo ser declarada a sua ilegalidade, e que o Tribunal Superior do Trabalho, em sua Seção de Dissídios Individuais, tem se inclinado pela flexibilização da formalidade prevista no art. 614 da CLT, conforme precedentes jurisprudenciais transcritos nas razões recursais. Pois bem.

Inicialmente é importante destacar que a pretensão relativa à ilegalidade da Portaria 282 do Ministério do Trabalho é inovação recursal, pois não constou nenhum pedido nesse sentido na petição inicial (vide rol de fls. 13/15). Observo que o recorrente ultrapassa os limites do pedido, que tinha por fim a declaração da ilegalidade do Ofício de Notificação/SRTE/PR/Nº 214/2009, de 16/02/2009, de modo que fosse convalidado o depósito da convenção coletiva protocolizada sob nº 46212.000776/2009-81.

Consta do ofício de fls. 74 que o recorrente foi notificado pela Superintendência Regional do Trabalho e Emprego no Estado do Paraná, para que se utilizasse do "Sistema Mediador" do Ministério do Trabalho e Emprego, a fim de que fosse procedido "o registro e arquivo" do instrumento coletivo de trabalho. Dito sistema, disponível no "site" do Ministério ([www.mte.gov.br](http://www.mte.gov.br)), consiste em um programa de inserção eletrônica de dados, utilizado para fins de elaboração, transmissão, registro e arquivo, via eletrônica, dos instrumentos coletivos de trabalho a que se refere o artigo 614 da Consolidação das Leis do Trabalho (Portaria 282/2007 do Ministério do Trabalho - fls. 90).

Ainda, consta do mesmo Ofício 214/2009 e da Instrução Normativa 9/2008 (fl. 92) que a utilização de dito sistema mediador - implantado por meio da Portaria 282/2007 do Ministério do Trabalho - seria obrigatória a partir de 01/01/2009.

Sobre a questão, consta do artigo 614, da CLT que não é o registro ou arquivamento do instrumento coletivo no Ministério do Trabalho que assegura a sua vigência, mas apenas o depósito. E, de fato, é isso o que se conclui do caput do artigo mencionado e de seu parágrafo primeiro, *in verbis*:

*Os Sindicatos convenentes ou as empresas acordantes promoverão, conjunta ou separadamente, dentro de 8 (oito) dias da assinatura da Convenção ou Acordo, o depósito de uma via do mesmo, para fins de registro e arquivo, no Departamento Nacional do Salário, em se tratando de instrumento de caráter nacional ou interestadual, ou nos órgãos regionais do Ministério do Trabalho, nos demais casos.*

*§ 1º. As Convenções e os Acordos entrarão em vigor 3 (três) dias após a data de entrega dos mesmos no órgão referido neste artigo.*

Do dispositivo supra citado, concluo que, embora o caput do dispositivo legal faça referência de que "o depósito" perante o Ministério

*[...] o recebimento e a convalidação dos instrumentos coletivos devem ser realizados de ambas as maneiras: a convencional (depósito de uma via de papel) e a eletrônica, pois o que importa é o preenchimento dos requisitos e a apresentação do documento nas circunstâncias legais, pois se faz imprescindível a flexibilização da exigência do ato de depósito para fins de validade do instrumento normativo".*

tem por finalidade o registro e arquivo dos instrumentos coletivos, o parágrafo primeiro não deixa margem a dúvidas de que, três dias após a data de entrega no Ministério, estes já entram em vigor.

E, no caso destes autos, é incontroverso que o Sindicato-Autor procedeu ao depósito do instrumento coletivo cujos efeitos jurídicos se pretendem sejam convalidados, conforme fora acostado na petição inicial e conforme se observa do protocolo constante da cópia do documento de fls. 63.

Dito isso, destaco que os instrumentos coletivos juntados cumpriram a formalidade prevista na legislação para a sua entrada em vigor, sendo certo que o impetrado deve receber e convalidar o documento, pois legalmente existente, mesmo na forma convencional, qual seja, de papel.

Entendo, também, que não se verifica que o sistema mediador em questão possa constituir qualquer óbice à validade do acordo coletivo entabulado pelo Autor.

Por isso, o recebimento e a convalidação dos instrumentos coletivos devem ser realizados de ambas as maneiras: a convencional (depósito de uma via de papel) e a eletrônica, pois o que importa é o preenchimento dos requisitos e a apresentação do documento nas circunstâncias legais, pois se faz imprescindível a flexibilização da exigência do ato de depósito para fins de validade do instrumento normativo.

Não há, portanto, ilegalidade no ato impugnado, sob o fundamento indicado na petição inicial de que houve prejuízo ou insegurança jurídica na negociação coletiva entabulada, não tendo sido demonstrada violação a direito líquido e certo, pressuposto para a concessão da segurança (artigo 5º, LXIX, da Constituição Federal).

Valentim Carrion, in "Comentários à Consolidação das Leis do Trabalho", 34ª ed. p. 474 afirma que a "autoridade não pode recusar-se a receber o instrumento; a simples entrega no protocolo é suficiente".

João de Lima Teixeira Filho, in "Instituições de Direito do Trabalho", 19ª ed. p. 1183/1184 corrobora com todas as afirmações supra citadas, ao aduzir que:

*"O art. 614 da CLT também tornou-se letra morta. O contexto dentro do qual brotou já feneceu definitivamente. O Ministério do Trabalho não é mais a longa manus estatal para controlar o sindicato e os atos por ele produzidos, nos seus relacionamento internos ou externos.*

*Nenhuma consequência jurídica produzirá o arquivamento do acordo ou da convenção coletiva após o oitavo dia de sua assinatura. Trata-se de ato de depósito, despojado de conteúdo homologatório. Nem sanção administrativa há. Ao Ministério do Trabalho está "vedada a apreciação do mérito" dos instrumentos normativos autônomos "e dispensada sua publicação no Diário Oficial"*

*Não só por essa razão perdeu sentido a previsão de vacatio de 3 dias para que o instrumento entre em vigor, especialmente, porque a exigibilidade das condições pactuadas é atributo da autonomia privada coletiva. Se aquele contra quem a obrigação é oponível concorda que a vigência do acordo ou convenção seja imediata, em certos casos até mesmo retroativa, cumpre indagar: por que prostrar o que as próprias partes se declaram aptas a dar cumprimento de imediato? Prepondera o que as partes estabeleceram".*

Portanto, não se verifica que a falta de utilização do sistema mediador pelo Autor constitua óbice ao reconhecimento da vigência do acordo coletivo de trabalho.

É louvável o interesse do Ministério do Trabalho em instituir um sistema informatizado com o fim de facilitar as ações relativas aos Sindicatos, com o intuito de aperfeiçoar a organização sindical, tal como normatizada no artigo 8º, I, da Carta Magna, sendo certo que tal sistema não implica em violação ao princípio de liberdade de associação profissional ou sindical. Pelo contrário.

No entanto, as entidades sindicais regularmente constituídas também não podem ser tolhidas de cumprir requisito quase que informal de convalidação dos instrumentos coletivos por outros meios fora o eletrônico, pois, de qualquer maneira, os instrumentos coletivos, desde que cumpridos os requisitos exigidos interpartes, entrará em vigor independentemente do controle estatal.

Dito isso, reformo parcialmente a r. sentença para, acolhendo o pedido sucessivo formulado, determinar a convalidação do depósito previamente efetuado de uma via do acordo coletivo de trabalho, firmado entre o impetrante e a empresa, conforme o estatuído no artigo 614, da CLT e art. 8º, I, da CF/88.

Reformo parcialmente, nestes termos.

### III. CONCLUSÃO

Pelo que,

ACORDAM os Juízes da 4ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região, por unanimidade de votos, **CONHECER DO RECURSO ORDINÁRIO DO IMPETRANTE**, assim como das respectivas contrarrazões. No mérito, por igual votação, **DAR-LHE PROVIMENTO PARCIAL** para, nos termos da fundamentação, determinar a convalidação do depósito previamente efetuado de uma via do acordo coletivo de trabalho, firmado entre o impetrante e a empresa, conforme o estatuído no artigo 614, da CLT e art. 8º, I, da CF/88.

Custas inalteradas.

Intimem-se.

Curitiba, 02 de junho de 2010.

**SERGIO MURILO RODRIGUES LEMOS**  
**DESEMBARGADOR RELATOR**

# Acórdãos

Arnor Lima Neto

Acórdão da 6ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho do Paraná, nº 31547-2008-008-09-00-4, publicado em 23/03/2012, Relator Desembargador Arnor Lima Neto.



Normas Coletivas  
do Trabalho

**V**ISTOS, relatados e discutidos estes autos de RECURSO ORDINÁRIO, provenientes da MMª. 8ª VARA DO TRABALHO DE CURITIBA-PR, em que são recorrentes CLAUDENICE DA ROCHA CÂNDIDO DE LIMA e ITAÚ UNIBANCO S.A. e recorridos OS MESMOS, BANCO BANESTADO S.A. e FUNBEP FUNDO DE PENSÃO MULTIPATROCINADO.

## I. RELATÓRIO

Inconformados com a r. sentença de fls. 219/232, complementada pela decisão resolutiva de embargos declaratórios de fls. 264/266, que acolheu parcialmente os pedidos iniciais, recorrem ordinariamente a autora e o réu Itaú Unibanco S/A. pleiteando modificação do julgado nos pontos desfavoráveis.

Em razões apostas às fls. 269/305, a autora postula a reforma do julgado quanto aos itens: a) COMISSÕES; b) FGTS SOBRE COMISSÕES; c) HORAS EXTRAORDINÁRIAS PRÉ-CONTRATADAS; d) PLANO DE CARGOS E SALÁRIOS - REENQUADRAMENTO; e) REAJUSTES SALARIAIS; f) JORNADA DE TRABALHO E HORAS EXTRAORDINÁRIAS; g) GRATIFICAÇÃO SEMESTRAL; h) PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS E RESULTADOS; i) FÉRIAS e j) HONORÁRIOS ADVOCATÍCIOS.

A seu turno, o Itaú Unibanco S.A., às fls. 306/314, postula a reforma do julgado quanto aos itens: a) PROMOÇÕES; b) HORAS EXTRAS - JORNADA DE TRABALHO E REFLEXOS; c) MULTA CONVENCIONAL; d) PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS E RESULTADOS; e) DO FGTS SOBRE AS COMISSÕES; f) REFLEXOS EM SUPLEMENTAÇÃO DE AUXÍLIO DOENÇA; g) REFLEXOS EM COMPLEMENTAÇÃO DE APOSENTADORIA DECORRENTES DAS VERBAS DEFERIDAS; h) IMPOSSIBILIDADE DE ACRÉSCIMO DE VERBAS EVENTUAIS, JUDICIAIS OU INDENIZATÓRIAS; i) O PROBLEMA DO CUSTEIO; j) EMENDA CONSTITUCIONAL 20, DE 15.12.1998 - ARTS. 202, § 3º e 201, CAPUT E § 11 DA CARTA MAGNA; k) JUSTIÇA GRATUITA; l) CORREÇÃO MONETÁRIA - ÉPOCA PRÓPRIA e m) DESCONTOS FISCAIS - DO CRITÉRIO.

Contrarrrazões apresentadas às fls. 346/353 pelo réu e às fls. 332/345 pela autora.

Depósito recursal efetuado à fl. 315 e custas recolhidas à fl. 316.

Considerando-se o disposto no art. 44 da Consolidação dos Provimentos da Corregedoria Geral da Justiça do Trabalho, entendo que os interesses em causa não justificam a remessa prévia dos autos ao Ministério Público do Trabalho para manifestação.

É, em síntese, o relatório.

## **II. FUNDAMENTAÇÃO**

### **1. ADMISSIBILIDADE**

**CONHEÇO** dos recursos ordinários e das contrarrrazões apresentadas, por presentes os pressupostos legais de admissibilidade.

### **2. MÉRITO**

#### **RECURSO ORDINÁRIO DE CLAUDENICE DA ROCHA CÂNDIDO DE LIMA COMISSÕES E FGTS SOBRE COMISSÕES (ANÁLISE CONJUNTA DOS RECURSOS)**

O MM. Juízo *a quo* declarou a prescrição da integração das parcelas pagas "por fora" a título de comissões, porquanto em 2002 o réu passou a pagar a parcela em folha, sendo que a ação foi ajuizada somente em 2008, tratando-se de parcela não garantida por lei, incidindo, no caso, a OJ nº 175 da SDI-I do c. TST. Porém, fixou o valor das comissões pagas "por fora" da folha de pagamento até dezembro/2001 no valor mensal de R\$ 800,00, deferindo somente a condenação ao recolhimento das respectivas cotas de FGTS, considerando a prescrição trintenária estabelecida pela súmula nº 362 do c. TST.

A autora aduz que as comissões são verbas de caráter salarial e que não sofrem prescrição, pois se perpetuam no tempo. Afirma que deve ser reparada a sentença nesse ponto, condenando a ré ao pagamento das diferenças salariais das comissões e os reflexos oriundos de sua integração à remuneração. Ainda, alega que os efeitos da súmula nº 206 do c. TST (a prescrição da pretensão relativa às parcelas remuneratórias alcança o respectivo recolhimento da contribuição para o FGTS) apenas incide nas parcelas salariais deferidas na sentença, sendo que sobre as parcelas pagas pelo empregador no decorrer do contrato de trabalho incide a súmula nº 362 da mesma Corte. Pugna para que seja deferida a incidência de FGTS sobre a média fixada de R\$ 800,00 e não sobre os valores comprovadamente pagos em folha, a partir de 2002, por não se tratar de verba acessória e sim principal.

A seu turno, aduz o réu que a autora não comprovou que recebia comissões em período anterior a 2002, não se desincumbindo de seu ônus probatório (artigos 818 da CLT e 333, inciso I, do CPC), sendo necessária a reforma do julgado para excluir da condenação os recolhimentos de FGTS sobre supostos valores de comissões pagos antes de 2002.

Analiso.

Observa-se nos recibos de pagamento posteriores a 2002 que eram pagas comissões, sob rubrica "prêmio seguros" (fls. 3/31). O mesmo não ocorria antes de janeiro/2002, porquanto os recibos anteriores (fls. 123/135) não contemplam o pagamento da verba em comento.

A testemunha Alcides Rodrigues Bassete, que trabalha para o réu desde 1988, ao ser inquirido, afirmou que a reclamante fazia captação, venda de seguros, cartão de crédito e previdência, enquanto trabalhava como escriturária e também como caixa. Disse ainda que havia comissão por vendas de produtos do banco, mas que não se recordava como era feito o pagamento na época em que era Banestado, sendo que a partir da mudança para Itaú o pagamento das comissões era feito nos recibos de pagamento (fl. 130).

Dessa forma, se a reclamante efetuava vendas de produtos e recebia comissões durante toda a contratualidade, evidente que deveria constar em folha tais pagamentos, o que comprovadamente não se vislumbra nos documentos anteriores a 2002 (fls. 123/135).

Portanto, ao contrário do que alega o réu, desincumbiu-se satisfatoriamente a autora de seu ônus probatório, a teor dos artigos 818 da CLT e 333, inciso I, do CPC.

Quanto ao valor fixado, de R\$ 800,00 mensais, mantém-se, tendo em vista as alegações iniciais e o depoimento do autor, porquanto ausentes qualquer outra prova nesse sentido, sendo que o réu, em defesa, não trouxe eventual valor que poderia ser tomado como parâmetro. Sendo a prescrição do FGTS trintenária, conforme estabelece a súmula nº 362 do c. TST, em razão do valor fixado, o autor faz jus aos respectivos recolhimentos de FGTS, uma vez que ausentes nos autos prova de seu recolhimento.

Já em relação às diferenças de comissões postuladas nesta demanda, ocorre a prescrição, porquanto a alteração contratual lesiva (diminuição das comissões) ocorreu em janeiro/2002, sendo que a parcela não possui origem legal.

A ação foi ajuizada em 08/10/2008, portanto, mais de seis anos após o fato.

Aplica-se ao caso a súmula nº 294 do c. TST: "Tratando-se de demanda que envolva pedido de prestações sucessivas decorrente de alteração do pactuado, a prescrição é total, exceto quando o direito à parcela esteja também assegurado por preceito de lei".

Em se tratando de comissões, para que não houvesse qualquer sombra de dúvida, a mesma Corte editou a Orientação Jurisprudencial nº 175, pela SDI-I, que trouxe o ponto final à questão:

*COMISSÕES. ALTERAÇÃO OU SUPRESSÃO. PRESCRIÇÃO TOTAL. A supressão das comissões, ou a alteração quanto à forma ou ao percentual, em prejuízo do empregado, é suscetível de operar a prescrição total da ação, nos termos da Súmula nº 294 do TST, em virtude de cuidar-se de parcela não assegurada por preceito de lei. Inserida em 08.11.2000 (nova redação em decorrência da incorporação da Orientação Jurisprudencial nº 248 da SBDI-1, DJ 22.11.2005).*

Nesse sentido é o entendimento deste e. Regional:

COMISSÕES-SUPRESSÃO-PRESCRIÇÃO TOTAL- APLICAÇÃO DAS OJs 175 e 248 DA SDI do C. TST e ENUNCIADO 294 DO TST-A alteração contratual alegada pelo reclamante, supressão do pagamento das comissões, trata-se de ato único e positivo do empregador, tendo ainda ocorrido no período contratual prescrito (set-97), aplicável a prescrição total do direito de ação, a teor do disposto na OJ nº 175 e 248 da SDI do C. TST e do Enunciado 294 do TST. (TRT-PR-01381-2003-096-09-00-0-ACO-11940-2005 - Relator: SERGIO MURILO RODRIGUES LEMOS - Publicado no DJPR em 17-05-2005).

COMISSÕES. ALTERAÇÃO QUANTO À FORMA OU PERCENTUAL. A jurisprudência consolidada na Orientação Jurisprudencial nº 175 da Subseção I de Dissídios Individuais do colendo Tribunal Superior do Trabalho estabelece que a supressão

das comissões, ou a alteração quanto à forma ou ao percentual, em prejuízo do empregado, é suscetível de operar a prescrição total da ação, nos termos da Súmula nº 294 da mesma Corte, em virtude de cuidar-se de parcela não assegurada por preceito de lei. Nesse contexto, se a alteração contratual ocorreu mais de dez anos antes do ajuizamento da presente demanda, o direito de ação para restabelecer o pretense percentual de 100%, encontra-se fulminado pela prescrição. Recurso conhecido e desprovido. (TRT-PR-04269-2008-071-09-00-9-ACO-08450-2010 - 3A. TURMA - Relator: ALTINO PEDROZO DOS SANTOS - Publicado no DJPR em 19-03-2010).

COMISSÕES - ALTERAÇÃO - PRESCRIÇÃO - De acordo com a Orientação Jurisprudencial n.º 175 da SDI-I do C. TST, a supressão das comissões, ou a alteração quanto à forma ou ao percentual, em prejuízo do empregado, é suscetível de operar a prescrição total da ação, nos termos da Súmula 294 do C. TST, em virtude de se cuidar de parcela não assegurada por preceito de lei, envolvendo pedido de prestações sucessivas decorrentes de alteração do pactuado. (TRT-PR-04673-2009-021-09-00-7-ACO-11733-2011 - 4A. TURMA - Relator: LUIZ CELSO NAPP - Publicado no DEJT em 01-04-2011).

Acrescenta-se que não se trata de deferimento de FGTS sobre verbas prescritas postuladas mas sim sobre valores considerados quitados durante a contratualidade, não se aplicando ao caso o enunciado nº 206 do c. TST.

Dessa forma, a r. sentença não comporta reparos.  
Mantenho.

### **HORAS EXTRAORDINÁRIAS PRÉ-CONTRATADAS**

A decisão monocrática declarou a prescrição das parcelas de horas extras pré-contratadas, porquanto foram pagas até fevereiro de 1999, quando então foram suprimidas, incidindo, ao caso, o item II da súmula nº 199 do c. TST.

A autora alega que a supressão das horas extras pré-contratadas implicou em redução salarial reflexa e alteração unilateral negativa do contrato de trabalho, tratando-se de ato nulo, não incidindo ao caso a súmula nº 199 do c. TST.

Novamente sem razão.

A autora admitiu nos documentos acostados com a petição inicial (fl. 122 do 1º volume de documentos) que o réu teria suprimido as horas extraordinárias pré-contratadas a partir de janeiro de 2001. A ação foi ajuizada no dia 08/10/2008.

Não existindo pagamentos a título de horas extras pré-contratadas no período de cinco anos que antecedem o ajuizamento da ação, opera-se a prescrição total, nos termos do entendimento constante no item II da súmula nº 199 do c. TST, que ora se transcreve:

Nº 199 - BANCÁRIO. PRÉ-CONTRATAÇÃO DE HORAS EXTRAS. (INCORPORADAS AS ORIENTAÇÕES JURISPRUDENCIAIS NºS 48 E 63 DA SDI-1). (...) II - Em se tratando de horas extras pré-contratadas, opera-se a prescrição total se a ação não for ajuizada no prazo de cinco anos, a partir da data em que foram suprimidas.

Assim já foi decidido neste e. Regional, em situação semelhante, envolvendo o mesmo réu:

HORAS EXTRAS. PRÉ-CONTRATAÇÃO. PRESCRIÇÃO TOTAL. SÚMULA 199 DO C. TST. As horas extras pré-contratadas não possuem a feição de salário-condição do inciso XVI do art. 7º da Constituição Federal, não estando o objeto postulado assegurado por regra jurídica. Uma vez que a Recorrente não logrou comprovar que houve a supressão das horas extras habituais em período posterior ao marco prescricional decretado, conclui-se que o pleito encontra-se fulminado pela prescrição total, nos termos do item II da Súmula 199 do C. TST. (TRT-PR-00521-2008-068-09-00-8-ACO-34755-2009 - 4 A. TURMA - Relator: LUIZ CELSO NAPP - Publicado no DJPR em 13-10-2009).

(...) BANCO BANESTADO S/A E BANCO ITAÚ S/A.

HORAS EXTRAS. PRÉ-CONTRATAÇÃO. Se o empregado, mesmo a partir do mês seguinte ao da sua contratação passa a laborar em horas extras e recebe tal verba, isto não caracteriza pré-contratação, nem, tampouco, ofensa ao artigo 225 da CLT, principalmente se o empregador paga o salário correspondente às horas normais trabalhadas. Nos termos da Súmula nº 199 do C. TST, com nova redação conferida pela Res. 129/05, DJ20.04.05, somente é nula a contratação do serviço suplementar, quando da admissão do trabalhador. Valores posteriormente ajustados não configuram pré-contratação. (...) (TRT-PR-00862-2005-655-09-00-3-ACO-12651-2007 - 1A. TURMA - Relator: UBIRAJARA CARLOS MENDES - Publicado no DJPR em 22-05-2007).

Por conseguinte, mantenho a r. sentença neste item.

#### **PLANO DE CARGOS E SALÁRIOS - REENQUADRAMENTO**

O MM. Juízo *a quo* também declarou a prescrição da pretensão da autora de percepção de diferenças salariais por reenquadramento, considerando que a suposta lesão teria ocorrido em julho de 1996, incidindo no caso o item II da súmula nº 275 do c. TST.

Assevera a autora que o pleito inicial é de "diferenças salariais decorrentes da inobservância pelo réu das normas internas ratificadas através das convenções coletivas de trabalho que preveem o direito às promoções" (fl. 279) e, nesse caso, trata-se da aplicação da prescrição prevista no item I da súmula nº 275 do c. TST, sendo-lhe devidas as diferenças relativas aos últimos cinco anos anteriores ao ajuizamento da demanda. Frisa que seu pleito não se confunde com reenquadramento devido em razão da criação de novo PCCS.

Pois bem.

A autora afirmou na petição inicial que desde julho de 1996 exercia as funções de gerente de negócios, embora estivesse enquadrada na função de caixa. Alegou que o réu, quando era Banestado, instituiu em 1985 um plano de carreiras, cargos e salários - PCCS. Por tal regulamento a autora deveria ter sido enquadrada no nível A-14 do grupo IV, pelo efetivo exercício do cargo de gerência. A autora fez pedido sucessivo,

caso não se entendesse pelo reenquadramento de função desde julho de 1996, para que fossem deferidas as diferenças oriundas das promoções por antiguidade a cada três anos, a partir de junho de 1994 até seu afastamento, desde o nível A-06 até A-10.

Nota-se que a decisão monocrática deferiu à autora as diferenças relativas à ausência das promoções por antiguidade a cada três anos, constando no *decisum* que, para o cálculo devem ser observadas todas as promoções devidas, mas o pagamento efetivamente devido é apenas em relação ao período imprescrito (fl. 223). Portanto, vejo que a decisão deferiu em parte o pedido sucessivo da reclamante.

Em verdade, a reclamante, desde a petição inicial, pretende que seja acolhido o primeiro pedido, o qual se supõe mais vantajoso pecuniariamente, ainda que sejam deferidas apenas as parcelas do quinquênio que antecedeu o ajuizamento da demanda.

Há que se estabelecer a diferença entre reenquadramento e promoções por antiguidade. O reenquadramento é justamente o fato de a autora afirmar que exercia outra função, nesse caso, a de gerente de negócios. A suposta alteração contratual lesiva foi um ato único, ocorrido em 1996, enquadrando-se perfeitamente no item II da Súmula nº 275 do c. TST, que estabelece: "Em se tratando de pedido de reenquadramento, a prescrição é total, contada da data do enquadramento do empregado". Havendo ou não previsão no regulamento, a prescrição continua sendo total, porquanto o que a determina é a peculiaridade de ter ocorrido a lesão a partir de um ato único e em determinado momento do contrato de trabalho.

Já as diferenças decorrentes das promoções por antiguidade são, no caso dos autos, as elevações salariais ocorrida a cada três anos. Nestas se verifica o descumprimento do regulamento de forma contínua por determinado tempo, tratando-se de prestações sucessivas, às quais incide a prescrição parcial.

Portanto, a pretensão de percepção das diferenças salariais oriundas do suposto exercício da função de gerente de negócios desde 1996 está fulminada pela prescrição total.

Nesse sentido é o entendimento deste e. Regional:

REENQUADRAMENTO. QUADRO DE CARREIRA.  
PRESCRIÇÃO TOTAL. APLICAÇÃO DA SÚMULA

275, II, DO TST. Existente quadro de carreira, e tendo a parte autora alegado que preenchia requisitos para ascender a cargo de nível superior, há que se aplicar o disposto na Súmula 275, II, do C. TST, para reconhecer a prescrição total, já que, no caso, a ação foi proposta com mais de cinco anos da data em que deveria ter sido reenquadrada, a parte autora. Recurso da ré a que se dá provimento, para declarar a prescrição total das verbas formuladas na inicial. (TRT-PR - RTOrd 03203-2011-652-09-00-8 (RO 22874/2011) - 4ª Turma - Relatora: Des. Sueli Gil El-Rafihí - DEJT: 08-11-2011).

PEDIDO DE REENQUADRAMENTO. INCIDÊNCIA DA PRESCRIÇÃO TOTAL. O pedido de reenquadramento funcional não possui natureza puramente declaratória, razão pela qual não é imprescritível. Desse modo, na ação em que se pretenda corrigir o enquadramento funcional atribuído ao empregado no momento da admissão a prescrição é total, contada da data do enquadramento do empregado. Inteligência da diretriz sufragada no item II da Súmula nº 275 do colendo Tribunal Superior do Trabalho (TST). Recurso ordinário da reclamante conhecido e desprovido. (TRT-PR - RTOrd 00882-2010-084-09-00-8 (RO 12387-2010) - 3ª Turma - Relator: Des. Altino Pedrozo dos Santos - DEJT: 04-03-2011).

Diante do exposto, mantenho a r. decisão.

### **REAJUSTES SALARIAIS**

Em relação aos reajustes salariais das convenções coletivas de trabalho, a decisão monocrática, entendeu que a própria reclamante reconheceu na petição inicial que o banco réu celebrava acordo coletivo com o sindicato, e, portanto, inaplicáveis as convenções coletivas firmadas entre o sindicato da categoria e a federação dos bancos (FENABAN). O julgador aplicou, ao caso, a teoria do conglobamento, a qual preconiza que, na existência concomitante de acordos e convenções coletivas para uma mesma categoria de trabalhadores, deve haver uma análise sistemática dos instrumentos, porquanto o acordo coletivo leva em consideração situação específica de empregados de uma determinada instituição, presumindo-

se mais benéfico que as convenções coletivas, não se podendo aplicar o que há de mais favorável em cada um dos instrumentos.

Pugna a reclamante pela reforma do julgado, considerando que os reajustes são verbas salariais e não sofrem prescrição porque a lesão se perpetua no tempo, sendo que os efeitos do período prescrito geram diferenças a serem calculadas para o período imprescrito. Afirma também que diante da ausência de reajustes nos acordos coletivos devem ser seguidas as convenções coletivas da categoria. Aduz que a prorrogação do acordo coletivo de 1996/1997 para 1997/1998 não houve reajuste salarial, devendo ser adotado o previsto na convenção coletiva de 1997/1998, assim como ocorreu também com o período de 2000/2001, no qual foi prorrogado o acordo coletivo de 1998/1999. Portanto, alega que não se trata de conflito entre ACT e CCT mas sim de ausência de reajuste salarial na prorrogação dos ACTs mencionados, o que leva à aplicação imediata do reajuste contemplado nas CCTs do período. Por fim, aduz que o réu sequer trouxe aos autos os ACTs firmados, não se desincumbido de seu ônus probatório a contento.

Analiso.

Ao contrário do que alega a autora, foram trazidos aos autos os instrumentos normativos celebrados entre o réu e o sindicato dos empregados.

Constam os acordos coletivos de trabalho de 1996 (com vigência de 01/09/1996 até 31/08/1997 - fls. 697/725 do 4ª volume de documentos), 1999 (com vigência de 01/03/1999 até 29/02/2000 - fls. 727/768 do 4ª volume de documentos) e 2000 (com vigência de 01/03/2000 até 28/02/2001 - fls. 770/801 do 4ª volume de documentos). Também consta termo aditivo ao ACT de 1996/1997 (fls. 804/809 do 5º volume de documentos - de vigência entre 01/03/1997 até 28/02/1999), termo de prorrogação do ACT 2000/2001 (fls. 849/854 do 5º volume de documentos - de vigência entre 01/03/2002 até 31/08/2002) e termo de prorrogação do ACT 2000/2001 (fls. 855/862 do 5º volume de documentos - de vigência entre 01/03/2001 até 28/02/2002).

O entendimento dos integrantes desta e. Turma é no sentido de que os acordos coletivos de trabalho têm preponderância sobre as cláusulas estabelecidas em convenções coletivas de trabalho, tendo em vista que a norma coletiva firmada pela entidade sindical diretamente ligada ao empregador observa mais atentamente as necessidades de seus empregados.

*[...] os acordos coletivos de trabalho têm preponderância sobre as cláusulas estabelecidas em convenções coletivas de trabalho, tendo em vista que a norma coletiva firmada pela entidade sindical diretamente ligada ao empregador observa mais atentamente as necessidades de seus empregados".*

Não se vislumbra a apontada omissão nos ACTs quanto aos reajustes da categoria previstos nas CCTs. Ao contrário, há expressa menção aos reajustes perquiridos pela autora.

Observa-se na cláusula 93 do ACT 1999/2000 a consignação de compensação dos reajustes previstos nas convenções coletivas da categoria dos períodos de 1997 à 1999:

CLÁUSULA 93.<sup>a</sup> - QUITAÇÃO DE PASSIVO TRABALHISTA. Em virtude dos termos acordados pelas partes no presente instrumento, as entidades sindicais, signatárias deste Acordo Coletivo, dão plena quitação dos reajustes salariais e abonos previsto nas convenções coletivas da categoria bancária dos períodos de 1997 a 1998 (5% de reajuste) e 1998 a 1999 (1,2% de reajuste + R\$ 700,00 de abono), bem como os seus reflexos sobre todos os benefícios previstos no Acordo Coletivo e Convenção Coletiva, inclusive no que se refere a eventuais valores retroativos (fl. 764 do 4º volume de documentos).

Ainda, no termo de prorrogação do ACT 2000/2001 já consta pactuação sobre as cláusulas econômicas, conforme se observa na cláusula 3: "*Todas as cláusulas econômicas foram reajustadas de acordo com o fixado na Convenção Coletiva de Trabalho 2001/2002 da categoria bancária, firmada entre a FENABAN e os sindicatos profissionais*" (fl. 849 do 5º volume de documentos).

Dessa forma, não há a alegada ausência de reajustes salariais na prorrogação dos ACTs mencionados.

Inclusive, as cláusulas mencionadas estão longe de serem prejudiciais, na medida em que compensaram os reajustes convencionais das CCTs firmadas entre a FENABAN e a categoria, bem como, no caso da prorrogação do ACT 2000/2001, dispuseram especificamente a adoção do reajuste fixado na CCT de mesma vigência, de tal forma que supriu os interesses dos empregados.

Diante do exposto, nada a reformar.

## **JORNADA DE TRABALHO E HORAS EXTRAORDINÁRIAS (ANÁLISE CONJUNTA DOS RECURSOS)**

O julgador monocrático declarou a nulidade dos controles de jornada apresentados pelo réu, fixando a jornada da autora como sendo de segunda a sexta-feira, das 8h às 19h, com 15 minutos de intervalo, e, nos dias de pico (cinco primeiros dias do mês e dias que sucedem feriados), das 8h às 20h, também com 15 minutos de intervalo. Aos sábados, considerado laborado um por mês, das 8h às 16h, com 1 hora de intervalo. Mediante a jornada fixada, O MM. Juízo condenou o réu ao pagamento de horas extraordinárias, assim sendo as excedentes à 6ª diária e 30ª semanal, de forma não cumulativa.

A autora recorre alegando que, em face da não concessão do intervalo intrajornada mínimo de uma hora, a condenação do réu não pode ser restringida ao tempo intervalar faltante, devendo ser considerada a hora integral, acrescida do respectivo adicional. Aduz que o divisor a ser utilizados para o cálculo deve ser 150 e não 180 e que o adicional das horas extraordinárias aos sábados deve ser o de 100%, porquanto os sábados seriam considerados dias de repouso semanal remunerado, previsto em instrumento normativo. Por fim, pugnou para que os abatimentos dos valores pagos sob mesmos títulos sejam compensados mês a mês e não pela forma global.

Por sua vez, pugna o réu pela reforma do julgado em relação à valoração dos cartões ponto. Alega que as testemunhas ouvidas não trabalharam no período em que estão concentradas as verbas imprescritas do contrato de trabalho da autora. Aduz que o depoimento do testigo José Adalberto Szczpanik não pode ser valorado, ao passo que ele teria declinado jornada maior do que a própria autora na petição inicial e teria laborado com ela somente até fevereiro de 2004. Afirma também que devem ser consideradas extraordinárias as horas laboradas após a 36ª e não 30ª, porquanto o sábado, para o bancário, é dia útil não trabalhado; que a base de cálculo deve ser a prevista nos ACTs; que as horas extras não eram habituais e não podem integrar a remuneração para efeitos reflexos e nem em RSRs (e com estes em férias acrescidas de 1/3 constitucional, 13º salários e FGTS); que deve ser validada a compensação de jornada, e, sucessivamente, deve ser deferido apenas o adicional para as horas destinadas à compensação, conforme entendimento do item III da súmula nº 85 do c. TST.

Pois bem.

Apresentados os cartões ponto pelo réu e impugnados pela autora, a esta incumbia o ônus probatório. Analisa-se a prova testemunhal. Luiz Camões Pedroso da Rocha, que disse ter iniciado seu contrato de trabalho na mesma época e na mesma função da reclamante, afirmou que faziam horas extras, que quando contratados assinaram um documento comprometendo-se a fazer até 2 horas extras por dia, mas que efetivamente faziam mais do que isso (fl. 129). A testemunha do próprio reclamado, Alcides Rodrigues Bassete, ao ser inquirida, disse que a autora fazia 15 minutos de intervalo mesmo quando fazia horas extras (fl. 130). E, por fim, José Adalberto Szczpanik, que trabalhou no Banestado até agosto de 2004, afirmou que os cartões ponto não registravam a real jornada laborada, que a jornada da autora era das 8h às 20h/21h com 30 minutos de intervalo, e que uma vez por mês participavam de reunião, palestra ou curso, num sábado, das 8h às 18h (fl. 189).

Ao contrário do que alega o réu, os depoimentos acima indicam a efetiva jornada da autora, a qual era incondizente com as anotações contidas nos cartões ponto, estando correta a jornada fixada pelo magistrado *a quo*, que observou uma média entre os depoimentos e petição inicial. Portanto, o julgado não comporta reforma neste ponto, tendo a autora desincumbindo-se satisfatoriamente de seu ônus (artigos 818 da CLT e 333, I, do CPC).

No entanto, fiquei vencido pelos votos dos demais julgadores deste órgão colegiado. A Exma. Des. Sueli Gil El-Rafihí votou pela exclusão da condenação em horas extraordinárias, sob os seguintes fundamentos: Respeitosamente, dirijo do entendimento do Exmo. Relator, pois entendo que não restaram devidamente desconstituídos os cartões de ponto.

A autora informou, na inicial, que laborou das 8h às 19h, com 15 min de intervalo; e, nos dias de pico, das 8h às 20h, com 15 min de intervalo (fl. 12). Afirmou, também, que as anotações dos controles de jornada não refletem a realidade dos horários laborados.

A testemunha ouvida a convite da parte autora, por carta precatória, informou o seguinte:

"1) que trabalhou no Banestado até agosto de 2004, não mais trabalhando e não chegou a trabalhar sob a bandeira do Banco Itaú; 2) que trabalhou junto com a autora na agência de Adrianópolis/PR; 3) que em Adrianópolis ficou de maio de 2002 a fevereiro de 2004; [...] 7) que o

depoente trabalhava das 7h30min às 20h/21h e a autora das 8h às 20h/21h; [...] 11) que os cartões não registravam a realidade da jornada" (fl. 189).

Observa-se, portanto, que esse testemunho pode ser levado em conta para o período até fevereiro/2004, quando a autora e a testemunha laboraram no mesmo local.

E a despeito da testemunha ter mencionado que os cartões de jornada não eram corretamente anotados, observando-se os registros do cartão do mês de fevereiro a março/2004, (fl. 29 do 6º volume de documentos), verifica-se que os horários anotados são muito próximos aos alegados na inicial, por exemplo, com entrada às 8h39 e saída às 19h43 (dia 16/02/2004), entrada às 08h28 e saída às 20h (dia 02/03/2004), e, assim, em quase todos os dias desse cartão-ponto.

Ainda, as demais testemunhas ouvidas nos autos não atestaram, em nenhum momento a incorreção das anotações nos controles de jornada. A testemunha ouvida a convite do autor nada mencionou e a indicada pelo réu, por sua vez, confirmou a fidedignidade dos registros. Senão vejamos:

Testemunha indicada pelo reclamante: "9. quando foram contratados assinaram um documento para fazerem até 2 horas extras por dia, e trabalhavam mais do que isto" (fl. 129-verso).

Testemunha indicada pela ré: "8. que poderiam ser anotadas todas as horas extras trabalhadas, não havendo cotas de horas extras para a agência; [...] 14. que na época do ponto eletrônico, tanto a autora quanto o depoente anotavam todas as horas trabalhadas, não acontecendo de anotar o ponto e continuar trabalhando. 15. que havia compensação de horas com trabalho a mais nos dias de pico e saída antecipada nos dias mais tranquilos, sendo que tudo constava no cartão-ponto. 16. que não havia necessidade de autorização para fazer horas extras; [...] 24. que a reclamante trabalhava das 10h às 16h, com intervalo de 15min. 25. que nos dias de pico, nos 10 primeiros dias úteis de cada mês, a reclamante trabalhava das 9h às 15h, trabalhando cerca de 30min a mais" (fl. 130).

Observo, também, que os horários de trabalho da autora, informados pela testemunha da ré, condizem com as anotações constantes dos cartões.

Nesse quadro, portanto, entendo que não há prova robusta o suficiente para desconstituição da prova documental, não tendo a autora, a meu juízo, se desvencilhado do ônus que lhe competia.

Observando-se as fichas financeiras de fls. 147 e seguintes, verifica-se que houve o pagamento de horas extras à autora. Logo, não tendo a reclamante apresentado qualquer demonstrativo de diferenças, inexistente direito ao pagamento das horas extras pleiteadas.

Com relação aos períodos em que não houve a apresentação de cartões de ponto (outubro/2003 a janeiro/2004), entendo, da mesma forma, que o fato da autora não ter conseguido demonstrar a inveracidade das anotações constantes dos cartões de todo o restante do período (mais de 4 anos de contratualidade), faz presumir que nesse pequeno período de 4 meses também havia anotações corretas nos controles de ponto. Vale lembrar que as anotações do mês de fevereiro/2004 condizem exatamente com os horários apontados pela testemunha ouvida a convite da autora (fl. 189), conforme já destacado acima.

Ante todo o exposto, voto pelo improvimento do recurso da autora e provimento ao recurso do réu, para se excluir a condenação a título de horas extras.

Acompanhou a Exma. revisora a Juíza Convocada Dra. Morgana de Almeida Richa, nos seguintes termos:

Voto com a Revisora, considerando que:

O ônus da prova relativamente à desconstituição dos cartões de ponto era da parte autora, que não logrou êxito no intento.

- 1) Os cartões apresentam registram variáveis e anotações de horas extras.
- 2) A primeira testemunha da autora, fls. 129v, nada esclarece sobre os controles de jornada. Ao contrário, indagada a respeito das horas extras, disse que, no seu recibo de pagamento vinham horas extras, mas não sabe a respeito da autora.
- 3) A segunda testemunha, ouvida por carta precatória (fl. 189) limitou-se a mencionar que os cartões de ponto não registravam a realidade da jornada, de forma aleatória. Por sua vez, importante destacar que o período laborado junto com a autora limitou-se à prestação de serviços na agência de Adrianópolis, ou seja, até fevereiro/04. Não ultrapassa cinco meses do contrato de trabalho em exame.
- 4) A testemunha das reclamadas afirmou que anotavam todas as horas extras trabalhadas, não acontecendo de anotar o ponto e continuar trabalhando. Menciona compensações constantes de igual forma nos cartões de ponto.

Os demais pedidos recursais das partes ficam prejudicados diante da decisão acima.

Reformo parcialmente a r. decisão do julgador monocrático para excluir a condenação da ré ao pagamento de horas extraordinárias.

### **GRATIFICAÇÃO SEMESTRAL**

Em relação às diferenças de gratificação semestral assim decidiu o MM. Juízo *a quo*:

(...)quando a gratificação semestral foi incorporada ao salário da Obreira em março/1999, o cálculo foi realizado levando-se em consideração as verbas elencadas no parágrafo primeiro da cláusula 88ª e pagas em fevereiro/1999. Assim, se as parcelas deferidas nos presentes autos não são devidas em fevereiro/1999, em razão da prescrição declarada, não há falar em diferenças salariais decorrentes da irregular composição da base de cálculo utilizada para o cálculo da gratificação semestral (fl. 226-verso).

A autora aduz que a incorreta mensalização e incorporação a menor da gratificação mencionada em 1999 não foi ato único do empregador, seria lesão que se renova a cada mês, de caráter salarial, não cabendo a aplicação da súmula nº 294 do c. TST. Alega que devem ser calculadas as perdas, corrigindo a base salarial da autora, para que incidam as verbas imprescritas sobre o valor correto. Menciona que o não reconhecimento das diferenças devidas quando da incorporação da verba no salário da autora ofende o inciso XXVI do artigo 7º da CF, § 1º do artigo 611 da CLT e súmula nº 115 do c. TST.

Novamente sem razão.

A cláusula 31 do ACT 1996/1997 trouxe aos empregados o pagamento de uma gratificação semestral, nos meses de julho e dezembro, no valor de um salário mínimo, estabelecendo em seu cômputo as verbas referentes ao ordenado padrão, anuênios, comissão de cargo, antecipação salarial, média do número de horas extras do período e demais vantagens legais e contratuais (fl. 710 do 4ª volume de documentos).

O termo aditivo ao ACT 1996/1997, firmado em 16/04/1997, reduziu o valor do anuênio (verba que integra base de cálculo da gratificação

*[...] Como se pode aferir, as partes negociaram mediante concessões recíprocas, compensando uma perda por outro ganho, em legítima negociação coletiva, que deve ser respeitada, nos termos do inciso XXVI do artigo 7º da CF.*

semestral), no entanto, estipulou "como forma de minimizar a possível perda salarial" (fl. 805 do 5ª volume de documentos) que o pagamento da gratificação semestral seria feito mensalmente. Estabeleceu também que a parcela mensalizada corresponderia a 2/13 do salário recebido pelo funcionário no mês de pagamento da parcela (fl. 805 do 5ª volume de documentos).

O mesmo termo aditivo trouxe aos empregados vários benefícios, dentre eles, a redução de vagas do pessoal do quadro de assessoria temporária (cláusula quarta), a redução do número de estagiários (cláusula quinta); a redução da dotação das despesas com publicidade; a permissão de acesso aos balancetes mensais para o funcionário-conselheiro (cláusula sexta); a manutenção da política de emprego, o compromisso de não proceder a dispensas coletivas e arbitrárias, elaboração de novo regimento do comitê de disciplina visando aperfeiçoamento de mecanismos democráticos que assegurem ao funcionário interessado o direito a ampla defesa (cláusula oitava) e o pagamento da remuneração de horas extras com o intuito de assegurar a irredutibilidade salarial (cláusula nona) (fls. 805/807 do 5ª volume de documentos).

Como se pode aferir, as partes negociaram mediante concessões recíprocas, compensando uma perda por outro ganho, em legítima negociação coletiva, que deve ser respeitada, nos termos do inciso XXVI do artigo 7º da CF.

Sobreveio o ACT 1999/2000, no qual as partes estabeleceram na cláusula nº 88 que a gratificação semestral, que já era paga mensalmente, passaria a integrar os salários a partir de 01/03/1999, sendo que também foi deferido acréscimo de 15,38% às verbas de ordenado padrão, gratificações de cargo, adicionais por tempo de serviço, adicionais de cargo, quebra de caixa, gratificação de caixa, dentre outras, especificadas no parágrafo 1º da cláusula em comento, e, ainda, o reajuste de 6,26% sobre os salários e demais verbas de natureza salarial (cláusula 1ª).

A incorporação da verba de gratificação semestral à remuneração da autora, por si só, já lhe foi mais benéfica, e, ainda com os demais reajustes deferidos, nota-se que a negociação foi vantajosa para os empregados do réu.

Nesse mesmo sentido foi o posicionamento do Exmo. Desembargador Sérgio Murilo Rodrigues Lemos, integrante desta e. Turma, em situação similar, envolvendo o mesmo réu, nos autos 04135-2001-019-09-00-9 (ACO-24673-2006), publicado em 25-08-2006.

Presume-se que o réu cumpriu os compromissos econômicos contidos nas mencionadas cláusulas dos ACTs e termo aditivo, porquanto a autora não questionou nem demonstrou diferenças nesse sentido. O que pretendia era ver deferidas diferenças em face de interpretação diversa daquela literal prevista nos instrumentos normativos, o que, conforme explicação já exaurida, não comporta acolhimento.

Dessa forma não se verifica ofensa ao inciso XXVI do artigo 7º da CF, § 1º do artigo 611 da CLT e súmula nº 115 do c. TST. Mantenho.

### **PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS E RESULTADOS (ANÁLISE CONJUNTA DOS RECURSOS)**

A decisão recorrida determinou que seja acrescido à condenação as diferenças de participação nos lucros e resultados (PLR) oriundas das verbas salariais ora deferidas, relativas aos anos de 2003 até 2007, considerando apenas o salário base e as verbas fixas de natureza salarial, conforme previsão normativa.

A autora alega que as horas extraordinárias integram a remuneração para cálculo da PLR, mediante entendimento consolidado na súmula nº 376 do c. TST. A seu turno, o réu pugna de forma singela pela exclusão das diferenças de PLR deferidas, não sustentando de forma argumentativa suas razões de reforma.

Entendo que o julgado não comporta reforma, porquanto os instrumentos normativos preveem que a PLR terá como base o salário acrescido das verbas salariais fixas. Observo que o ACT não fala em verbas salariais variáveis, ainda que pagas com habitualidade. Portanto, no cálculo da PLR não se incluem horas extraordinárias, por se tratarem de parcelas variáveis.

Assim já se decidiu nos autos RTOrd nº 20403-2007-015-09-00-0, em acórdão redigido pela Exma. Desembargadora Márcia Domingues, em situação idêntica envolvendo o mesmo réu, nos seguintes termos: "*As horas extras não se caracterizam como 'verbas fixas' mas sim como salário condição, não sendo cabível a sua inclusão na base de cálculo da PLR, como bem fundamentado na sentença*".

A súmula nº 376 do c. TST não se aplica ao caso, uma vez que estabelece que "o valor das horas extras habitualmente prestadas integra o cálculo dos haveres trabalhistas", pois a previsão normativa é específica quando menciona "verbas salariais fixas" e não "verbas salariais habituais", não se podendo estender a interpretação da cláusula coletiva como pretende a autora, situação vedada do ponto de vista legal. Mantenho.

## **FÉRIAS**

O MM. Juízo a quo indeferiu o pedido de pagamento das férias em dobro em razão de irregularidade na sua fruição, conforme alegado pela autora na petição inicial, sob o argumento de que não ficou comprovada fruição irregular de férias.

A autora insurge-se aduzindo que teria ficado comprovado que o réu impunha aos empregados que usufríssem apenas 20 dias das férias. Sem razão.

A prova oral não trouxe prova no sentido de corroborar as alegações obreiras. Pelo contrário.

A testemunha Alcides Rodrigues Bassete, ao ser inquirido, disse que "*na época do Banestado o depoente usufruía 30 dias de férias, e na época do Itaú normalmente 20 dias, mas pode pedir 30 e usufruir este tempo,*" (fl. 130). O fato de ter mencionado que não se recorda de funcionário que tenha usufruído 30 dias de férias não se sobrepõe à declaração anterior, como pretende fazer crer a reclamante.

Dessa forma não há prova de que o réu impusesse aos empregados a fruição de apenas 20 dias de férias, não se caracterizando irregularidade apta a ensejar o pagamento em dobro conforme previsão do artigo 143 do diploma celetista.

Mantenho.

## **HONORÁRIOS ADVOCATÍCIOS**

A decisão monocrática indeferiu a verba honorária, por ausente um dos requisitos do artigo 14 da lei nº 5.584/1970, neste caso, a assistência sindical. A reclamante não concorda com o julgado, aduzindo que são devidos os honorários em face do descumprimento de uma obrigação contratual assumida, sendo aplicável o artigo 389 do Código Civil Brasileiro. Novamente sem razão.

No Processo do Trabalho, os honorários advocatícios não são devidos apenas com base na lei nº 1.060/1950, não se aplicando os artigos 389 e 404 do Código Civil e nem o princípio da sucumbência. Continuam regidos pela lei nº 5.584/1970.

Neste sentido, o artigo 14 da lei nº 5.584/1970 prevê dois requisitos para a concessão dos honorários advocatícios: a assistência por sindicato da categoria profissional e a comprovação de percepção de salário inferior ao dobro do mínimo legal (ou encontrar-se o empregado em situação econômica que não lhe permita demandar sem prejuízo do próprio sustento ou da respectiva família). A orientação estabelecida pela Súmula nº 219 do c. TST, cuja validade foi mantida pela Súmula nº 329 daquela Corte, referenda a necessidade de preenchimento de ambos os pressupostos, além da sucumbência.

A autora, embora faça jus ao benefício da justiça gratuita, não comprovou estar assistida pelo sindicato da categoria profissional ou econômica.

Logo, não se constata nos autos a ocorrência concomitante dos dois requisitos necessários ao deferimento dos honorários advocatícios, ou seja, a assistência por sindicato (OJ nº 305 da SDI-1 do c.TST). Mantenho.

#### **RECURSO ORDINÁRIO DE ITAÚ UNIBANCO S.A. PROMOÇÕES**

Não vislumbro interesse recursal do réu neste item, porquanto pugna pela reforma do julgado quanto ao item "3.1" da decisão monocrática, a qual lhe foi favorável, tendo o MM. Juízo a quo declarado a prescrição da pretensão autoral de percepção de diferenças salariais por reenquadramento.

Ademais, quanto a este ponto, a r. sentença foi mantida, conforme análise no tópico "plano de cargos e salários - reenquadramento".

HORAS EXTRAS - JORNADA DE TRABALHO E REFLEXOS

Analizado em conjunto com o recurso ordinário da autora.

#### **MULTA CONVENCIONAL**

Diante da inobservância de algumas cláusulas convencionais o julgador singular condenou o réu ao pagamento em favor da autora de um multa convencional para cada instrumento normativo aplicável.

O banco aduz que não houve infringência às normas coletivas. Ainda, afirma que se assim fosse teria que ser cumprida a própria previsão normativa (cláusula 44) que estabelece uma multa por ação e não uma multa por instrumento violado.

Ao contrário do que alega o réu, o teor da condenação demonstra infringência aos dispositivos normativos. Inclusive, se houver uma análise mais minuciosa, verificar-se-á mais de uma ação infringente em cada instrumento normativo apta a ensejar multas normativas. Assim, a condenação ao pagamento de uma multa por instrumento normativo é mais vantajosa para o reclamado, não havendo interesse recursal de sua parte em pretender a sugerida alteração.

Dessa forma, descabe entender que tenha havido violação ao inciso XXVI do artigo 7º da CF e § 2º do artigo 611 da CLT. Nada a reformar.

### **PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS E RESULTADOS**

Item já analisado em conjunto com o recurso da autora.

### **FGTS SOBRE AS COMISSÕES**

Analisado em conjunto com o recurso da autora.

### **REFLEXOS EM SUPLEMENTAÇÃO DE AUXÍLIO DOENÇA**

O julgador monocrático condenou o réu ao pagamento das diferenças da suplementação do auxílio doença recebido pela autora em razão das verbas deferidas nesta demanda, conforme estabelecem o artigo 13 do Regulamento do Plano de Benefícios da FUNBEP e a cláusula 26 da CCT 2006/2007.

O recorrente aduz que nenhuma das verbas que a autora pretende incluem-se na base de cálculo da suplementação do auxílio doença, porquanto a previsão convencional é o somatório das verbas fixas percebidas pelo empregado mensalmente.

Analiso.

A autora foi afastada da instituição bancária em 24/05/2007.

A CCT 2006/2007, vigente no período, estipula, em sua cláusula 26ª:

Em caso da concessão de auxílio-doença previdenciário ou de auxílio-doença acidentário pela Previdência Social, fica assegurado ao empregado complementação salarial em valor equivalente à diferença entre a importância recebida do INSS e o somatório das verbas fixas por ele percebidas mensalmente, atualizadas.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: A concessão do benefício previsto nesta cláusula observa as seguintes condições: a) será devida pelo período máximo de 24 (vinte e quatro) meses, para cada licença concedida a partir de 1º.09.2006. Os empregados que, em 1º.09.2006, já estavam afastados e percebendo a complementação, farão jus ao benefício até completar 24 (vinte e quatro) meses;

Por sua vez, o artigo 13 do Regulamento do Plano de Benefícios da FUNBEP estabelece as verbas que se incluem no cálculo da suplementação de benefício previdenciário, nos seguintes termos:

Art. 13 - As suplementações referidas no artigo 12 serão calculadas com base no Salário-Real-de-Benefício (SRB) do participante.

§ 1º - Para o Participante Constituinte o Salário-Real-de-Benefício é o valor correspondente à soma das seguintes parcelas:

a - valor do último ordenado padrão, acrescido de um nível da tabela de ordenados da Patrocinadora;

b - valor do último total de anuênios ou quinquênios recebidos;

c - valor da média das horas extras recebidas habitualmente nos últimos 120 (cento e vinte) meses;

d - valor da média das gratificações de função, proporcional ao tempo de permanência em cada uma delas, recebidas, habitualmente nos últimos 120 (cento e vinte) meses;

e - valor da média dos adicionais de cargo, proporcional ao tempo de permanência em cada um deles, recebidas, habitualmente nos últimos

120 (cento e vinte) meses;

f - valor da média das demais verbas recebidas habitualmente e sobre as quais também incide contribuição ao Plano, nos últimos 120 (cento e vinte) meses.

§ 2º - Os valores referidos na letras "a", "b" e "c" serão calculados com base no valor da última remuneração percebida na atividade, e os valores das letras "d", "e" e "f" serão calculados com base nas tabelas vigentes nas Patrocinadoras na data da aposentadoria (fl. 295 do 2º volume de documentos).

A controvérsia reside em definir se a complementação do benefício deve ser "somatório das verbas fixas", conforme previsão normativa, ou o "salário-real-de-benefício" sustentado pelo artigo 13 do Regulamento do Plano de Benefícios.

Entendo que prevalece a norma regulamentar, em razão de sua especificidade, pois dirigida exclusivamente aos empregados do banco réu, enquanto que as convenções coletivas abrangem toda a categoria.

Dessa forma, deve ser considerada a norma regulamentar para o cálculo da suplementação do auxílio doença, ou seja, o "salário-real-de-benefício", sendo devidas, portanto, as verbas elencadas no Regulamento e não as "verbas fixas" como quer o réu.

Apenas se destaca que na alínea "f" do § 1º do artigo 13, acima transcrito, consta que deve integrar o "salário-real-de-benefício" o "valor da média das demais verbas recebidas habitualmente e sobre as quais também incide contribuição ao Plano", sendo evidente que as horas extraordinárias deferidas também fazem parte desse conjunto, além de outras verbas.

Veja-se que as verbas já estão definidas, e, quanto aos valores, serão elaborados na fase de liquidação, não havendo necessidade de a autora discriminar os valores que entende devidos, como afirmou o réu, não havendo que se falar em violação ao artigo 818 da CLT, inciso I do artigo 333 do CPC nem ao inciso II do artigo 5º da CF.

Nada a prover.

## REFLEXOS EM COMPLEMENTAÇÃO DE APOSENTADORIA DECORRENTES DAS VERBAS DEFERIDAS

Assim determinou o julgador a quo:

As verbas de natureza salarial deferidas acima devem incidir na base de cálculo para recolhimento das contribuições à FUNBEP, tanto da cota parte do empregado quanto do empregador. Assim sendo, caberá ao Segundo Réu, Banco Itaú, proceder ao recolhimento da parcela de contribuição do empregador na ordem de sua participação na formação do capital de complementação do benefício, nos termos do Regulamento do Plano de Benefício do FUNBEP. Em relação à cota do empregado, deverão ser abatidos da condenação os valores devidos pela Autora para aquela finalidade, como se apurar em execução, deduzindo-se a importância de sua contribuição e para recolhimento ao FUNBEP (fl. 229-verso).

Pugna o réu pela exclusão da condenação os reflexos em complementação de aposentadoria, aduzindo, em síntese, que sua contribuição, enquanto patrocinador, não pode superar a do segurado; que o § 2º do artigo 12 do Regulamento do Plano de Benefícios não autoriza o cômputo de verbas eventuais e indenizatórias para o cálculo do benefício; que não existe fonte de custeio ou reservas que permitam a concessão das verbas de complementação requeridas e, por fim, que só integram o salário para efeito de repercussão em benefícios os ganhos habituais, definidos na forma da lei.

Novamente sem razão.

A condenação é dirigida ao banco e não ao FUNBEP, porquanto a determinação é que aquele efetue o recolhimento da parcela de contribuição a título empregador, na cota que lhe cabe na participação da formação do capital de complementação do benefício. Portanto, não há que se falar em ausência de reservas ou fonte de custeio, ao passo que não é o FUNBEP que arcará com esse custo e sim a instituição bancária que

não observou as parcelas devidas ao empregado durante o contrato de trabalho. Por conseguinte, não há ofensa ao § 5º do artigo 195, *caput* e § 3º do artigo 202 e § 11 do artigo 201, todos da CF.

Não é o caso de majoração ou extensão de benefícios, nem de infringência ao § 2º do artigo 12 do Regulamento, pois sobre as verbas que deveriam ter sido pagas na contratualidade e que são de natureza salariais devem ser computadas no cálculo da complementação a ser efetuada pelo réu.

Nesse sentido já foi decidido por este e. Regional, conforme julgado de lavra do Exmo. Desembargador Luiz Celso Napp, em situação envolvendo o mesmo réu:

Conforme o Regulamento do FUNBEP, os benefícios do plano "serão calculados com base no salário-real-de-benefício (SRB) do participante", o qual utiliza a média das horas extras recebidas habitualmente, das gratificações de funções, adicionais de cargo e demais parcelas recebidas habitualmente, sendo que o salário de participação corresponde à soma das verbas de remuneração de caráter habitual (arts. 13, *caput* e § 1º, e 53, fls. 315 e 328, volume de documentos). Se não houve o correto pagamento, durante o vínculo empregatício, das verbas salariais que compõem o salário-real-de-benefício, o qual constitui, por sua vez, a base de cálculo da renda mensal da suplementação de aposentadoria, não há que se falar em criação, majoração ou extensão de benefícios, mas simplesmente de correção da ilegalidade perpetrada pelos Recorrentes, em face do princípio da inafastabilidade da jurisdição (art. 5º, XXXV, CF) (RTOrd nº 03748-2003-011-09-00-0 - 4ª Turma - RO 16412/2009 - DJPR: 13/10/2009).

Tal questão também já foi julgada nos autos TRT-PR-21721-2007-014-09-00-1 (Acórdão 04086-2009 - publicado em 06-02-2009) em que o Exmo. Desembargador Sérgio Murilo Rodrigues Lemos atuou como relator.

Frisa-se ainda que cada um será responsável pela sua cota parte, pois também está previsto no comando sentencial que, do crédito a ser apurado em favor da autora, será feito o abatimento relativo à sua cota de participação do plano de complementação de aposentadoria e será recolhido ao FUNBEP.

Ante o exposto, mantenho a r. sentença.

## JUSTIÇA GRATUITA

Afirma o réu que a autora não faz jus ao benefício da justiça gratuita porque não teria provado o preenchimento dos requisitos legais para sua concessão. Aduz que o contrato de trabalho da autora está vigente e que ela recebe benefício previdenciário e complementação. Também menciona que não está presente a assistência sindical, o que demonstraria condições financeiras da reclamante em demandar em Juízo.

Para que seja concedido o benefício da justiça gratuita é suficiente a mera afirmação da parte de que não está em condições de pagar as custas do processo e os honorários de advogado sem prejuízo próprio ou de sua família, até que se prove o contrário.

Dessa forma, cabe à parte adversa e interessada demonstrar a saciedade do requerente, ou seja, provar que ele detém condições de suportar os respectivos encargos processuais, de modo que, se não o fizer, prevalecerá a declaração de necessidade do benefício.

Vale ressaltar que o simples fato de a autora ser representada por advogado particular, por si só, não gera a presunção de que ela possa arcar com os encargos processuais, retirando-lhe o estado de miserabilidade afirmado.

Ademais, cumpre observar que a autora encontra-se afastada do trabalho, percebendo benefício previdenciário desde 24/05/2007, provavelmente já sem a complementação por parte do réu (que perduraria por até 24 meses), o que indica razoável redução da sua renda.

Logo, ao impugnar a concessão dos benefícios da justiça gratuita à autora, o réu trouxe para si o ônus da prova (artigo 818 da CLT c/c artigo 333, inciso II, do CPC), do qual não se desincumbiu.

Com efeito, presumido o estado de miserabilidade, o autor faz jus ao benefício da justiça gratuita nos termos da lei nº 1.060/1950 e artigo 790, § 3º, da CLT.

Nessa esteira, cito o entendimento consolidado do c. TST por meio da Orientação Jurisprudencial nº 304 da SDI-1, *in verbis*:

HONORÁRIOS ADVOCATÍCIOS. ASSISTÊNCIA JUDICIÁRIA. DECLARAÇÃO DE POBREZA. COMPROVAÇÃO (DJ 11.08.2003) Atendidos os requisitos da Lei nº 5.584/70 (art. 14, § 2º), para a concessão da assistência judiciária, basta a simples afirmação do declarante ou de seu advogado, na petição inicial, para se considerar configurada a sua situação econômica (art. 4º, § 1º, da Lei nº 7.510/86, que deu nova redação à Lei nº 1.060/50.

Frise-se que, in casu, houve declaração do estado de pobreza da autora na petição inicial (fl. 34), cumprindo-se, assim, o disposto na lei nº 7.115/83 e a inteligência da referida orientação jurisprudencial. Portanto, escorreita a decisão de primeiro grau.

### **CORREÇÃO MONETÁRIA - ÉPOCA PRÓPRIA**

O MM. Juízo *a quo* determinou a incidência da correção monetária dos débitos trabalhistas a partir do mês da prestação dos serviços. O réu pugna pela reforma afirmando que deve ser considerado o índice do mês da exigibilidade da parcela, ou seja, o do mês subsequente ao da prestação dos serviços. Com razão.

A correção monetária só é contada a partir do vencimento da obrigação, vez que antes disso não há mora. Nesse sentido, a clareza do artigo 39 da lei nº 8.177/1991. Aliás, tal dispositivo - que consolida a lógica de todo ordenamento - é orientado, por sua vez, pela citada lei nº 6.899/1981, que, quando disciplina a correção monetária dos demais débitos oriundos de decisão judicial, em seu artigo 1º, § 1º, também determina o cálculo da atualização a contar do vencimento da obrigação.

Sendo assim, a época própria de incidência da atualização monetária do débito salarial trabalhista é a do mês seguinte ao trabalhado.

Tal entendimento já está consagrado no c. TST pela Súmula nº 381, que assim dispõe:

CORREÇÃO MONETÁRIA. SALÁRIO. ART. 459 DA CLT (conversão da Orientação Jurisprudencial

nº 124 da SBDI-1) - Res. 129/2005, DJ 20, 22 e 25.04.2005. 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. (ex-OJ nº 124 da SBDI-1 - inserida em 20.04.1998).

O mesmo ocorre no âmbito deste regional, conforme orientação jurisprudencial nº 06, editada pela Seção Especializada: *"ATUALIZAÇÃO MONETÁRIA. ÉPOCA PRÓPRIA. EXECUÇÃO. Silente o título executivo, a época própria para incidência da correção monetária dos débitos trabalhistas se opera a partir do momento em que a verba se torna legalmente exigível (art. 459 da CLT e com a definição do artigo 2º. do Decreto-lei 75/66). Quanto aos salários, portanto, a época própria será sempre o mês subsequente"*.

Ante o exposto reformo o julgado para determinar que o índice de correção monetária a ser utilizado seja o do mês subsequente ao da prestação dos serviços.

### **DESCONTOS FISCAIS - DO CRITÉRIO**

Quanto aos recolhimentos fiscais, o julgador monocrático adotou o entendimento da súmula nº 368 do c. TST.

O réu aduz em razões de recurso que os critérios a serem adotados para os descontos fiscais devem ser os previstos no item II da súmula nº 368 e na OJ nº 363, ambas do c. TST.

Não vislumbro interesse recursal do réu neste ponto, porquanto o MM. Juízo *a quo* não decidiu de forma diferente da súmula e da orientação jurisprudencial mencionadas.  
Prejudicado.

### **III. CONCLUSÃO**

Pelo que,

**ACORDAM** os Desembargadores da 6ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região, por unanimidade de votos, **CONHECER DOS RECURSOS ORDINÁRIOS** assim como das respectivas contrarrazões. No

mérito, sem divergência de votos, **NEGAR PROVIMENTO AO RECURSO ORDINÁRIO DA AUTORA**, nos termos da fundamentação. Por maioria de votos, vencido parcialmente o Exmo. Desembargador Arnor Lima Neto, **DAR PROVIMENTO PARCIAL AO RECURSO ORDINÁRIO DO RÉU ITAÚ UNIBANCO S.A.** para, nos termos do fundamentado: a) excluir a condenação em horas extras; b) determinar que o índice de correção monetária a ser utilizado seja o do mês subsequente ao da prestação dos serviços.

Custas inalteradas, por ora.

Intimem-se.

Curitiba, 29 de fevereiro de 2012.

**DESEMBARGADOR ARNOR LIMA NETO**  
**RELATOR**

# Acórdãos

Janete do Amarante

Acórdão da 7ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho do Paraná, nº 10248-2010-863-09-00-8 (RO), Publicado em 20/03/2012, Relatora (convocada) Juíza Janete do Amarante.

**C**ONVENÇÃO COLETIVA. ACORDO COLETIVO. NORMA MAIS FAVORÁVEL. ARTIGO 620 DA CLT. TEORIA DO CONGLOBAMENTO.

A aplicação dos acordos coletivos com prevalência sobre as convenções não afronta a legislação estatal, pois a especificidade daqueles converge para a consideração de que são mais benéficos ao empregado. Não se pode adotar um regime misto entre os dois instrumentos normativos e acatar, de um e de outro, somente os aspectos mais favoráveis ao trabalhador, tirando, entre as normas, aquelas que mais o beneficiam. Assim, decidindo as partes pela elaboração de norma específica, mais adequada a seus anseios e possibilidades, há de prevalecer esta, onde adequam as previsões coletivas gerais às suas especificidades setoriais. Recurso do Reclamante a que se nega provimento, no aspecto.

## **RESSARCIMENTO DE DESPESAS. USO DE TELEFONE CELULAR PARTICULAR EM SERVIÇO. INDEVIDO**

Uma vez que a evidenciação dos gastos em razão do uso de telefone celular de sua propriedade em benefício da primeira Ré é fato constitutivo do direito do Autor ao reembolso de tais despesas, haja vista que a parte Reclamada não pode ser condenada a ressarcir valores aleatoriamente apontados, ainda mais ao se levar em consideração que o celular pertencente ao obreiro certamente era utilizado em ligações particulares, cabe a este provar os valores dispendidos com ligações em serviço, conforme arts. 818 da CLT e 333, I, do CPC. Não se desincumbindo de tal ônus, indevido qualquer ressarcimento a título de ligações telefônicas feitas com celular próprio. Recurso ordinário da segunda Ré a que se dá provimento, no particular.

V I S T O S, relatados e discutidos estes autos de RECURSO ORDINÁRIO, provenientes da MM. 07ª VARA DO TRABALHO DE LONDRINA - PR, sendo Recorrentes e Recorridos CARLOS ROBERTO DA CUNHA (RECLAMANTE) e GLOBAL VILLAGE TELECOM LTDA. (SEGUNDA RECLAMADA) e apenas Recorrida C C O OMNI ENGENHARIA E SERVIÇOS LTDA. (PRIMEIRA RECLAMADA).

## **I. RELATÓRIO**

Inconformados com a r. sentença de fls. 553/577, complementada pela decisão resolutiva de embargos de fls. 581/582, ambas proferidas pelo Exmo. Juiz do Trabalho Mauro Vasni Paroski, que acolheu parcialmente os pedidos, recorre o Autor e recorre a segunda Ré (Global Village Telecom Ltda. - Recurso Adesivo).

O Autor, através do recurso ordinário de fls. 584/610, postula a reforma da r. sentença quanto aos seguintes itens: a) salário "a latere"; b) instrumento normativo aplicável; c) adicional de periculosidade; d) despesas com veículo; e) horas extras; f) multa do art. 477 da CLT; g) expedição de ofícios; h) honorários advocatícios; e i) majoração da indenização por agressões físicas.

Contrarrazões apresentadas pela segunda Ré (Global Village Telecom Ltda.) às fls. 618/623.

Apesar de devidamente intimada (fl. 614), a primeira Ré (C C O Omni Engenharia e Serviços Ltda.) não apresentou contrarrazões.

Em razões aduzidas às fls. 624/635, a primeira Ré (Global Village Telecom Ltda.) postula a reforma da r. sentença quanto aos seguintes itens: a) responsabilidade subsidiária; b) remuneração - salário produção e aluguel de veículo; c) base de cálculo do adicional de periculosidade; d) despesas com telefone celular; e) horas extras - atividade externa; f) dano moral; g) art. 475-J do CPC; e h) honorários advocatícios.

Custas recolhidas à fl. 637 e depósito recursal efetuado à fl. 636.

Apesar de devidamente intimado (fl. 639), o Autor não apresentou contrarrazões.

Os autos não foram remetidos à d. Procuradoria Regional do Trabalho, em virtude do disposto no artigo 20 da Consolidação dos Provimentos da Corregedoria-Geral da Justiça do Trabalho.

## **II. FUNDAMENTAÇÃO**

### **1. ADMISSIBILIDADE**

Presentes os pressupostos legais de admissibilidade, CONHEÇO dos recursos ordinários interpostos, assim como das respectivas contrarrazões.

## **2. MÉRITO RECURSO ORDINÁRIO DO AUTOR INSTRUMENTO NORMATIVO APLICÁVEL**

O Reclamante defende a aplicação ao seu contrato de labor das disposições havidas nas Convenções Coletivas de Trabalho anexadas juntamente com a exordial, em lugar das normas ajustadas pelo Sindicato representativo de sua categoria profissional através de Acordos Coletivos de Trabalho celebrados com a primeira Ré (C.C.O Omni Engenharia e Serviços Ltda.).

Quanto ao tema, assim decidiu o Juízo primeiro:

### *5. INSTRUMENTO NORMATIVO APLICÁVEL*

*Analizando os Instrumentos Normativos constantes dos autos, constata-se a existência de Convenções Coletivas (carreadas pelo autor - f. 92- e seguintes) e Acordos Coletivos (carreados pela primeira ré - f. 344 e seguintes), sendo que ambos foram firmados pelo Sindicato que representa a categoria profissional do autor (Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias de Instalações Telefônicas no estado do Paraná - SINTIITEL).*

*Cabe a este Juízo, primeiramente, estabelecer qual documento deve prevalecer.*

*Reza o art. 620 da CLT, que as condições estabelecidas em Convenção, quando mais favoráveis, prevalecerão sobre as estipuladas em Acordo.*

*No entanto, entende este Juízo, que o citado dispositivo legal, deve ser analisado à luz da teoria do conglobamento, prevalecendo o instrumento normativo mais específico ainda que, num primeiro momento, seja menos favorável ao empregado, considerado individualmente.*

*O instrumento mais vantajoso deve assim ser qualificado em relação ao conjunto de trabalhadores por ele abrangido.*

*Visa-se, com isso, por exemplo, resguardar a continuidade da atividade econômica e a viabilidade do emprego, atendendo situação peculiar de trabalho existente na empresa, e do próprio mercado de trabalho na região, haja vista a maior aproximação da realidade proporcionada na negociação efetuada entre o sindicato e o próprio empregador, ou seja, permite melhor avaliação da realidade econômica da região e da empresa onde os trabalhadores prestam serviços, dando-se primazia à norma especial, justamente por considerar as peculiaridades locais.*

*Ressalte-se que a autonomia da vontade coletiva e o princípio da flexibilização, quando não atingem normas de ordem pública, devem ser*

respeitados para que o sindicato e a empresa possam pactuar, em benefício da categoria (para a manutenção de empregos, por exemplo), cláusulas específicas, mesmo em prejuízo do quanto negociado em convenções coletivas.

*Ignorar ou desconsiderar os acordos coletivos entabulados ou desprezar as diretrizes nele inseridas (às quais as partes pactuantes espontaneamente se obrigaram) é colocar em cheque a almejada segurança jurídica advinda da negociação livre e validamente firmada entre a empresa e o Sindicato profissional. Assim, têm decidido nossos Tribunais:*

*TRT-PR-26-09-2003 CONFLITO DE NORMAS COLETIVAS-PREVALÊNCIA DO ACT EM FACE DA CCT-INSTRUMENTO COLETIVO MAIS ESPECÍFICO- Restou demonstrado que o sindicato da categoria profissional do reclamante firmou, diretamente com a reclamada, acordos coletivos de trabalho. Nestes, estabeleceram-se cláusulas e condições mais adequadas às peculiaridades da realidade da prestação laboral para a reclamada. Portanto, aplica-se a teoria do conglobamento para fazer prevalecer o instrumento normativo mais específico (ACT). Embora este possa, num primeiro momento, parecer menos favorável ao empregado, é de se destacar que mais desfavorável ainda ao empregado seria inviabilizar financeiramente a reclamada, forçando esta a arcar com encargos fixados em convenção coletiva de trabalho desconectada da sua realidade. Assim, resguardou-se a continuidade da atividade econômica da empresa e a manutenção dos postos de trabalho. Do fato do acordo coletivo revogar a CCT, por ser mais específico, resulta o não reconhecimento da eficácia à determinação convencional, mas sim a do acordo coletivo. Não há violação ao artigo 620 da CLT, diante do princípio da autodeterminação coletiva estampado nos artigos 7º, XXVI, e 8º da CF (TRT-PR-02628-2001-069-09-00-0-ACÓRDÃO n. 21001-2003. Relator: Desembargador Federal do Trabalho SÉRGIO MURILO RODRIGUES LEMOS. Publicado no DJPR em 26-09-2003).*

*TRT-12-07-2002-ART. 620 DA CLT - ACORDO COLETIVO DE TRABALHO-PREVALÊNCIA SOBRE CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO - A rigor, o acordo coletivo de trabalho, diante de sua maior especificidade, bem como maior proximidade com o universo empresa-empregado, é instrumento habilitado a estabelecer cláusulas e condições mais adequadas a realidade laboral, não sendo razoável presumir que a negociação levada a efeito pelo Sindicato representante da categoria se constitua em instrumento contrário aos interesses dos empregados, a menos que se produza prova inequívoca neste sentido. Ou seja, firmado acordo coletivo de trabalho, reputado válido, com expressa determinação de prevalência do instrumento sobre as CCTs, há de se respeitar as diretrizes nele inseridas e às quais as partes pactuantes espontaneamente se obrigaram, sob pena de se por em cheque a almejada*

*segurança jurídica advinda da negociação livre e validamente firmada entre a empresa e seus funcionários (sic). Incidência, ademais, do princípio maior do pacta sunt servanda (TRT-PR-RO-13365-2001-Acórdão-15091-2002 - Rel. Desembargadora Federal do Trabalho SUELI GIL EL-RAFIHI - DJPr.12-07-2002). 120048797 - ACORDO COLETIVO - PREVALÊNCIA - Ao exame das normas coletivas suscitadas pelas partes, impõe-se dar prevalência aquela que melhor retrata as condições das partes envolvidas, no caso dos autos o Acordo Coletivo. Este instrumento de negociação coletiva, conforme corretamente salienta o julgador de origem é, sem dúvida, o que permite melhor avaliação da realidade econômica da região e da empresa ou instituição onde os trabalhadores prestam serviços, dando-se primazia à norma especial, justamente por considerar as peculiaridades locais (TRT 4ª R. - RO 00622.771/00-0 - 5ª T. - Relatora Juíza Convocada Iris Lima de Moraes - J. 12.12.2002).*

*Pelo exposto, reconheço e declaro que, ao caso em exame, deverão ser aplicados os Acordos Coletivos de Trabalho juntados pela primeira ré às f. 344 e seguintes dos autos. (fls. 557/558-v)*

O Reclamante repisa que as previsões constantes das Convenções Coletivas seriam mais favoráveis que aquelas previstas nos Acordos Coletivos, devendo, assim, preponderar. Sem razão, porém.

Peço vênia para transcrever, a respeito da questão, os fundamentos aplicados pelo Des. Ubirajara Carlos Mendes, que adoto como razões de decidir:

De plano, vale destacar que não logrou o Reclamante comprovar a alegação de que as condições previstas nos ACTs apresentam-se inferiores às constantes das CCTs. Não consta de seu arrazoado um só apontamento nesse sentido.

Ainda que assim não fosse, os ACTs firmados com o sindicato da categoria profissional a que pertence o Reclamante devem ser respeitados, nos termos do art. 7º, XXVI, da Constituição Federal, pois representam a vontade das partes, manifestada por suas entidades sindicais quando da elaboração dos instrumentos normativos.

A prevalência dos acordos coletivos sobre as convenções não afronta a legislação estatal.

Ademais, a aplicação da norma coletiva mais favorável tem suporte em duas teorias, da acumulação e do conglobamento, com suporte na doutrina e nas decisões proferidas pelos Tribunais Pátrios.

Propícios os ensinamentos de Maurício Godinho Delgado (Curso de Direito do Trabalho. São Paulo: LTr, 2002. p. 1370-1373) a respeito desta matéria:

*A teoria da acumulação propõe como procedimento de seleção, análise e classificação das normas cotejadas, o fracionamento do conteúdo dos textos normativos, retirando-se os preceitos e institutos singulares de cada um que se destaquem por seu sentido mais favorável ao trabalhador. À luz dessa teoria acumulam-se, portanto, preceitos favoráveis ao obreiro, cindindo-se diplomas normativos postos em equiparação.*

*A teoria do conglobamento, por sua vez, constrói um procedimento de seleção, análise e classificação das normas cotejadas sumamente diverso do anterior. Por essa segunda teoria não se fracionam preceitos ou institutos jurídicos. Cada conjunto normativo é apreendido globalmente, considerando o mesmo universo temático; respeitada essa seleção, é o referido conjunto comparado aos demais, também globalmente apreendidos, encaminhando-se, então, pelo cotejo analítico, à determinação do conjunto normativo mais favorável.*

(...)

*A teoria do conglobamento é certamente a mais adequada à operacionalização do critério hierárquico normativo preponderante no Direito do Trabalho. A seu favor tem a virtude de não incorporar as apontadas distorções da teoria da acumulação, além de ser a única teoria a harmonizar a flexibilidade do critério hierárquico justralhista com a essencial noção de sistema inerente à idéia de Direito - e de ciência.*

E conclui:

*Ressalte-se, por fim, que o parâmetro para se proceder à comparação da norma mais favorável não será o indivíduo, tomado isoladamente, mas a*

*[...] As condições estipuladas em convenção coletiva ou acordos coletivos devem ser consideradas em seu conjunto para verificação de qual deles é mais benéfico ao empregado. Não se pode adotar um regime misto entre os dois instrumentos normativos e acatar, de um e de outro, somente os aspectos mais favoráveis ao trabalhador, tirando, entre as normas, aquelas que mais o beneficiam".*

*coletividade interessada (categoria, por exemplo) ou o trabalhador objetivamente considerado como membro de uma categoria ou segmento, inserido em um quadro de natureza global. Como se nota, também por esse aspecto, o critério do conglobamento emerge como o mais adequado na dinâmica de apreensão da norma trabalhista mais favorável. (grifos nossos).*

Edita o artigo 620 da CLT: "As condições estabelecidas em Convenção, quando mais favoráveis, prevalecerão sobre as estipuladas em Acordo."

Note-se, na feliz expressão do Excelentíssimo Ministro Ives Gandra Martins Filho, Ministro-Relator nos autos RR 653/1997-047-02-00, que "o dispositivo da CLT fala em condições no plural, o que leva ineludivelmente à conclusão de que o legislador não se afastou da teoria do conglobamento, segundo a qual cada instrumento normativo deve ser considerado no seu todo, e não cláusula a cláusula isoladamente".

As condições estipuladas em convenção coletiva ou acordos coletivos devem ser consideradas em seu conjunto para verificação de qual deles é mais benéfico ao empregado. Não se pode adotar um regime misto entre os dois instrumentos normativos e acatar, de um e de outro, somente os aspectos mais favoráveis ao trabalhador, tirando, entre as normas, aquelas que mais o beneficiam.

A lei autoriza que as categorias representadas pelos seus sindicatos possam entabular acordo coletivo de trabalho, evidenciando que os sujeitos desta relação podem e devem estabelecer condições especiais de trabalho, objetivando conquistas em benefício dos representados, segundo a realidade de cada um. Certamente as condições englobadas num mesmo instrumento resultam no fato de o empregador poder conceder certas vantagens que, sem dúvida, não poderia estabelecer em Convenção Coletiva de Trabalho, e vice-versa.

Na verdade, também, aplicável ao caso, com as devidas adaptações, o denominado Princípio da Adequação Setorial Negociada, segundo o qual, nas palavras de Maurício Godinho Delgado:

*... as normas autônomas juscoletivas construídas para incidirem sobre certa comunidade econômico-profissional podem prevalecer sobre o padrão geral heterônomo justrabalista desde que respeitados*

*certos critérios objetivamente fixados. São dois esses critérios autorizativos: a) quando as normas autônomas juscoletivas implementam um padrão setorial de direitos superior ao padrão geral oriundo da legislação heterônoma aplicável; b) quando as normas autônomas juscoletivas transacionam setorialmente parcelas justrabalhistas de indisponibilidade apenas relativa (e não de indisponibilidade absoluta).*

*No primeiro caso especificado (quando as normas autônomas juscoletivas implementam um padrão setorial de direitos superior ao padrão geral oriundo da legislação heterônoma aplicável), as normas autônomas elevam o patamar setorial de direitos trabalhistas, em comparação com o padrão geral imperativo existente. Assim o fazendo, não afrontam sequer o princípio da indisponibilidade de direitos que é inerente ao Direito Individual do Trabalho.*

*Já no segundo caso (quando as normas autônomas juscoletivas transacionam setorialmente parcelas justrabalhistas de indisponibilidade apenas relativa - e não de indisponibilidade absoluta), o princípio da indisponibilidade de direitos é realmente afrontado, mas de modo a atingir somente parcelas de indisponibilidade relativa. Estas assim se qualificam quer pela natureza própria à parcela mesma (ilustrativamente, modalidade de pagamento salarial, tipo de jornada pactuada, fornecimento ou não de utilidades e suas repercussões no contrato, etc.), quer pela existência de expresso permissivo jurídico heterônomo a seu respeito (por exemplo, montante salarial: art. 7º, VI, CF/88; ou montante de jornada: art. 7º, XII e XIV, CF/88). (DELGADO, Maurício Godinho. Curso de Direito do Trabalho. São Paulo: Ltr, 2002, p. 1297-1298).*

Assim, decidindo as partes pela elaboração de norma específica, mais adequada a seus anseios e possibilidades, há de prevalecer esta, uma vez que as partes, apenas adequaram as previsões coletivas gerais às suas especificidades setoriais.

Nesse sentido, os seguintes julgados do C. TST:

*NEGATIVA DE PRESTAÇÃO JURISDICIONAL - I. A estratégia de a parte limitar-se a tecer considerações genéricas sobre falta de fundamentação e prequestionamento, impede o Tribunal de bem se posicionar sobre a propalada negativa da prestação jurisdicional, infirmando, por consequência, a denúncia de violação dos dispositivos legais invocados. II. Nesse passo, é bom frisar que o prequestionamento não é pressuposto dos embargos de declaração, regidos pelos vícios do art. 535 do CPC, só podendo sê-lo se a decisão embargada tiver incorrido em alguns deles em relação às matérias levantadas no recurso ordinário, pois, não sendo assim, passariam a ter absurda feição de embargos infringentes do julgado. III. Recurso não conhecido. COMPLEMENTAÇÃO DE APOSENTADORIA - REAJUSTES E ABONO ESTABELECIDOS EM CONVENÇÃO COLETIVA E NÃO RATIFICADOS EM ACORDO COLETIVO - OBSERVÂNCIA DO ART. 620 DA CLT E APLICAÇÃO DA TEORIA DO CONGLOBAMENTO - I. O acordo coletivo, em razão de sua especificidade em relação aos empregados da empresa, deve ser preservado, pois é celebrado dentro de um contexto de concessões mútuas, no pleno exercício de autonomia negocial coletiva pelos sindicatos profissionais, que não pode ser desconsiderada, sob pena de frustração da atuação sindical na tentativa de autocomposição dos interesses coletivos de trabalho. II. Na interpretação dos ajustes coletivos prevalece o princípio do conglobamento, segundo o qual as normas coletivas devem ser observadas em sua totalidade e não isoladamente, pois, na negociação coletiva, os empregados obtêm benefícios mediante concessões recíprocas, sendo vedado aplicar, entre as disposições acordadas, apenas o que for mais benéfico aos trabalhadores. III. É inviável a aplicação em parte da Convenção Coletiva, conjugando-se com o acordo coletivo firmado pela categoria, como feito pelo acórdão recorrido. O art. 620 da CLT não autoriza tal procedimento, devendo*

*ser interpretado como determinante da aplicação da norma mais favorável em seu conjunto, e não de forma parcelada. Esse tem sido o entendimento do TST, conforme os precedentes citados. IV. Recurso conhecido e desprovido. (TST - RR 1525/2005-004-21-00.6 - 4ª T. - Rel. Min. Barros Levenhagen - DJU 09.11.2007). (grifos acrescentados).*

*CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO OU ACORDO COLETIVO. PREVALÊNCIA. 1. De acordo com a teoria do conglobamento, não se interpretam as cláusulas do acordo coletivo de forma atomista e insulada, mas em seu conjunto. Firmado pelo sindicato da categoria profissional, presume-se que haja vantagem global e geral para a categoria, o que não se apura da consideração particular de uma única norma coletiva. Convicção que se robustece se tiver presente que a Constituição da República atribuiu ao sindicato a defesa dos direitos e interesses coletivos ou individuais da categoria (art. 8º, III). 2. Assim, não ofende o artigo 620 da CLT o Eg. Regional que considera indevido o abono por aposentadoria, previsto em Convenção Coletiva e inexistente no Acordo Coletivo. 3. Recurso de revista de que não conhece. (TST - RR 390333. 1ª T. Rel. Min. João Oreste Dalazen. DJU 26.10.01. p. 606).*

Por derradeiro, deve-se ter em mente que, uma vez mais, nas palavras de Maurício Godinho Delgado, citado por Gontijo (GONTIJO, V. J. M.. Efeitos da falência do empregador na ação de execução de crédito trabalhista. Revista LTr., vol. 71, nº 12, 12.07.2007, p. 1492/1493): o direito do trabalho é o direito dos empregados em geral, devendo se tutelar a classe dos empregados e não de um empregado apenas. Mantém-se a r. sentença.

**SALÁRIO POR PRODUÇÃO. PAGAMENTO "A LATERE". DIFERENÇAS. RESSARCIMENTO DE DESPESAS PELO USO DE VEÍCULO PARTICULAR. GASTOS COM COMBUSTÍVEL (ANÁLISE CONJUNTA DOS TEMAS E RECURSOS)**

A r. sentença entendeu que o Autor "*recebia salário por produção*", todavia, não fazia jus a diferenças porque tal parcela foi "*devidamente*" quitada, ainda que "*extrafolha*" (fls. 558-v/560). Por reconhecer pagamento "*a latere*", condenou a parte Ré nas "*repercussões decorrentes da integração*

*salarial paga extrafolha, em repouso semanal remunerado (domingos e feriados, nacionais e locais, civis e religiosos, assinalados pelo calendário), e com este, em férias acrescidas de 1/3, gratificações natalinas, horas extras e FGTS (8% + 40%)" (fls. 560/561-v). Ainda, deferiu ao Autor "o pagamento de indenização pela utilização de seu veículo automotor, na prestação de serviços para a primeira ré, no importe de R\$ 400,00, durante os meses em que a parcela não foi quitada (setembro e outubro/2008 e março e abril/2009). Quanto ao mês de fevereiro/2009, a condenação fica limitada à diferença entre o valor devido (R\$ 400,00) e o valor pago (R\$ 387,00), ou seja, R\$ 13,00" (fls. 563/564).*

Recorrem o Autor e a segunda Ré (Global Village Telecom).

A **segunda Reclamada** (Global Village Telecom) insurge-se contra o deferimento do salário "a latere" (produtividade) e do reembolso de despesas pela utilização de veículo particular. Sustenta que o valor repassado mensalmente ao Autor, como informaram as testemunhas, destinava-se ao aluguel do veículo e à quilometragem percorrida em razão da prestação de serviços com veículo particular, conforme contrato anexo aos autos. Entende que as testemunhas, assim como o Autor, equivocaram-se ao interpretar tal pagamento como por produção. Indica que as testemunhas, contraditadas, demonstraram intenção de prejudicá-la em suas declarações. Assevera que a condenação ao pagamento de verba já quitada (aluguel de veículo) enseja "*bis in idem*". Requer seja determinado "*que o alegado valor pago por fora em verdade correspondia ao aluguel de veículo*" e, conseqüentemente, o afastamento das condenações a título de salário "a latere" e ressarcimento pela utilização de veículo particular.

O **Autor** insurge-se contra o indeferimento das diferenças do salário por produção. Alega que a r. sentença, ao desconsiderar a prova dos autos, baseou-se em opiniões pessoais do juiz e fatos alheios aos discutidos na presente lide. Cita doutrina em abono a sua tese. Menciona trechos da prova testemunhal que, a seu ver, dão esteio à reforma.

Insiste, ainda, em ser reembolsado dos gastos com combustível. Argumenta que os valores fornecidos pela Reclamada não eram suficientes para ressarcir-lo pela execução de todos os serviços.

Analisa-se.

### **a) salário por produção e ressarcimento de gastos pelo uso de veículo particular**

Na inicial o Autor alegou que seu salário era composto por uma parcela fixa e outra variável (produtividade). Disse que o pagamento mensal por produção era "a latera". Aduziu, também, que não era reembolsado pelas despesas com o uso de seu veículo particular, inclusive combustível.

A parte Reclamada negou o ajuste de pagamento por produção e salário "a latera". Disse que os pagamentos variáveis, realizados mês a mês, em conta particular do Autor, constituíam haveres decorrentes do contrato de locação de veículo (aluguel e quilometragem).

Os acordos coletivos preveem o pagamento do reembolso das despesas com veículo. Consta, por exemplo, da cláusula 56ª do ACT 2008/2009 (fls. 389/390):

#### *56 - VEÍCULO*

*A empresa CONSTRUTORA COMÉRCIO E OBRAS - CCO LTDA., tendo em vista que alguns de seus empregados laboram com veículo próprio, pagará a título de aluguel e quilometragem rodada pela utilização de tal veículo. Os valores a serem pagos e demais cláusulas serão devidamente especificados em contrato de locação de veículo firmado entre a empresa e seu funcionário.*

*Parágrafo Primeiro: O pagamento das verbas contidas na presente cláusula, serão sempre pagas até o dia 20 do mês subsequente ao mês em que adquiriu o trabalhador o direito ao recebimento.*

*Parágrafo Segundo: Os alugueres e quilometragem rodada contidos na presente cláusula não têm caráter salarial e não fazem parte da remuneração contratual empregatícia entre os empregados e a empresa CONSTRUTORA COMÉRCIO E OBRAS - CCO LTDA., ou seja, tanto aluguel de veículo quanto quilometragem não repercutirão nas verbas decorrentes da relação empregatícia, tampouco em recolhimentos previdenciários, fiscais e FGTS.*

*Parágrafo Terceiro: As cláusulas do contrato de locação de veículo automotor serão regidas segundo as regras de locação de bens móveis conforme regulado pelos Código Civil e Processual Civil.*

O contrato de locação de veículos, cópias às fls. 168/170 e 303/305, estabeleceu:

#### *2 - DO VALOR DA PRESTAÇÃO*

*2.1 O valor locativo do veículo é de R\$ 400,00 (QUATROCENTOS REAIS) mensais, mais R\$ 0,23 (vinte e três centavos), por quilômetro (sic) rodado, os quais serão pagos pela locatária até o dia 20 (vinte) do mês subsequente ao vencido, via*

*depósito em conta corrente (...), em nome do locador, ou de quem vier este expressamente indicar.*

*(...)*

### *3 - DAS OBRIGAÇÕES*

*3.1 O tempo de disponibilidade é tomado mediante equivalência média diária na execução de 5 (cinco) serviços (BA's - Boletins de Atividades), o que caracteriza o uso mínimo do veículo a serviço da empresa e ao longo do dia. Assim não ocorrendo e não havendo justificativa, de pronto estará a Locatária autorizada a deduzir no momento global mensal o valor proporcionalmente equivalente, pela não utilização do mesmo.*

*(...)*

### *4 - DESPESAS E CUSTOS*

*(...)*

*4.2 O combustível a ser utilizado pelo locador (gasolina, álcool ou diesel), não está inserido no valor pré-estabelecido neste contrato como em cláusula 2.1 e, isto, até o limite de 05 (cinco) litros por dia, desde que cumpridas as metas estabelecidas no item 3.1.*

*4.3 A locatária fornecerá ao locador, quando de sua apresentação na empresa pela manhã para retirada de Ordens de Serviço (OS's), uma VALE COMBUSTÍVEL que lhe possibilite abastecer o veículo com 05 (CINCO) litros, galonagem esta suficiente para cumprimento dos BOLETINS DE ATIVIDADES do dia, sendo de sua responsabilidade o quanto possa ultrapassar esse limite.*

*(...).*

A prova testemunhal confirmou ter havido um pagamento mensal, exclusivamente por depósito bancário, em valor variável, todo dia 20 de cada mês.

TESTEMUNHA ARROLADA PELO AUTOR: RONNIE MATHEUS GARCIA (...) que não se recorda de contrato escrito, mas a empresa prometeu pagar ao depoente, pelo uso do seu veículo a serviço, o aluguel mensal de R\$ 400,00, mas o depoente nunca recebeu; que a empresa não fazia depósitos na conta do depoente no dia 1º (primeiro) de cada mês; que a primeira ré depositava apenas no 5º (quinto) dia útil e no dia 20 (vinte) de cada mês; que o depósito do dia 20 (vinte) era parte do pagamento, mas o depoente não sabe dizer a que se referia; que o depósito do dia 20 (vinte) variava de um mês para outro; que o autor também recebia depósito em sua conta no 5º (quinto) dia útil e no dia 20 (vinte) de cada mês; que o depoente e o autor recebiam salário fixo e salário por produção (este último variava muito, não sabendo o depoente o valor); (...) que foi combinado que a primeira ré pagaria R\$ 25,00 para cada instalação realizada, mas o depoente desconhece qual era efetivamente o valor pago por instalação, mas esclarece que não era o valor combinado; que todas as instalações eram pagas no dia 20, mediante depósito bancário, não

*havendo pagamento em dinheiro ou em cheque; que o salário por produção não era consignado nos holerites; (...).*

TESTEMUNHA ARROLADA PELO AUTOR: JOEL BENTO TEIXEIRA DA SILVA (...) *que o depoente recebia salário por produção no dia 20 (vinte) de cada mês, mediante depósito em conta bancária; que o valor combinado foi de R\$ 25,00 para cada instalação executada, mas o valor depositado pela primeira ré não correspondia ao combinado; (...) que o depoente recebia 05 (cinco), mas gastava 07 (sete) litros de gasolina por dia, pelo uso de veículo particular, sendo que às vezes recebia pela locação do veículo e às vezes não; que não sabe informar se o autor recebia pela locação de veículo; (...) que os valores dos depósitos bancários eram variáveis, sendo variável em razão do número variável de instalações. (fls. 550-v/551-v - grifos acrescentados).*

A celeuma consiste em saber a natureza do pagamento realizado no dia 20 de cada mês. Para o Autor consistia em salário por produção. A tese de resistência é de quitação de despesas pelo uso de veículo particular, como previsto em norma coletiva e contrato de locação.

Com todo respeito ao entendimento primeiro, a prova testemunhal não foi apta a afastar a relação entre o pagamento realizado no dia 20 de cada mês com o contrato de locação de veículo.

O primeiro testigo, a despeito de afirmar que "todas as instalações eram pagas no dia 20, mediante depósito bancário, não havendo pagamento em dinheiro ou em cheque" disse, anteriormente, "*que o depósito do dia 20 (vinte) era parte do pagamento, mas o depoente não sabe dizer a que se referia*". Nessa trilha, também não convence quando declara que "*a empresa prometeu pagar ao depoente, pelo uso do seu veículo a serviço, o aluguel mensal de R\$ 400,00, mas o depoente nunca recebeu*", especialmente porque disse não se recordar de algum contrato escrito de locação de veículo. Vale registrar, ainda, que, embora mencione o ajuste de pagamento de R\$ 25,00 (vinte e cinco reais) por instalação, disse que não sabia qual o real valor repassado.

Também pouco esclarecedoras as afirmativas da segunda testemunha obreira, máxime porque nem soube informar se o Autor recebeu pela locação do veículo.

Confirmando ambas as testemunhas ter havido depósitos bancários no dia 20 de cada mês, sem esclarecerem de forma robusta a natureza de tais pagamentos, deduz-se que consistiam na quitação das despesas pelo uso de veículo particular e não em salário por produção, uma vez que assim retrata a prova documental.

Imperioso salientar que o pagamento das despesas com veículo estava diretamente ligado ao número de atividades realizadas pelo instalador.

Assim, o fato de o pagamento mensal ter sido variável, conforme o número de instalações, e de ocorrer um acompanhamento do número das tarefas realizadas, não implica, necessariamente, a conclusão de salário por produção.

Nem se alegue que as testemunhas informaram o ajuste inicial de R\$ 25,00 (vinte e cinco reais) por instalação. A tese nesse sentido é inovatória.

O Autor, na inicial, requereu o pagamento de diferenças salariais ao fundamento de que, embora a Reclamada confessasse em seus documentos o pagamento por produção, não esclarecia "com exatidão" como era feito o repasse.

Sem indicar o valor total devido, argumentou ter recebido apenas 20% do salário por produção e requereu:

Assim, deverá o D. Magistrado arbitrar estes valores (para cada telefone consertado e instalado) com base no reconhecimento judicial em ações semelhantes contra outras Companhias Telefônicas prolatadas pela J. Trabalhista em Londrina e Maringá/PR - porém em valores mínimos de R\$ 25,00 para cada telefone instalado e R\$ 12,50 para cada telefone consertado (ou ponto de instalação por analogia) e com base na sentença do Dr. José Márcio Mantovani da 3ª Vara de Maringá-PR. (grifos acrescidos).

Como se vê, ao apontar o valor mínimo de R\$ 25,00 (vinte cinco reais), para cada instalação, o Autor não tomou como base ajuste contratual nesse sentido, mas precedentes envolvendo empresas de telefonia, também responsáveis por instalações e reparos de telefone.

Vale notar, inclusive, que os precedentes indicados às fls. 21/22 da inicial envolvem empresas tomadora e a prestadora de serviços diversas das que compõem o polo passivo da presente demanda (C.C.O. Omni Engenharia e Serviços Ltda. - primeira Ré e Global Village Telecom S/A - segunda Ré). O primeiro modelo trata de ação movida em face de Integração Consultoria e Serviços Telemáticos Ltda. e de Brasil Telecom, e o segundo, de IECSA GTA Telecomunicações Ltda. e de Brasil Telecom.

Ante tal panorama, a alegação de que as provas convergem para o ajuste de pagamento de R\$ 25,00 (vinte e cinco reais) por instalação é estranha aos limites da lide.

Os limites da discussão judicial são fixados pelo pedido inicial e pelos termos da defesa, como se extrai dos artigos 128, 219, 264, 302, 303 e 515, §§ 1º e 2º do Código de Processo Civil.

A apresentação de argumentos novos é vedada a partir da estabilização da demanda, como forma de assegurar o respeito aos princípios do contraditório e ampla defesa (art. 5.º, LV, da Constituição Federal).

De todo modo, como já fundamentado, não se vislumbra confissão de salário por produção a existência de rol das instalações realizadas pelos instaladores (fl. 84), porquanto tal circunstância era considerada no reembolso mensal das despesas pelo uso de veículo particular na prestação de serviços.

Em se tratando de alegado salário por produção, cujo pagamento foi negado pela parte Ré, impõe-se a comprovação mediante prova robusta e insofismável, encargo do qual o Autor não se desvencilhou (arts. 818 da CLT e 333, I, do CPC).

Além de as testemunhas serem contraditórias, os demais elementos dos autos convergem para a conclusão de que a parcela adimplida no dia 20 de cada mês era efetivo pagamento das despesas com o uso de veículo próprio.

Não havendo salário por produção, também não se cogita de pagamento "a latere". Frise-se, no aspecto, que a norma coletiva foi expressa quanto à natureza indenizatória do ressarcimento pelo uso de veículo particular, verba efetivamente adimplida ao Autor.

Por derradeiro, em que pese os documentos de fls. 306/309 indicarem pagamento apenas nos meses de novembro e dezembro/2008 e janeiro e fevereiro/2009, as testemunhas corroboram a tese de depósitos bancários no dia 20 de todos os meses.

Não obstante tal circunstância, de fato, vislumbra-se que no mês fevereiro/2009 o pagamento pelo aluguel de veículo foi apenas parcial, sequer o valor mínimo de R\$ 400,00 (quatrocentos reais) foi adimplido. Consta do documento de fl. 309 a quitação de R\$ 387,00 (trezentos e oitenta e sete reais).

Levando em consideração que nos meses de novembro/2008, dezembro/2008 e janeiro/2009 houve quitação correta e que a prova testemunha confirmou o pagamento mensal, sem outros elementos que apontem diferenças, a condenação da Ré deve ser limitada à diferença comprovada no mês de fevereiro/2009, ou seja, R\$ 13,00 (treze reais).

Ante o exposto, reforma-se em parte a r. sentença para declarar que o alegado valor pago por produção e por fora em verdade correspondia ao aluguel de veículo e, por conseguinte, excluir a condenação a tais títulos (salário por produção, pagamento "a latere", despesas com veículo), à exceção da diferença de R\$ 13,00 (treze reais) correspondente ao aluguel de automóvel do mês de fevereiro/2009.

#### **b) gastos com combustível**

Consta do item 4.2 do contrato de locação de veículo que *"o combustível a ser utilizado pelo locador (gasolina, álcool ou diesel), não está inserido no valor pré-estabelecido neste contrato como em cláusula 2.1 e, isto, até o limite de 05 (cinco) litros por dia, desde que cumpridas as metas estabelecidas no item 3.1."*

As testemunhas confirmaram o fornecimento de 05 (cinco) litros de combustível por dia. E não souberam informar o número de instalações realizadas pelo Autor.

Assim, ainda que 02 (dois) litros de combustível pudessem ser insuficiente para a execução de todos os serviços, tese do apelo, inequívoco que 05 (cinco) litros (prova dos autos) atendiam a demanda do Autor.

Isto porque, como destacado pelo primeiro grau, considerando que um carro popular consome em média 10 quilômetros/litro, tem-se que a Ré fornecia combustível suficiente para o Autor rodar 50 quilômetros por dia.

Sem que exista prova de que a área de atuação do Autor, em cada dia de serviço, ultrapassava tal quilometragem, uma vez que os testigos não souberam informar o número de instalações realizadas por ele e nada esclareceram sobre sua área de atuação, correta a r. sentença.

Isto posto, **nada a reparar.**

## **ADICIONAL DE PERICULOSIDADE (ANÁLISE CONJUNTA DOS RECURSOS)**

*A respeito do adicional de periculosidade, entendeu o Juízo "a quo":*

### **10. ADICIONAL DE PERICULOSIDADE**

*Conforme cláusulas 40ª do ACT de f. 372-390 (2007/2009), a primeira ré pagaria adicional de periculosidade nos percentuais ali previstos, de acordo com a função exercida pelo empregado. No caso do autor, sendo exercente da função de INSTALADOR, foi fixado o percentual de 4,29% a incidir sobre seus salários (f. 383).*

*A fixação de adicional de periculosidade, em percentual inferior ao legal, deve ser respeitada desde que fixada em instrumento normativo, o que é o caso dos autos.*

*Neste sentido, Súmula 364, do C. TST, a seguir transcrita:*

*"ADICIONAL DE PERICULOSIDADE. EXPOSIÇÃO EVENTUAL, PERMANENTE E INTERMITENTE (conversão das Orientações Jurisprudenciais nºs 5, 258 e 280 da SBDI-1 - Res. 129/2005, DJ 20.04.2005)*

*I - Faz jus ao adicional de periculosidade o empregado exposto permanentemente ou que, de forma intermitente, sujeita-se a condições de risco. Indevido, apenas, quando o contato dá-se de forma eventual, assim considerado o fortuito, ou o que, sendo habitual, dá-se por tempo extremamente reduzido (ex-Ojs da SBDI-1 nºs 05 - inserida em 14.03.1994 - e 280 - DJ 11.08.2003) -*

*II - A fixação do adicional de periculosidade, em percentual inferior ao legal e proporcional ao tempo de exposição ao risco, deve ser respeitada, desde que pactuada em acordos ou convenções coletivos. (ex-OJ nº 258 da SBDI-1 - inserida em 27.09.2002). (grifei)*

*Pelas razões ora expostas, reputo válida a cláusula normativa que fixou adicional de periculosidade, para a função do autor, no percentual de 4,29% de seus salários.*

*Conforme reconhecido no item 8 deste decisum o Juízo reconheceu que o autor recebia salário "a latere".*

*Considerando-se que o adicional de periculosidade (4,29%) é calculado sobre os salários do autor, o pedido de pagamento de diferenças de adicional de periculosidade é procedente.*

*Acolho, em parte, para condenar a primeira ré a pagar ao autor, adicional de periculosidade (4,29%), sobre o salário "a latere" reconhecido nesta sentença, durante todo o período contratual, devendo gerar reflexos em horas extras, férias acrescidas de 1/3, 13º salários e FGTS (8% + 40%). Acolho, nestes termos. (fls. 561-v/562-v).*

Insurgem-se as partes.

O **Autor**, citando precedente deste E. TRT, alega que o percentual do adicional de periculosidade deve ser aquele estabelecido no art. 193 da CLT, ou seja, 30%.

A **segunda Ré (Global Village Telecom)** assevera que, na forma da Súmula nº 191 do C. TST, a base de cálculo do adicional de periculosidade é o salário básico, "sem os acréscimos resultantes de gratificações, prêmios ou participação nos lucros e resultados" (fl. 627-v).  
Pois bem.

#### **a) base de cálculo do adicional de periculosidade**

É entendimento deste Colegiado, quanto à base de cálculo do adicional de periculosidade, a equiparação de que trata a Orientação Jurisprudencial nº 347 da SBDI I do C. TST:

ADICIONAL DE PERICULOSIDADE. SISTEMA ELÉTRICO DE POTÊNCIA. LEI Nº 7.369, DE 20.09.1985, REGULAMENTADA PELO DECRETO Nº 93.412, DE 14.10.1986. EXTENSÃO DO DIREITO AOS CABISTAS, INSTALADORES E REPARADORES DE LINHAS E APARELHOS EM EMPRESA DE TELEFONIA. DJ 25.04.2007. É devido o adicional de periculosidade aos empregados cabistas, instaladores e reparadores de linhas e aparelhos de empresas de telefonia, desde que, no exercício de suas funções, fiquem expostos a condições de risco equivalente ao do trabalho exercido em contato com sistema elétrico de potência.

Assim, "in casu", restaria incluído na base de cálculo do adicional de periculosidade o salário "a latere" (por produção).

Contudo, afastada a condenação a tal título e ausente outras parcelas salariais, **reforma-se em parte** a r. sentença para determinar

como base de cálculo do adicional de periculosidade o salário básico do Autor.

#### **b) percentual do adicional de periculosidade**

Com efeito os instrumentos coletivos, a título de exemplo o ACT 2008/2009 (cláusula 40 - fl. 383), preveem o pagamento de adicional de periculosidade de forma generalizada aos trabalhadores da primeira Reclamada (C.C.O), em percentual estabelecido de acordo com cada função. Previram para os instaladores o de 4,29%, ou seja, em patamar menor que os 30% estabelecidos no § 1º do art. 193 da CLT.

Em que pese posicionamento pessoal diverso desta Relatora, no sentido de que deve ser observado o percentual do adicional de periculosidade previsto em norma coletiva, o entendimento do Colegiado é de que a autonomia privada coletiva não se sobrepõe à garantia de percentual mínimo para o adicional de periculosidade estampada no art. 193, § 1.º, da CLT, especialmente por conta de sua natureza de norma protetiva da saúde e da segurança do trabalhador.

A respeito, peço vênias para transcrever e adotar como razões de decidir os fundamentos aplicados pelo Des. Ubirajara Carlos Mendes:

Conquanto a Constituição Federal tenha assegurado o reconhecimento das Convenções e Acordos Coletivos de Trabalho, não se pode considerar válida toda e qualquer composição desta origem, notadamente aquelas que suplantam garantias legais mínimas. A imposição de limites à atuação negocial das partes não nega vigência aos arts. 7.º, XXVI, e 8.º, da Constituição Federal; reconhece, sim, que nenhum direito é absoluto, sendo necessária sua harmonização com os direitos fundamentais do trabalhador (art. 7.º, XXII), em abono ao fundamento da dignidade da pessoa humana (art. 1.º, III), também de matriz constitucional.

O adicional de periculosidade está previsto na Constituição Federal (art. 7.º, XXIII) que, por sua vez, de índole programática, reclama regulamentação por norma infraconstitucional. A efetivação do direito e o percentual a ele vinculado estão consolidados no art. 193, § 1º, da CLT, sem restrição ao tempo de exposição (intermitência), desde que configurado o contato permanente ("caput"). Nesta linha, ante a indisponibilidade do direito, apenas a exposição fortuita, absolutamente eventual, exclui o adicional, sem permitir que ele seja reduzido em quaisquer outras

circunstâncias.

Por conseguinte, as cláusulas dos Acordos Coletivos de Trabalho que, "in casu", preveem adicional de periculosidade em percentual inferior ao legal, restringindo direito de base constitucional sem qualquer contrapartida compensatória, são nulas e desprovidas de qualquer efeito (art. 9.º da CLT).

A previsão contida nas normas coletivas, agregada ao pagamento parcial durante o contrato de trabalho, revela presunção favorável à efetiva existência de periculosidade, razão pela qual o Reclamante tem direito ao adicional de 30% (trinta por cento), na forma do art. 193, § 1.º, da CLT.

**Reforma-se** a r. sentença para determinar o pagamento do adicional de periculosidade, no percentual de 30% (trinta por cento) sobre o salário-base, sem acréscimo de outras parcelas (Súmula n.º 191 do C. TST), durante todo o período contratual imprescrito, com reflexos em férias acrescidas do terço constitucional, 13.º salários e FGTS (11,2%). Abatam-se os valores pagos sob o mesmo título.

#### **HORAS EXTRAS (ANÁLISE CONJUNTA DOS RECURSOS)**

Foi deferido o pagamento de horas extras. Encontra-se assim fundamentada a r. sentença:

##### *15. DA JORNADA DE TRABALHO*

*Segundo o autor, cumpria jornada de segunda a sexta-feira, das 07h30 às 22h, com 01h de intervalo intrajornada. Aos sábados, laborava das 07h às 18h com 00h30min de intervalo intrajornada. Que também laborou em quase todos os domingos e feriados do período contratual, na proporção de um sim e outro não. Por fim, aduz que o labor extraordinário não era integralmente quitado, pelo que, postula o pagamento das horas remanescentes e dos reflexos pertinentes.*

*Em defesa a parte ré impugna a jornada de trabalho indicada pelo autor, alegando que o mesmo laborava de segunda a quinta-feira, das 07h30min às 17h30min, com 01h de intervalo intrajornada e às sextas-feiras, das 07h30min às 16h30min, também com 01h de intervalo para descanso/refeição. Que, quando laborou em sábados, domingos e feriados, tais horas foram devidamente quitadas. Afirma ainda que, de acordo com a cláusula 30ª do ACT da categoria profissional do autor, o mesmo estaria enquadrado na hipótese do artigo 62, I da CLT, por desenvolver atividade externa incompatível*

com o controle de jornada. Diante do exposto, requer a improcedência completa da pretensão do autor.

O preposto da primeira ré declarou que "eventualmente o autor trabalhava em sábados, domingos e feriados, anotando em cartão de ponto, anotando a entrada e a saída; que de segunda-feira a sexta-feira o autor anotava somente a entrada no cartão de ponto e o horário de saída era registrado no cartão de ponto pelo encarregado do autor, mediante informação prestada pelo próprio autor; que o autor tinha intervalo de uma hora, não registrado em cartão de ponto". (f. 549)

O autor declarou em depoimento pessoal que "trabalhava das 07h15min às 19h/20h/21h, com 15 minutos de intervalo, sendo que às vezes fazia uma hora de intervalo; que no sábado trabalhava até 18h/19h, com o mesmo intervalo; que o depoente trabalhava em 02 ou 03 domingos por mês, das 07h15min às 18h/19h, com intervalo de 15 minutos, sendo que às vezes fazia uma hora de intervalo; que o depoente trabalhava em todos os feriados, com exceção do final do ano, ocasião em que ou trabalhava no Natal ou trabalhava no Ano Novo, das 07h15min às 18h/19h30min, com intervalo de 15 minutos, às vezes fazendo uma hora; que era o depoente quem anotava o horário de início da jornada no cartão de ponto, de forma correta; que o depoente informava o horário correto de encerramento da jornada ao seu encarregado, mas o depoente não sabe informar se este o registrava corretamente no cartão de ponto; que quando trabalhou em sábados, domingos e feriados o depoente registrou o horário de início da jornada no cartão de ponto". (f. 550)

A testemunha RONNIE MATHEUS GARCIA, esclareceu que "o depoente e o autor iniciavam a sua jornada de trabalho às 07h30min na sede da primeira ré; que quando encerrava a jornada o depoente não retornava à primeira ré, mas ia embora; que o depoente não estava junto do autor quando este encerrava a sua jornada; que o depoente trabalhava em média até às 20h/21h, de segunda-feira a sexta-feira; que o depoente trabalhava em todos os sábados, além de 02 ou 03 domingos por mês, até as 17h30min/19h; que o depoente trabalhava em um feriado e folgava no outro, até as 17h30min/19h; que o depoente tinha intervalo de uma hora, mas geralmente desfrutava de meia hora; que o depoente não estava junto do autor no momento em que este desfrutava do seu intervalo". (f. 550-verso)

A testemunha JOEL BENTO TEIXEIRA DA SILVA, afirmou que "trabalhava das 07h30min às 18h/19h, com intervalo de uma hora, de segunda-feira a sábado; que o depoente trabalhava um domingo sim e outro não, e um feriado sim e outro não, das 07h30min às 18h, aproximadamente,

*com uma hora de intervalo; que o depoente não estava junto do autor no horário em que este desfrutava do intervalo e no horário em que encerrava a sua jornada de trabalho, mas afirma que praticamente todos os instaladores cumpriam a mesma jornada". (f. 551-verso)*

*Segundo o autor, o início de sua jornada de trabalho (inclusive quando trabalhou em sábados, domingos e feriados) é fielmente retratado pelos controles de frequência de f. 330-355.*

*Quanto aos horários de encerramento, que não eram assinalados pelo autor, mas sim pelos prepostos da primeira ré, entendo que há inversão do ônus da prova, que se transfere ao empregador.*

*A parte ré não produziu prova testemunhal e as testemunhas inquiridas a convite do autor, comprovaram, efetivamente, a existência de labor em jornada extraordinária, inclusive em domingos e feriados.*

*Destarte, não tendo a parte ré se desincumbido do ônus que lhe competia e, considerando-se as informações da petição inicial, aquelas prestadas pelas testemunhas JOEL e JOSÉ CARLOS, e o depoimento pessoal do autor (naquilo que lhe desfavorece), fixo sua jornada de trabalho, para todo o período contratual, da seguinte forma:*

*O início da jornada de trabalho do autor, inclusive em sábados, domingos e feriados (quando existente) é fielmente retratado pelos controles de frequência de f. 296-302. Se os cartões não apresentarem assinalação é porque o autor não trabalhou;*

*De segunda a sexta-feira, a jornada encerrava-se às 19h30min;*

*Aos sábados, domingos e feriados, a jornada terminava às 18h;*

*O autor, durante todo o período contratual, sempre usufruiu 01h de intervalo intrajornada.*

*Considerando-se que o autor recebeu algumas horas extraordinárias (f. 292-295), não há que se falar em aplicação do art. 62, I, da CLT. Rejeito, no particular.*

*O autor recebia SALÁRIO FIXO + SALÁRIO POR PRODUÇÃO, o que atrai a aplicação da OJ 235 do C. TST, em relação à parcela salarial variável (salário por produção).*

*Destarte, acolho em parte o pedido para, com base na jornada supra reconhecida, DEFERIR ao autor o pagamento do labor suplementar, assim compreendido:*

*as horas excedentes da oitava diária, de segunda-feira a sábado e, ainda, mais quatro horas por semana, excedentes da 44ª hora semanal, ex vi do art. 7º, inciso XIII, da Constituição Federal/88; e, todas as horas prestadas aos domingos e feriados (civis e religiosos, nacionais e locais) trabalhados.*

*A remuneração das horas extras deve ser realizada de duas formas:*

*- sobre o salário fixo (salário mensal, acrescido do adicional de periculosidade). O autor fará jus ao pagamento das horas extras, acrescidas dos adicionais de 50%, 75% e 100%, conforme cláusula 52ª, do ACT de f. 372. Divisor: 220.*

*- sobre o salário por produção (item 08 deste decisum) - O empregado fará jus apenas aos adicionais incidentes sobre as horas extras (50%, 75% e 100% - cláusula 52ª, do ACT de f. 372). Divisor: O número de horas efetivamente trabalhadas durante o mês.*

*As horas extras e o adicional - com suas repercussões nos repousos semanais remunerados - refletem também em décimos terceiros salários (Súmula 45 do TST), férias acrescidas de um terço e FGTS (8% + 40%), sendo que este deverá ser recolhido em conta vinculada, junto à CEF.*

*Do que for apurado em liquidação de sentença, deverão ser abatidos os valores comprovadamente pagos sob os mesmos títulos, respeitando-se o critério mensal. Acolho, nestes termos. (fls. 565/567-v - grifos acrescidos).*

Recorrem o Autor e a segunda Ré (Global Village Telecom).

Insurge-se a **segunda Reclamada** (Global Village Telecom) contra a condenação ao pagamento de extras. Afirma que o Autor laborava em atividade externa incompatível (direta e indiretamente) com a fixação horária de trabalho, o que lhe retira o direito ao recebimento da parcela. Alega esclarecido nos autos que havia registro integral da jornada somente em finais de semana e feriados, porque assim determinou a norma coletiva. Assevera que o comparecimento diário, pela manhã, na sede da Ré, não afasta a conclusão de ser aplicado o artigo 62, I, da CLT, pois, os contatos mantidos com o Autor ao longo do dia restringiam-se a informações pertinentes ao serviço, e dele não era exigido horário para cumprir cada tarefa ou jornada de trabalho. Invoca o princípio da primazia da realidade. Requer o afastamento da condenação em horas extras e reflexos.

Sucessivamente, postula a exclusão da condenação ao pagamento do labor extraordinário em sábados, domingos e feriados. Aduz ser o Autor confesso quanto à anotação correta dos controles de horários nesses dias.

Ainda, requer a limitação às excedentes da 44ª semanal, a teor do item I da Súmula nº 85 do C. TST.

O **Autor** não se conforma com a jornada fixada. Citando a prova testemunhal, requer seja elasticsada nos seguintes termos: de segunda a sexta-feira até 21h; aos sábados, domingos e feriados até 19h, sempre com 30 (trinta) minutos de intervalo intrajornada.

Analisa-se.

#### **a) art. 62, I, da CLT**

Ao contrário do que tenta fazer crer em seu arrazoado, a segunda Ré (Global Village Telecom) não atacou os fundamentos apresentados pelo Juízo "*a quo*" como razão de decidir, pois não se contrapôs aos motivos indicados pelo Magistrado como justificadores de sua decisão.

A r. sentença afastou a exceção do art. 62, I, da CLT porque a ficha financeira **do Reclamante**, fls. 292/295, consigna pagamento de extras. Esse argumento, contudo, não foi rebatido no extenso arrazoado da segunda Ré.

Assim, incorre em ofensa ao princípio da dialeticidade, o qual impõe que a parte recorrente apresente seu recurso de maneira dialética, ou seja, indicando na fundamentação do apelo as razões pelas quais impugna a decisão vergastada.

Incumbe à parte recorrente manifestar-se de forma precisa contra os fundamentos que nortearam a r. sentença, em atendimento ao princípio da dialeticidade, de forma que, caso não observado tal requisito legal, torna-se inviável a análise do apelo.

É neste sentido a Súmula nº 422 do C. Tribunal Superior do Trabalho, oriunda da conversão da Orientação Jurisprudencial nº 90 da SBDI-II daquela Corte.

De todo modo, havendo pagamento de extras, como retrata a ficha financeira em nome do Reclamante (fls. 292/295), frise-se, inegável que sua função tanto era compatível quanto recebia o controle da jornada de trabalho.

Nesse diapasão, desvencilhou-se o Autor do ônus processual de provar função compatível com controle de jornada (arts. 818 da CLT e 333, I, do CPC).

Existindo o pagamento de extras, despiciendo perquirir sobre a existência de um critério seguro para controle efetivo da jornada de trabalho.

A alegação de que o pagamento referia-se ao trabalho realizado em sábados, domingos e feriados, porque havia anotação total da jornada praticada somente nesses dias, não prospera.

Os cartões ponto do Autor, fls. 296/302, consignam, em sua maioria, apenas o horário de entrada. Ainda que se vislumbrem algumas anotações correspondentes ao término do labor aos sábados, não se pode olvidar que, em seu depoimento pessoal, o Autor disse ter informado o horário correto do encerramento do labor ao seu encarregado, mas não confirmou que esse "registrava corretamente no cartão de ponto" (fl. 550), o ônus da correção era da Reclamada (arts. 818 da CLT e 333, II, do CPC), do qual não se desincumbiu, uma vez que não se tem provas nesse sentido.

Não se vislumbra, por outro lado, que a r. sentença tenha determinado a cumulação das excedentes da 8ª diária com a 44ª semanal. Constatou do "decisum" singular que são compreendidas como extras as excedentes da oitava diária, de segunda-feira a sábado e mais quatro horas por semana, excedentes da 44ª semanal.

Ademais, não se consta dos autos acordo de compensação semanal, para se cogitar de aplicação da Súmula nº 85, I, do C. TST. Isto posto, **nada a prover.**

#### **b) jornada fixada**

Na inicial o Autor disse que laborava de segunda a sexta-feira, das 07h30 às 22h, com 01h de intervalo intrajornada; aos sábados, das 07h às 18h com 00h30min de intervalo intrajornada; e em quase todos os domingos e feriados do período contratual, na proporção de um sim e outro não (fls. 23/26).

Em seu depoimento pessoal afirmou que *"trabalhava das 07h15min às 19h/20h/21h, com 15 minutos de intervalo, sendo que às vezes fazia uma hora de intervalo; que no sábado trabalhava até 18h/19h, com o mesmo intervalo; que o depoente trabalhava em 02 ou 03 domingos por mês, das*

*07h15min às 18h/19h, com intervalo de 15 minutos, sendo que às vezes fazia uma hora de intervalo; que o depoente trabalhava em todos os feriados, com exceção do final do ano, ocasião em que ou trabalhava no Natal ou trabalhava no Ano Novo, das 07h15min às 18h/19h30min, com intervalo de 15 minutos, às vezes fazendo uma hora; que era o depoente quem anotava o horário de início da jornada no cartão de ponto, de forma correta; que o depoente informava o horário correto de encerramento da jornada ao seu encarregado, mas o depoente não sabe informar se este o registrava corretamente no cartão de ponto; que quando trabalhou em sábados, domingos e feriados o depoente registrou o horário de início da jornada no cartão de ponto". (f. 550 - grifos acrescidos).*

A primeira testemunha vinda pelo Autor, RONNIE MATHEUS GARCIA, afirmou que *"o depoente e o autor iniciavam a sua jornada de trabalho às 07h30min na sede da primeira ré; que quando encerrava a jornada o depoente não retornava à primeira ré, mas ia embora; que o depoente não estava junto do autor quando este encerrava a sua jornada; que o depoente trabalhava em média até às 20h/21h, de segunda-feira a sexta-feira; que o depoente trabalhava em todos os sábados, além de 02 ou 03 domingos por mês, até às 17h30min/19h; que o depoente trabalhava em um feriado e folgava no outro, até às 17h30min/19h; que o depoente tinha intervalo de uma hora, mas geralmente desfrutava de meia hora; que o depoente não estava junto do autor no momento em que este desfrutava do seu intervalo". (f. 550-verso - grifos acrescidos).*

A primeira testemunha obreira, JOEL BENTO TEIXEIRA DA SILVA, disse que *"trabalhava das 07h30min às 18h/19h, com intervalo de uma hora, de segunda-feira a sábado; que o depoente trabalhava um domingo sim e outro não, e um feriado sim e outro não, das 07h30min às 18h, aproximadamente, com uma hora de intervalo; que o depoente não estava junto do autor no horário em que este desfrutava do intervalo e no horário em que encerrava a sua jornada de trabalho, mas afirma que praticamente todos os instaladores cumpriam a mesma jornada". (f. 551-verso - grifos acrescidos).*

Visível que a média da jornada do Autor foi fixada nos limites da inicial e em consonância com os elementos probatórios dos autos, não merecendo reparos.

Saliente-se que, na inicial, o Autor já admitiu ter gozado de 01 (uma) hora de intervalo intrajornada, de segunda a sexta-feira.

Por outro lado, a despeito de a primeira testemunha ter informado

que tinha 01 (uma) hora para alimentação e repouso, mas geralmente gozava de 30 (trinta minutos), o segundo testigo declarou que tinha sempre 01 (uma) hora para tais fins.

Assim, **mantém-se.**

### **MULTA DO ART. 477 DA CLT**

Requer o Autor a aplicação da multa do art. 477 da CLT, em razão do pedido de reforma quanto às diferenças salariais (salário por produção).

Prejudicado o pedido do Autor, porquanto excluída a condenação em salário por produção.

**Nada a prover.**

### **EXPEDIÇÃO DE OFÍCIOS**

Busca o Autor a expedição de ofícios aos órgãos públicos para a aplicação de eventuais multas. Alega que, a seu ver, é dever do juiz determinar tal ordem.

Pois bem.

A expedição de ofícios é mera tarefa administrativa do Juiz, motivo pelo qual sequer há necessidade de pedido específico para ser determinada.

Ainda, sua determinação não implica a imposição de pena administrativa. Cabe aos órgãos competentes a análise das questões pertinentes à infringência ou não pelo empregador de normas de ordem pública que ensejam a incidência de qualquer multa.

Neste sentido, transcreve-se parcialmente aresto do C. Tribunal Superior do Trabalho que corrobora o posicionamento adotado:

EXPEDIÇÃO DE OFÍCIOS. COMPETÊNCIA DA JUSTIÇA DO TRABALHO. OFENSA AO ARTIGO 114 DA CF/88 NÃO CONFIGURADA. Em observância ao poder diretivo inerente à condução do processo, o magistrado pode exercer outras atribuições decorrentes da jurisdição, desde que concernentes ao interesse da Justiça do Trabalho, a teor do artigo 653, f, da CLT. Precedentes desta

Turma. Agravo de Instrumento a que se nega provimento. (TST - AIRR 723/2003-039-02-40.2 - 3ª T. - Rel. Juiz Conv. Ricardo Alencar Machado - DJU 10.12.2004)

Também, a determinação de expedição de ofício a entes públicos não envolve jurisdição em sentido estrito, mas detém caráter administrativo.

Trata-se de mero cumprimento, pelo Juízo, de "munus" público de comunicar ao órgão competente a ocorrência de irregularidade de que toma conhecimento, diante do deferimento de créditos trabalhistas.

Todavia, "in casu", não restaram evidenciadas irregularidades que justifiquem seja determinada a expedição de ofícios à Delegacia Regional do Trabalho, ao INSS e à Receita Federal, para que atuem como de direito. Saliente-se que a tese de salário por fora não prosperou.

Assim, **nada a reparar.**

#### **HONORÁRIOS ADVOCATÍCIOS (ANÁLISE CONJUNTA DOS RECURSOS)**

Consta da r. sentença:

##### *25. HONORÁRIOS ADVOCATÍCIOS*

*Postula o autor seja a parte passiva condenada no pagamento de honorários de advogado, em caso de procedência, ainda que parcial, dos pedidos.*

*Reformulando entendimento anterior sobre a matéria, entendo que as Leis nº 10.288/2001 e 10.537/2002 revogaram o disposto pelo art. 14, § 1º, da Lei nº 5.584/1970, deixando a assistência judiciária de ser monopólio de entidade sindical.*

*Assim, basta que sejam preenchidos os requisitos da Lei nº 1.060/1950 para que seja possível o reconhecimento do direito ao benefício gratuidade judiciária e aos honorários advocatícios, os quais são ora acolhidos, no correspondente a 20% (vinte por cento) do valor bruto da condenação, a serem pagos pela parte passiva ao autor (e não aos seus procuradores judiciais).*

*Note-se que o dispositivo legal que regula esta matéria fala em honorários de sucumbência, beneficiando o "vencedor na causa".*

*Assim, os honorários são devidos à parte autora (diretamente, não a seu advogado).*

*Não se pode perder de vista a ideia de que em virtude dos honorários contratuais, devidos ao patrono da parte autora, esta normalmente tem diminuído o valor que lhe é de direito, já que tem que abrir mão de parte dessa quantia em favor de seu procurador.*

*Esta situação não se harmoniza com a equidade e nem com a função social do processo.*

*Deve ser resgatada a função dos honorários da sucumbência, qual seja, ressarcir a parte autora do que despender com seu procurador a títulos de honorários contratuais.*

*Os honorários de sucumbência são uma forma de remediar tal prejuízo, conforme a lição de Chiovenda.*

*Neste particular, convém lembrar o que afirmou Chiovenda, que faz parte da exposição de motivos do atual CPC, de forma a bem ilustrar a questão:*

*"O fundamento desta condenação é o fato objetivo da derrota; e a justificação deste instituto está em que a atuação da lei não deve representar uma diminuição patrimonial para a parte a cujo favor se efetiva; por ser interesse do Estado que o emprego do processo não se resolva em prejuízo de quem tem razão e por ser, de outro turno, que os direitos tenham um valor tanto quanto possível nítido e constante."*

*Neste sentido, também, dispõe o art. 389 do Código Civil de 2002. Pensar diferente seria ignorar esta disposição, ou seja, impediria o vencedor na demanda de se ressarcir integralmente do prejuízo a ele imposto pelo vencido.*

*Acolho a postulação, nesses termos.*

*Com base na fundamentação supra exposta, o juízo discorda e afasta a aplicação das Súmulas 219 e 329, do C. TST que, por sua vez, saliente-se, não se revestem de efeito vinculante. (fls. 573/574 - grifos acrescidos).*

*As partes não se conformam.*

A **segunda Ré (Global Village Telecom)** pleiteia pela exclusão dos benefícios da justiça gratuita e requer o afastamento da condenação em honorários advocatícios. Invoca a Lei nº 5.584/70, as Súmula nºs 219 e 329 do C. TST e a Orientação Jurisprudencial nº 305 da SBDI I da Corte Trabalhista.

Requer o **Autor** que a condenação seja revertida ao seu patrono. Invoca os arts. 22, § 3º, e 24 do Estatuto da OAB, 5º, II, e 133 da Constituição Federal, 20, § 3º, do CPC e 769 da CLT. Analisa-se.

#### **a) benefícios da justiça gratuita**

Registre-se, de início, que o interesse recursal, além de radicar em uma situação desfavorável criada pela sentença, caracteriza-se pelo binômio necessidade e utilidade.

Assim, carece a parte Reclamada de interesse jurídico para recorrer contra o reconhecimento dos benefícios da Justiça Gratuita ao Autor, tendo em vista que a decisão em nada afetará sua órbita de direito.

De qualquer modo, suficiente ao reconhecimento do benefício em apreço a declaração do estado de insuficiência econômica do trabalhador.

A exigência da prova de miserabilidade (atestado de pobreza, nos termos dos §§ 2º e 3º do art. 14 da Lei nº 5.584/70) foi mitigada pelo art. 1º Lei nº 7.115/83, que admite a declaração como posta (fl. 47).

Correta, pois, a concessão dos benefícios da justiça gratuita.

#### **b) honorários advocatícios**

Peço vênias para transcrever, a respeito da matéria, os fundamentos aplicados pelo Des. Ubirajara Carlos Mendes, que adoto como razões de decidir:

Na Justiça do Trabalho os honorários assistenciais estão regulados na Lei nº 5.584/70, a qual pressupõe que o Reclamante esteja assistido pelo sindicato da categoria profissional.

Nesta Justiça Especializada não eram devidos honorários advocatícios até o advento da Lei nº 8.906, de 04 de julho de 1994, a qual determinou em seu art. 1º, I, que é atividade privativa da advocacia a postulação perante qualquer órgão do Poder Judiciário e os juizados

especiais, incluindo-se a Justiça do Trabalho na hipótese ventilada - por ser parte integrante do Poder Judiciário (art. 92 da Constituição Federal). Entretanto, o Excelso Supremo Tribunal Federal julgou parcialmente procedente a ADIN nº 1.127-8, para declarar a inconstitucionalidade da expressão "**qualquer**" contida naquele inciso.

Prevalece, em consequência, a necessidade de regulamentação do art. 133 da Constituição Federal, não havendo como se deferir a parcela sem o preenchimento dos requisitos exigidos pela Lei nº 5.584/70, que continua a reger a matéria, seguindo, ainda, o que já havia sido consolidado quanto à exegese de sua aplicação.

O C. TST adota esse posicionamento, conforme exposto na Súmula nº 219, I:

HONORÁRIOS ADVOCATÍCIOS. HIPÓTESE DE CABIMENTO. 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.

Também a Orientação Jurisprudencial nº 305 da SBDI-I do C. TST, recentemente editada, adota esse entendimento, nos seguintes termos:

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.

No presente caso, em que pese o Reclamante seja beneficiário da justiça gratuita, não está assistido pelo sindicato de sua categoria profissional (fl. 46), impondo-se, assim, a reforma pretendida pela segunda Reclamada (GVT).

Ante o exposto, reforma-se a r. sentença para excluir a condenação em honorários advocatícios. Por conseguinte, prejudicado o pleito recursal do Autor.

## **DANO MORAL - RESPONSABILIDADE SUBSIDIÁRIA (ANÁLISE CONJUNTA DOS TÓPICOS E RECURSOS)**

Entendeu a r. sentença:

### *19. DANO MORAL*

*Denota-se da causa de pedir que o demandante sustenta a subsistência do dever da parte ré em indenizar o alegado dano moral, ao fundamento de ter arquitetado uma demissão por justa causa e por ter sido agredido fisicamente por um dos prepostos da primeira ré (Sr. Orivaldo), na frente de seus colegas de trabalho.*

*Em defesa, a parte demandada nega a existência dos fatos, afirmando que o autor não sofreu agressões físicas, lesões morais, nem grave humilhação ou ofensa à sua dignidade, pelo que, o pedido improcede.*

*(...)*

### *19.2 AGRESSÕES FÍSICAS*

*A testemunha RONNIE MATHEUS GARCIA, declarou que "viu o supervisor Orivaldo bater no autor e agredi-lo fisicamente na frente de todos os empregados que estavam presentes; que o depoente acredita que o motivo da agressão física tenha sido a participação na greve, que durou apenas 01 (um) dia". (f. 550-verso)*

*A testemunha JOEL BENTO TEIXEIRA DA SILVA, declarou que "não se recorda da duração da greve, mas houve uma greve na empresa de 01 ou 02 dias e o supervisor Orivaldo "deu uma gravata" no autor e o jogou no chão; que o depoente presenciou a agressão física praticada contra o autor, que caiu no chão, sendo que na época havia em torno de 40 pessoas no local e o depoente estava do outro lado da rua; que a agressão física ocorreu na calçada em frente ao portão da empresa". (f. 550-verso)*

*Cabalmente provado, pois, que o autor foi vítima de agressões físicas por parte de um dos prepostos da primeira ré.*

*Cristalino que a conduta do preposto do demandado, narrada pelas testemunhas, é inadequada e contrária à moral, aos bons costumes e ao Direito.*

*Digno de censura comportamento deste jaez, indicando indiferença e desprezo ao ordenamento jurídico e aos direitos dos seus empregados, o que inclui o direito à reputação e à autoestima e respeito à honra e a imagem dos*

*trabalhadores sob seu jugo, em homenagem ao princípio da dignidade da pessoa humana, expressamente contemplado pela Constituição da República (art. 1º, inc. III), enquanto fundamento do Estado Democrático de Direito.*

*O contrato de trabalho tem certas particularidades em cotejo com outros contratos de natureza privada, sendo um dos seus traços característicos a subordinação - jurídica, espraiando seus raios também, em regra, nas dimensões econômica e cultural - de um dos sujeitos da relação de emprego (trabalhador) ao outro (empregador), em face do poder diretivo que cabe ao dono do empreendimento econômico.*

*A subordinação do empregado ao empregador não confere a este o direito de tratar ao primeiro com desonra e desrespeito. Inadmissível que o preposto da primeira ré, simplesmente porque insatisfeito com a atitude do autor, tenha partido para as vias de fato.*

*Para punir eventuais faltas, existem sanções disciplinares, que podem ir desde a advertência verbal, passando pela escrita, pela suspensão e pela dispensa por prática de falta grave, jamais sendo razoável aceitar atos de humilhação, vexame e constrangimento impingidos ao trabalhador, em atendimento a puro e simples capricho do empregador ou de seus prepostos.*

*O dano moral não exige prova, em regra, decorrendo diretamente da conduta lesiva e de sua gravidade.*

*Dúvida não há, no caso em exame, que a conduta do preposto da primeira ré lesou direitos da personalidade do autor, ou seja, bens imateriais, violando sua honra, imagem, reputação e dignidade, pelo que, patente o dever de indenizar o dano moral, conforme preceitua o inc. X, do art. 5º, da Constituição Federal de 1988.*

*Quanto à fixação do valor da indenização, leciona o eminente ministro do C. TST, João Oreste Dalazen, que deve o Juiz "pautar pela razoabilidade e equitatividade na estipulação, evitando: de um lado, um valor exagerado e exorbitante, a ponto de levar a uma situação de enriquecimento sem causa, ou à especulação, ou conduzir à ruína financeira o ofensor; de outro lado, evitando-se um valor tão baixo que seja irrisório e desprezível, a ponto de não cumprir função inibitória".*

*Nessa linha de raciocínio, entendo que, no caso em exame, considerando a duração do contrato, a remuneração do autor e sua*

*presumível condição socioeconômica, bem como a situação financeira dos réus e sua posição de superioridade na relação de emprego (beneficiária do vínculo de subordinação) e, visando atender à tríplice finalidade da reparação, reconhecida por parte expressiva da doutrina: a) compensar o dano sofrido pela vítima; b) penalizar o empregador, reduzindo parte de seu patrimônio; e c) pedagógica, para que o empregador não pratique e nem permita atos semelhantes com outros empregados, fixo o valor da reparação devida à autora em R\$ 10.000,00 (dez mil reais), a ser atualizada monetariamente e sofrer juros de mora a partir da presente data (19 de agosto de 2011). Acolho, nesses termos. (fls. 569-v/571 - grifos acrescentados).*

Inconformam-se as partes.

Aduzindo ser de extrema gravidade dos fatos que ensejaram lesão a sua moral, o Autor requer a majoração do valor arbitrado para R\$ 20.000,00 (vinte mil reais).

A **segunda Ré (Global Village Telecom)** além de requerer o afastamento da responsabilidade subsidiária aos fundamentos de que: a) amparada pelos arts. 60 e 94 da Lei nº 9.472/97 que preveem o direito à terceirização, sem, contudo, contemplar a responsabilidade subsidiária; b) nunca possuiu qualquer ingerência sobre os empregados da primeira Ré (C.C.O. Omni Engenharia e Serviços), pois não lhes proferia ordens, exigia frequência, pactuava salários ou controlava horários; e c) agiu na forma da lei, consoante arts. 175 da Constituição Federal e 25, § 1º, da Lei nº 8.987/95; alega que o pedido de danos morais foi direcionado exclusivamente a primeira Ré (C.C.O. Omni Engenharia e Serviços) e seus prepostos (personalíssimo), não podendo, a seu ver, ser transferido a terceiros, ainda que de forma subsidiária, a responsabilidade. Acrescenta que a pena não pode passar da pessoa que praticou o ato ilícito. Entende inexistir qualquer nexo causal que justifique sua condenação. Sustenta ser parte ilegítima para figurar no polo passivo do presente pedido. Supletivamente alega que as reclamadas não podem responder por brigas havidas fora do ambiente de trabalho. Cita precedente. Mantida a condenação, requer a redução do valor fixado em patamar correspondente à multa do art. 477 da CLT.

Requer, ainda,

Pois bem.

#### **a) ilegitimidade passiva**

De plano, não se sustenta a alegação de ilegitimidade passiva.

Existe, no mínimo, a viabilidade em abstrato, ou em tese, do

pronunciamento jurisdicional pleiteado, sendo, portanto, a segunda Ré (Global Village Telecom) parte legítima para responder à ação proposta pelo Reclamante reivindicando sua responsabilidade por danos morais.

Mister salientar que a legitimidade passiva para a causa consiste, em linhas gerais, na individualização daquele perante o qual o interesse de agir é manifestado. Conforme Manoel Antonio Teixeira Filho (TEIXEIRA FILHO, Manoel Antonio. A sentença no processo do trabalho. São Paulo: LTr. p. 173.):

*(...) por isso, o erro em que, não raro, incidem os juízes, ao declararem a Reclamante carecente da ação sempre que se convencem da inexistência da alegada relação de emprego, supondo, com isso, ser o reclamado parte ilegítima. "Data venia", se a prestação dos serviços foi feita para a pessoa que figura como ré, na ação, é óbvio que esta será parte legítima para responder às pretensões formuladas pelo reclamante. O fato de a sentença mais tarde declarar a inexistência da pretendida relação de emprego em nada altera a legitimidade do reclamado. Os que assim não entendem cometem a comprometedora escorregadela de confundir a legitimidade 'ad causam' com o resultado da entrega da prestação jurisdicional de mérito. Quando se diz que não há, no caso concreto, relação de emprego, está-se, com isso, emitindo um pronunciamento de mérito, na medida em que, para tanto, houve necessidade de tocar-se no ponto nuclear da 'res in iudiciu deducta'.*

Se as condições da ação nada têm a ver com o mérito da causa e se o pronunciamento jurisdicional declarativo da inexistência da relação de emprego só pode ser feito após a prospecção do mérito, está patente a cincada das sentenças que, apreciando esse tema, declaram o reclamante carecente da ação, por suposta ilegitimidade do reclamado para figurar na relação jurídica processual.

Deve-se compreender, de uma vez para sempre, que a circunstância de o órgão jurisdicional não admitir a existência de relação de emprego entre as partes não significa que o reclamado seja parte ilegítima ad causam, na medida em que somente este estava legalmente apto para resistir às pretensões do reclamante, ou com elas concordar, em

decorrência da relação de fato (material) havida ou ainda existente entre ambos.

"In casu", tendo o Reclamante manifestado o interesse de agir também em relação à segunda Ré (Global Village Telecom), esta é parte legítima para figurar no polo passivo da demanda.

**Nada a prover.**

#### **b) responsabilidade subsidiária e sua extensão**

Equivocado o entendimento da segunda Ré (Global Village Telecom), considerando o exame referente à responsabilidade subsidiária. Inconteste que o Autor, contratado pela primeira Reclamada (C.C.O. Omni Engenharia e Serviços) em 03.09.08, para exercer a função de instalador, prestou serviços para a segunda Reclamada (Global Village Telecom), que, inegavelmente, beneficiou-se de seus serviços, como se extrai dos termos da sua própria defesa (fl. 426). O contrato de trabalho foi extinto em 27.04.09 (fl. 50).

A alegação recursal de ausência de responsabilidade não prospera, pois, não obstante a legitimidade do contrato para prestação de serviços, na hipótese em análise subsiste a responsabilidade subsidiária do tomador quanto às obrigações trabalhistas inadimplidas pela empresa interposta.

Tal responsabilidade decorre tanto do risco que a empresa assumiu ao contratar com a prestadora (o qual lhe trouxe proveito, **visto que a atividade desenvolvida pelo Reclamante era de seu interesse**), como da culpa "in eligendo".

Pertinente lição, neste sentido, é dada pelo ilustre jurista Orlando Gomes - "in" Obrigações, Forense, 8ª edição, p. 364:

*Em suma, há um dever de guarda, consistente na observância das cautelas indispensáveis a que, por intermédio das coisas, não se produzam danos na esfera jurídica de outras pessoas. A omissão desse dever implica responsabilidade da pessoa a quem incumbe.*

Induvidoso que, omitindo-se quanto ao cuidado de verificar se a empresa contratada cumpria com as mínimas obrigações trabalhistas, assumiu a Global Village Telecom o risco de inadimplência daquela.

Assim, diante dos motivos supracitados, não há como a tomadora

fugir à responsabilidade. Inquestionável, ainda, que o trabalhador, parte hipossuficiente economicamente na relação de trabalho, não poderá sofrer prejuízo em seus legítimos direitos pela inadimplência da prestadora de serviços e negligência da tomadora.

Participando a segunda Reclamada (Global Village Telecom) da relação material, existe, no presente caso, responsabilidade subsidiária, à luz do entendimento jurisprudencial cristalizado na Súmula nº 331 do C. TST.

A teor da referida súmula, deve o tomador prever o risco do contrato firmado com empresas interpostas, porque não se pode admitir nesta Especializada a edição e a prevalência de um contrato vir em detrimento do trabalhador, mormente quando existe manifestação expressa do C. TST nesse sentido.

Não é crível admitir o desconhecimento pela empresa da responsabilidade que se lhe impõe, quando pactua esse tipo de contrato, devendo servir-se de garantias que atestem a idoneidade financeira e moral da empresa contratada.

Assim, já se manifestou o Ministro Vantuil Abdala (Revista LTr, 60-5/587-590), lembrando Caio Mário da Silva Pereira, que se trata da consagração da teoria da culpa extra contratual:

*(...) baseada no dever geral de não causar dano a outrem, nascendo daí a teoria do risco, bem como a da culpa "in eligendo", quando há má escolha da pessoa a quem uma tarefa é confiada.*

*O princípio de proteção ao trabalhador e a teoria do risco explicam a preocupação de não deixar ao desabrigo o obreiro, pontificando uma responsabilidade indireta daquele que, embora não seja o empregador direto, tenha se beneficiado da atividade dos trabalhadores contratados pela prestadora de serviços. A lógica indica haver um benefício de ordem em favor do tomador de serviços.*

*Foi com base nesses institutos e doutrina que a jurisprudência do Tribunal Superior do Trabalho*

veio a se orientar no sentido da responsabilidade subsidiária do tomador dos serviços, quando, em um legítimo contrato de prestação de serviços, a prestadora não tiver idoneidade econômico-financeira para satisfazer os haveres de seus empregados.

*Cabe acentuar que basta o inadimplemento das obrigações trabalhistas por parte do empregador para emergir a responsabilidade subsidiária do tomador de serviços. Assim, não é necessário para que se legitime a propositura da ação também contra o tomador, que o empregado comprove antes a insolvência do empregador ou a impossibilidade, por qualquer motivo, de receber deste o que lhe é devido. Repita-se, basta o descumprimento por parte do empregador quanto a suas obrigações trabalhistas para se aceitar como parte legítima "ad causam" passiva a tomadora de serviços.*

*Agora, a ação deve ser movida contra ambos e nunca isoladamente contra a tomadora de serviços. Isto está claro no trecho constante do item IV, do Enunciado n.º 331: "desde que tenha participado da relação processual e conste também do título executivo judicial". (Terceirização: Atividade-fim e Atividade-Meio - Responsabilidade Subsidiária do Tomador de Serviço).*

A subsidiariedade é decorrente do trabalho prestado pelo Reclamante, porque houve contrato entre a Global Village Telecom e a C.C.O. Omni Engenharia e Serviços para a prestação de serviços em prol da primeira ("*Contrato de Prestação de Serviços para Instalação e Manutenção de Linhas de Assinantes para uso no Serviço de Telecomunicações, acessos com tecnologia ADSL e Manutenção de Rede Externa - Metálica e Óptica - incluso o Fornecimento de Materiais necessários aos Serviços*" celebrado entre as Reclamadas, e anexos - fls. 479/488).

E não se argumente a ilegalidade da aplicação da Súmula nº 331, IV, do C. TST, contra dispositivo de lei, art. 5º, II, da Constituição Federal,

eis que restou sobejamente patente nos autos que as Reclamadas causaram prejuízo ao Reclamante ao não quitar verbas de cunho salarial e remuneratório.

Referida súmula não ofende nenhuma norma legal em vigor, nem mesmo o art. 94 da Lei nº 9.472/97. Antes, atende ao comando da Constituição Federal: arts. 1º (A República Federativa do Brasil, formada pela união indissolúvel dos Estados e Municípios e do Distrito Federal, constitui-se em Estado Democrático de Direito e tem como fundamentos: (...) III - a dignidade da pessoa humana; IV - os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa; (...)); 3º (Constituem objetivos fundamentais da República Federativa do Brasil: I - construir uma sociedade livre, justa e solidária; (...) III - erradicar a pobreza e a marginalização e reduzir as desigualdades sociais e regionais; (...)), 6º (São direitos sociais a educação, a saúde, o trabalho (...)) e 170 (A ordem econômica, fundada na valorização do trabalho humano e na livre iniciativa, tem por fim assegurar a todos existência digna, conforme os ditames da justiça social, observados os seguintes princípios: (...)).

De fato, não seria aceitável, em confronto com tais normas, que o trabalho do Reclamante, tendo nascedouro em necessidade e chamado da Global Village Telecom, ficasse ao desamparo em caso de incapacidade da contratada (C.C. O. Omni Engenharia e Serviços) em solver as suas obrigações.

Assim, a Súmula nº 331 tem amparo legal e, mais, constitucional. A sua simples referência já fundamenta a conclusão.

Ainda, também não prospera alegação de que não firmou contrato com o Reclamante e que há previsão contratual de responsabilidade exclusiva da C.C.O. Omni Engenharia e Serviços, eis que, na qualidade de tomadora de serviços, beneficiou-se a Global Village Telecom diretamente da energia de trabalho despendida pelo Reclamante. Aliás, a previsão contratual de exclusão da sua responsabilidade só lhe garante, no caso em tela, o direito de regresso.

Nos termos da Súmula nº 331 do C. TST, o inadimplemento das obrigações trabalhistas por parte da empregadora (C.C.O. Omni Engenharia e Serviços) implica a responsabilidade subsidiária do tomador de serviços (Global Village Telecom) quanto àquelas obrigações. Para tanto, cogita a súmula de duas condições: que o tomador tenha participado da relação processual e que conste também do título executivo judicial.

Trata-se, ademais, de responsabilidade objetiva, decorrente da própria eleição da modalidade de terceirização de determinado tipo de serviço.

Assim, diante dos motivos supracitados, não há como a tomadora (Global Village Telecom) fugir à sua responsabilidade. Inquestionável, ainda, que o trabalhador, parte hipossuficiente economicamente na relação de trabalho, não poderá sofrer prejuízo em seus legítimos direitos pela inadimplência da prestadora de serviços (C.C.O. Omni Engenharia e Serviços) e negligência da tomadora (Global Village Telecom).

Sublinhe-se que a responsabilidade subsidiária, ou mesmo reflexiva, é de caráter patrimonial, e desta natureza serve para a integral reparação do dano. Logo, onde a lei não restringe, ao intérprete não é dado fazê-lo.

A responsabilidade acessória ou secundária abrange todos os direitos violados, inclusive aqueles imateriais, lesivos à moral e à honra do trabalhador, decorrentes da relação empregatícia, bem como os de caráter punitivo.

Como já visto, ainda que lícita a terceirização perpetrada, o tomador dos serviços responde pelo fiel cumprimento das obrigações daquele que laborou em seu benefício. Essa imputação de responsabilidade é justificada na própria Carta Magna, que consagrou a responsabilidade objetiva do Estado (art. 37, § 6.º), alçou o trabalho como um dos fundamentos do Estado Democrático de Direito (inciso IV do art. 1.º), além de fundar a ordem econômica na valorização do trabalho e a ordem social na sua primazia (arts. 170 e 193).

Ao mesmo tempo, insta reiterar que a condenação às parcelas em apreço dirigida à devedora principal - C.C.O. Omni Engenharia e Serviços - não exime o responsável subsidiário de efetuar o pagamento, na hipótese de não fazê-lo a primeira Ré. Ao contrário do alegado, os danos morais alegados pelo Autor decorrem do contrato de trabalho havido, da qual a segunda Ré (Global Village Telecom) beneficiou-se, como já analisado.

Deste modo, à responsabilização subsidiária basta a demonstração da inobservância, pela empregadora ao prestador do trabalho, dos direitos justralhistas, assim considerados todos aqueles decorrentes da relação de trabalho.

Destaca-se que a Súmula nº 331, IV, do C. TST refere-se a todas as obrigações decorrentes do contrato de trabalho, dentre elas a indenização por danos morais. Ademais a reparação, na forma como pode ser posta, não tem cunho personalíssimo em relação à primeira Reclamada, mas de obrigação de indenizar o trabalhador pelos alegados danos morais decorrentes do contrato de trabalho, sendo do tomador a responsabilidade pelo pagamento em caso de inadimplemento pela prestadora, em face da responsabilidade subsidiária imposta, como visto.

Neste sentido, decidiu recentemente o C. TST:

RESPONSABILIDADE SUBSIDIÁRIA.  
ABRANGÊNCIA. DANOS MORAIS. A  
responsabilidade subsidiária do tomador  
dos serviços abrange todas as obrigações  
do empregador judicialmente reconhecidas,  
inclusive as indenizações por danos morais  
decorrentes de ilícitos praticados pela empresa  
prestadora dos serviços, porquanto se trata de  
obrigação resultante de ato ocorrido no contexto  
da relação de trabalho. Agravo de instrumento  
a que se nega provimento. (AIRR - 156500-  
83.2005.5.15.0129, Relator Ministro: Lelio Bentes  
Corrêa, 1ª T., DEJT 18/11/2011).

(...) RESPONSABILIDADE SUBSIDIÁRIA.  
ABRANGÊNCIA. A jurisprudência desta Corte  
pacificou-se no entendimento acerca de que a  
responsabilização subsidiária, prevista na Súmula  
nº 331, item VI, do TST, implica o pagamento da  
totalidade dos débitos trabalhistas, inclusive  
as multas legais ou convencionais e verbas  
rescisórias ou indenizatórias. Esse entendimento  
acabou sendo consagrado pelo Pleno deste  
Tribunal Superior do Trabalho, que, em sessão  
extraordinária realizada em 24/05/2011, decidiu  
inserir o item VI na Súmula nº 331 da Corte,  
por intermédio da Resolução nº 174/2011  
(decisão publicada no DEJT divulgado em 27,  
30 e 31/05/2011), com a seguinte redação: "A  
responsabilidade subsidiária do tomador de  
serviços abrange todas as verbas decorrentes da  
condenação referentes ao período da prestação  
laboral". Recurso de revista não conhecido. (...). (RR

Assim, correta a r. sentença ao determinar a responsabilidade subsidiária da segunda Ré (Global Village Telecom), inclusive em relação à indenização por danos morais.

**Mantém-se.**

### **c) dano moral por agressões físicas**

Com efeito, a prova testemunhal confirmou que o autor foi vítima de agressões físicas por parte de um dos prepostos da primeira ré (C.C.O. Omni Engenharia e Serviços).

A primeira testemunha obreira, RONNIE MATHEUS GARCIA, disse que *"viu o supervisor Orivaldo bater no autor e agredi-lo fisicamente na frente de todos os empregados que estavam presentes; que o depoente acredita que o motivo da agressão física tenha sido a participação na greve, que durou apenas 01 (um) dia"*. (fl. 550-v - grifos acrescidos).

O segundo testigo obreiro, JOEL BENTO TEIXEIRA DA SILVA, afirmou que *"não se recorda da duração da greve, mas houve uma greve na empresa de 01 ou 02 dias e o supervisor Orivaldo 'deu uma gravata' no autor e o jogou no chão; que o depoente presenciou a agressão física praticada contra o autor, que caiu no chão, sendo que na época havia em torno de 40 pessoas no local e o depoente estava do outro lado da rua; que a agressão física ocorreu na calçada em frente ao portão da empresa"*. (f. 550-verso)

Em que pese a agressões tenham sido praticadas na calçada frente ao portão da empresa, não consta dos autos que decorriam de desentendimentos pessoais e mútuas provocações entre o Autor e o preposto da primeira Ré. Ao revés, dessume-se que o ato agressivo teve direta relação com movimento grevista do qual o Autor participava ao lado de significativo número de empregados.

Indubitável a repercussão da conduta patronal nos meios sociais e profissionais do Reclamante, pela conduta inadequada e contrária à moral, aos bons costumes e ao Direito, praticada pelo seu preposto em frente a outros empregados.

Como destacado pelo primeiro grau, a conduta do preposto é digna de censura, mormente porque indica indiferença e desprezo ao ordenamento jurídico e aos direitos dos empregados, entre eles reputação, honra e imagem perante seus pares, que se inserem no princípio da dignidade da pessoa humana, expressamente contemplado

pela Constituição da República (art. 1º, inc. III), enquanto fundamento do Estado Democrático de Direito.

Saliente-se que a legislação estabelece punições específicas para eventuais faltas dos empregados, que vão da advertência verbal, advertência escrita, suspensão e dispensa por falta grave, sendo desmesurado partir para as vias de fato.

Portanto, presentes a prática de ato ilícito, a culpa, o dano e o nexo causal.

Correta, assim, a r. sentença que deferiu indenização por dano moral, pois configurado ato lesivo voluntário da empregadora contra o Reclamante, que atingiu sua reputação, honra e dignidade, afrontando o art. 5º, V e X, da Constituição Federal.

Frise-se que, ocorrendo a condenação subsidiária, o tomador de serviços tem a obrigação legal de quitar todos os créditos conferidos à empregada caso se necessite do acionamento de sua responsabilidade.

Não se cogita, considerando os fundamentos já expendidos quanto ao alcance da responsabilidade subsidiária, de, quanto à segunda Ré (Global Village Telecom), excluir-se a reparação pelo dano moral.

Contudo, assiste razão à segunda Ré quanto ao pedido sucessivo de redução do "quantum" indenizatório.

Em suma, a indenização deve ser fixada com observância da condição social do Reclamante, como parte ofendida, e a situação econômica do empregador, como parte responsável, de tal forma que o valor arbitrado não se constitua em sanção irrisória ao causador do dano, e nem implique enriquecimento sem causa para a vítima.

Assim, atendo-se a tais parâmetros, reduz-se o "quantum" indenizatório, em face do dano moral sofrido, ao montante de R\$ 5.000,00 (cinco mil reais), tendo em vista a duração do contrato laboral e a repercussão da conduta praticada.

O valor fixado acompanha o posicionamento desta E. 7ª Turma, na medida em que não é irrisório nem excessivo, tendo-se em conta o dano sofrido pelo Reclamante, a capacidade econômica da parte Reclamada, bem como levando-se em consideração que referido valor não gerará enriquecimento sem causa do Autor.

Pelo exposto, **reforma-se parcialmente** para reduzir a indenização por dano moral de R\$ 10.000,00 (dez mil reais) para R\$ 5.000,00 (cinco mil reais).

## **RECURSO ADESIVO DA SEGUNDA RÉ (GLOBAL VILLAGE TELECOM LTDA.)**

### **RESPONSABILIDADE SUBSIDIÁRIA**

Tópico analisado em conjunto com o recurso ordinário do Autor.

### **REMUNERAÇÃO - SALÁRIO PRODUÇÃO E ALUGUEL DE VEÍCULO**

Tópico analisado em conjunto com o recurso ordinário do Reclamante.

### **BASE DE CÁLCULO DO ADICIONAL DE PERICULOSIDADE**

Tópico analisado em conjunto com o recurso ordinário do Autor.

### **DESPESAS COM TELEFONE CELULAR**

Insurge-se a segunda Reclamada (Global Village Telecom) contra a decisão que deferiu o pedido de ressarcimento de despesas com o uso de telefone celular próprio no desempenho das atividades do Autor.

Assim decidiu o r. Juízo "a quo":

#### *14. DESPESAS COM TELEFONE CELULAR*

*Em depoimento pessoal o autor declarou, expressamente, que "usava celular próprio e apenas 03 meses antes de sua saída recebeu celular da empresa" (f. 550, item 8), ou seja, ao que tudo indica utilizou telefone celular próprio de sua admissão até janeiro/2009.*

*A parte ré não nega que o autor utilizou-se de celular próprio no desempenho de suas atividades profissionais, durante o período contratual. Apenas aduz que havia múltiplas possibilidades de contato entre as partes durante a realização dos serviços.*

*Incumbe ao empregador fornecer a seus empregados todos os meios necessários ao desempenho das atividades contratadas.*

*Ademais, o uso do aparelho celular é uma constante nos dias de hoje, já que propicia maior agilidade na comunicação e transmissão de dados, ponto crucial para a consecução dos objetivos das empresas.*

*Pelas razões ora expostas, acolho em parte o pedido, para deferir ao autor o pagamento da indenização pleiteada, durante o período compreendido entre setembro/2008 e janeiro/2009.*

*Considerando-se que o aparelho celular também era utilizado para fins particulares, entendo razoável e proporcional, arbitrar a indenização em R\$ 50,00 (cinquenta reais) mensais. Acolho, nestes termos. (fls. 564-v/565 - grifos acrescentados).*

Em seu inconformismo assevera que o Autor "*não comprovou o uso de telefone a serviço das Rés, tampouco o valor de R\$ 50,00 (cinquenta reais)*". Destaca que a decisão deve estar calcada em prova nos autos e não em "*constantes dos dias atuais*" (fl. 628-v). Pugna pelo afastamento da condenação.

Com razão.

De fato, o Reclamante não demonstrou qualquer despesa que tenha tido em razão da utilização de telefone celular de sua propriedade quando em serviço.

Ainda que a parte Ré tenha admitido que o Reclamante fazia uso de celular particular para manter contato telefônico com seus superiores hierárquicos e clientes, era ônus do Obreiro evidenciar as despesas que teve de suportar, exclusivamente, com tal utilização, já que é certo também ter se valido do aparelho próprio para outras finalidades alheias ao trabalho. Frise-se: uma vez que a evidenciação dos gastos que teve em razão do uso de telefone celular particular em benefício da parte Ré é fato constitutivo do direito do Autor ao reembolso de tais despesas, haja vista que as Reclamadas não podem ser condenadas a ressarcir valores aleatoriamente apontados, ainda mais ao se levar em consideração que o celular de propriedade obreira certamente era utilizado em ligações particulares, é do Reclamante o ônus de provar os valores dispendidos com ligações em serviço, conforme arts. 818 da CLT e 333, I, do CPC.

Não se desincumbindo a contento de tal ônus, indevido qualquer ressarcimento a título de ligações telefônicas feitas com telefone celular próprio no desempenho de suas atividades. Merece reparo o "decisum".

**Reforma-se** a r. sentença para excluir a condenação ao ressarcimento pelo uso de celular.

## **HORAS EXTRAS**

Tópico analisado conjuntamente com o recurso ordinário do Reclamante.

## **DANO MORAL**

Tópico analisado conjuntamente com o recurso ordinário do Autor.

## **ART. 475-J DO CPC**

Pugna a segunda Ré (GVT) pela reforma da r. sentença a fim de que se exclua a condenação ao pagamento da multa do art. 475-J do CPC.

Novamente peço vênia para transcrever, a respeito da matéria, os fundamentos adotados pelo Exmo. Desembargador Ubirajara Carlos Mendes, que adoto como razões de decidir:

A Lei n.º 11.232/05 estabelece a fase de cumprimento das sentenças no processo de conhecimento indicando, já na ementa, o sincretismo das fases de conhecimento e execução, não mais reconhecendo-se a autonomia deste último. Revogou dispositivos relativos à execução fundada em título judicial e, visando compelir o devedor ao célere cumprimento do julgado, acresceu ao Código de Processo Civil o art. 475-J, estabelecendo que, no caso de sentenças líquidas ou já liquidadas e não satisfeitas no prazo assinado, seja o montante da condenação acrescido de multa de 10% (dez por cento). Transcreve-se a regra, "ad litteram":

*Art. 475-J. Caso o devedor, condenado ao pagamento de quantia certa ou já fixada em liquidação, não o efetue no prazo de quinze dias, o montante da condenação será acrescido de multa no percentual de dez por cento e, a requerimento do credor e observado o disposto no art. 614, inciso II, desta Lei, expedir-se-á mandado de penhora e avaliação.*

*§ 1º Do auto de penhora e de avaliação será de imediato intimado o executado, na pessoa de seu advogado (arts. 236 e 237), ou, na falta deste, o seu representante legal, ou pessoalmente, por mandado ou pelo correio, podendo oferecer impugnação, querendo, no prazo de quinze dias.*

*§ 2º Caso o oficial de justiça não possa proceder à avaliação, por depender de conhecimentos especializados, o juiz, de imediato, nomeará avaliador, assinando-lhe breve prazo para a entrega do laudo.*

*§ 3º O exequente poderá, em seu requerimento, indicar desde logo os bens a serem penhorados.*

*§ 4º Efetuado o pagamento parcial no prazo previsto no caput deste artigo, a multa de dez por cento incidirá sobre o restante.*

*§ 5º Não sendo requerida a execução no prazo de seis meses, o juiz mandará arquivar os autos, sem prejuízo de seu desarquivamento a pedido da parte. (grifos acrescentados).*

O dispositivo prevê a "construção direta", na acepção de José Augusto Rodrigues Pinto (PINTO, José Augusto Rodrigues. Compreensão didática da Lei n.º 11.232, de 22.12.2005. Revista LTr, Vol. 70, n.º 03, março de 2006, p. 313), suprimindo o trâmite inicial do processo de execução, anteriormente marcado, num primeiro momento, pela citação do devedor para pagar ou garantir o juízo e, depois, pela construção patrimonial imposta pelo órgão jurisdicional. Incorporou-se a execução forçada da sentença ao processo de conhecimento, pois *"a comunicação da construção patrimonial passa a ser um ato de continuidade de relação processual já fechada com a citação na ação em que foi prolatada a sentença a cumprir. (...) Estando a sentença em condição de exigibilidade de cumprimento expede-se incontinenti o mandado de penhora e avaliação, a requerimento do credor, para pagamento da quantia certa ou liquidada na condenação."* (Idem. *Ibidem*, p. 313).

Dadas a autonomia processual e as especificidades marcantes da execução trabalhista (arts. 876 a 893 da CLT), por ausência de omissão ou compatibilidade, não se aplica essa regra de processo civil (art. 769 da CLT), sem embargo de já tê-la considerado incidente, por pressuposto, em discussões envolvendo o momento processual adequado à imposição, processo de conhecimento ou processo executivo.

É assente que, por força da norma do art. 769 da CLT, as normas do processo civil somente podem ser aplicadas ao processo do trabalho quando com este compatíveis ou na hipótese de haver omissão a propósito da matéria. Por conseguinte, não se cogita de aplicação da OJ EX SE 35 deste E. TRT.

A CLT disciplina, nos arts. 882 e 883, o procedimento para a execução por quantia certa no processo do trabalho, indicando expressamente, mediante previsão de penhora em 48 (quarenta e oito) horas, o meio hábil à execução do crédito trabalhista reconhecido e não cumprido voluntariamente. De acordo com estes regramentos:

*Art. 882. O executado que não pagar a importância reclamada poderá garantir a execução mediante depósito da mesma, atualizada e acrescida das despesas processuais, ou nomeando bens à penhora, observada a ordem preferencial estabelecida no art. 655 do Código Processual Civil.*

*Art. 883. Não pagando o executado, nem garantindo a execução, seguir-se-á penhora dos bens, tantos quantos bastem ao pagamento da importância da condenação, acrescida de custas e juros de mora, sendo estes, em qualquer caso, devidos a partir da data em que for ajuizada a reclamação inicial.*

Nesse sentido se posicionam Manoel Antonio Teixeira Filho (As novas leis alterantes do processo civil e sua repercussão no processo do trabalho. Revista LTr, Vol. 70, n.º 03, março de 2006, p. 287), Estevão Mallet (O processo do trabalho e as recentes modificações do Código de Processo Civil. Revista do Advogado. AASP, maio/2006, fls. 197/205), Jorge Pinheiro Castelo (A nova reforma do processo civil e o processo do trabalho. Fase de cumprimento da sentença. Lei n.º 11.232/05) e José Augusto Rodrigues Pinto (Compreensão didática da Lei n.º 11.232, de 22.12.2005. Revista LTr, Vol. 70, n.º 03, março de 2006, p. 313).

Mencione-se, ainda, a posição da mais alta Corte Trabalhista:

*MULTA DO ART. 475-J DO CPC. APLICABILIDADE. INCOMPATIBILIDADE COM O PROCESSO DO TRABALHO. REGRA PRÓPRIA COM PRAZO REDUZIDO. MEDIDA COERCITIVA NO PROCESSO TRABALHO DIFERENCIADA DO PROCESSO CIVIL. O art. 475-J do CPC determina que o devedor que, no prazo de quinze dias, não tiver efetuado o pagamento da dívida, tenha acrescido multa de 10% sobre o valor da execução e, a requerimento do credor, mandado de penhora e avaliação. A decisão que determina a incidência de multa do art. 475-J do CPC, em processo trabalhista, viola o art. 889 da CLT, na medida em que a aplicação do processo civil, subsidiariamente, apenas é possível quando houver omissão da CLT, seguindo, primeiramente, a linha traçada pela Lei de Execução fiscal, para apenas após fazer incidir o CPC. Ainda assim, deve ser compatível a regra contida no processo civil com a norma trabalhista, nos termos do art. 769 da CLT, o que não ocorre no caso de cominação de multa no prazo de quinze dias, quando o art. 880 da CLT determina a execução em 48 horas, sob pena de penhora, não de multa. Recurso de Embargos conhecido e provido para afastar a multa do art. 475-J do CPC. (E-RR - 1568700-64.2006.5.09.0002. Rel. Min. Aloysio Corrêa da Veiga, SBDI I. DEJT 17.06.11).*

A busca pela efetividade do provimento jurisdicional, mesmo informada pelo argumento da satisfação de direito de índole alimentar, não permite violar a integridade normativa, desprezando preceitos próprios contidos no texto celetista, em flagrante violação, em primeiro plano, à regra do art. 769 da CLT.

Portanto, tem-se por inaplicável a multa do art. 475-J do CPC ao processo do trabalho, porque: a) subsiste neste direito especializado processo de execução próprio e distinto da cognição; b) a execução trabalhista rege-se por regras próprias, consolidadas nos arts. 876 a 892 do texto celetário, inexistindo a omissão e a compatibilidade justificadoras da aplicação supletiva a que se refere o art. 769 do mesmo diploma legal; c) a norma retira do devedor a prerrogativa da nomeação de bens à penhora, assegurada pelos arts. 880 a 882 da CLT, contrariando a previsão contida na legislação processual do trabalho de condicionar a constrição à precedente citação do devedor.

Ante o exposto, reforma-se a r. sentença para excluir a aplicação da multa do art. 475-J do CPC.

### **HONORÁRIOS ADVOCATÍCIOS**

Tópico analisado em conjunto com o recurso ordinário do Reclamante.

### **III. CONCLUSÃO**

Pelo que,

**ACORDAM** os Desembargadores da 7ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região, por unanimidade de votos, **CONHECER DOS RECURSOS ORDINÁRIOS DO AUTOR E DA SEGUNDA RÉ (GLOBAL VILLAGE TELECOM LTDA.)**, assim como das respectivas contrarrazões. No mérito, por igual votação, **DAR PROVIMENTO PARCIAL AO RECURSO ORDINÁRIO DO AUTOR** para determinar o pagamento do adicional de periculosidade no percentual de 30% (trinta por cento) sobre o salário-base, sem acréscimo de outras parcelas (Súmula n.º 191 do C. TST), durante todo o período contratual imprescrito, com reflexos em férias acrescidas do terço constitucional, 13.º salários e FGTS (11,2%) e abatimento dos valores pagos sob o mesmo título. Por maioria de votos, vencida parcialmente a Desembargadora Rosalie Michaelle Bacila Batista, **DAR PROVIMENTO PARCIAL AO RECURSO ORDINÁRIO DA SEGUNDA RÉ (GLOBAL VILLAGE TELECOM LTDA.)** para: a) declarar que o alegado valor pago por produção e por fora em verdade correspondia ao aluguel de veículo e, por conseguinte, excluir a condenação a tais títulos (salário por produção, pagamento "a latere", despesas com veículo), à exceção da diferença de R\$ 13,00 (treze reais) correspondente ao aluguel de automóvel do mês de fevereiro/2009; b) determinar como base de cálculo do adicional de periculosidade o salário básico do Autor; c) excluir a condenação ao ressarcimento pelo uso

de celular; d) reduzir a indenização por dano moral de R\$ 10.000,00 (dez mil reais) para 5.000,00 (cinco mil reais); e) excluir a aplicação da multa do art. 475-J do CPC; e f) excluir a condenação em honorários advocatícios.

Tudo nos termos do fundamentado.

Custas inalteradas.

Intimem-se.

Curitiba, 06 de março de 2012.

**JANETE DO AMARANTE**  
**JUÍZA FEDERAL DO TRABALHO**  
**RELATORA CONVOCADA**

# Ementas

## **AUXÍLIO-ALIMENTAÇÃO. ART. 458 DA CLT. NATUREZA JURÍDICA SALARIAL. EXCEÇÕES**

A rigor, toda forma de alimentação, in natura ou por tíquetes com esta finalidade, fornecida pelo empregador, tem natureza salarial, por força do art. 458 da CLT. É nesse sentido, aliás, a disposição da Súmula nº 241 do TST. Constituem exceções à regra: a) a integração do empregador no Programa de Alimentação do Trabalhador - PAT; b) a existência de previsão diversa em instrumento coletivo de trabalho, como ocorre no caso. Em sendo incontroverso o fato de que o pagamento da ajuda-alimentação ocorria com supedâneo nos acordos coletivos que dispõem sobre o caráter não remuneratório da verba (cláusula nº 38 da CCT juntada aos autos), não há espaço para a reforma de decisão que aplica à hipótese exatamente o que dispõem as normas coletivas a respeito do tema (art. 7º, XXVI, da Constituição). Sentença mantida, nesse aspecto. TRT-PR-01069-2010-022-09-00-9-ACO-41965-2011 - 1A. TURMA Relator: EDMILSON ANTONIO DE LIMA Publicado no DEJT em 21-10-2011

## **SISTEMA MEDIADOR - LEGALIDADE.**

A exigência de utilização do Sistema Mediador não fere a liberdade sindical, constitucionalmente prevista, tampouco interfere na liberdade de negociação das partes para a elaboração dos instrumentos coletivos. A utilização do Sistema Mediador não traz qualquer empecilho à livre pactuação entre os sindicatos e efetivação do registro do instrumento normativo. A nova sistemática adotada encontra guarida nos artigos 613, parágrafo único, e 614, caput, da CLT. Tais dispositivos legais não estabelecem expressamente a forma pela qual devem ser revestidos os instrumentos normativos -- em papel ou de forma eletrônica --, para efeitos de depósito, registro e arquivo. O revestimento exteriorizador do ato administrativo insere-se na atuação discricionária da Administração Pública, devendo respeitar, precipuamente, ao que melhor atende



ao interesse público, situação verificada em relação ao procedimento ministerial adotado, que dá maior transparência, celeridade e segurança ao processo de depósito. Com a entrega do instrumento coletivo, por meio eletrônico, e a obtenção do correspondente protocolo, foram atendidos os requisitos legais invocados. Mantém-se a sentença que rejeitou a segurança pretendida. [TRT-PR-38949-2009-012-09-00-0-ACO-03804-2011 - 1A. TURMA Relator: BENEDITO XAVIER DA SILVA Publicado no DEJT em 04-02-2011]

### **MANDADO DE SEGURANÇA - DEPÓSITO DE INSTRUMENTO COLETIVO - SISTEMA MEDIADOR - LEGALIDADE.**

A exigência de depósito dos instrumentos coletivos por meio eletrônico não fere a liberdade sindical nem interfere na autonomia das partes envolvidas na negociação coletiva. O objetivo do Sistema Mediador, instituído pela Portaria nº 282 do Ministério do Trabalho e Emprego, é dinamizar o procedimento de entrega e facilitar a consulta aos instrumentos coletivos. A adoção da via eletrônica para tais fins está em sintonia com o atual estágio de evolução tecnológica e não traz qualquer empecilho à livre pactuação entre os sindicatos e à efetivação do registro do instrumento normativo. A nova sistemática não representa afronta aos artigos 613, parágrafo único, e 614, caput, da CLT, pois tais dispositivos legais não estabelecem forma obrigatória para o registro e arquivamento das normas coletivas. O procedimento ministerial adotado confere maior transparência, celeridade e segurança ao procedimento de depósito e o ato administrativo que exige a observância desse procedimento não se reveste de qualquer ilegalidade ou abuso de poder. Recurso ordinário dos autores a que se nega provimento. [TRT-PR-39813-2009-004-09-00-2-ACO-06244-2012 - 1A. TURMA Relator: BENEDITO XAVIER DA SILVA Publicado no DEJT em 14-02-2012]

### **MINUTOS RESIDUAIS. NORMA COLETIVA. TRANSAÇÃO.**

Por força do princípio da adequação setorial negociada, as normas coletivas podem prevalecer sobre as legais, se observados alguns critérios, a começar pela exigência de que se tratem de direitos dotados de indisponibilidade relativa e de que haja verdadeira transação, jamais renúncia. O direito a horas extras e jornada de trabalho não é absolutamente indisponível, pois a própria Constituição Federal possibilita a majoração da jornada nos turnos ininterruptos de revezamento - desde, é claro, que haja pagamento, como extra, da sétima e oitava horas - e a compensação de jornadas por negociação coletiva (art. 7º, XIV, XIII). Na mesma esteira, o art. 58, §1º, da

CLT, permite alguma flexibilização ao autorizar o desprezo das variações de horário inferiores a cinco minutos no início e no fim da jornada. Há que se atribuir validade à cláusula em que as partes negociam para que o empregador não desconte atrasos e antecipações de saída e, em contrapartida, não precise pagar, como extraordinários, os minutos que antecedem e sucedem a jornada. Os benefícios existem, em tese, para ambas as partes, ainda que, na prática, possam mostrar-se mais intensos a uma delas, o que, todavia, não afasta a licitude da previsão, que é genérica e abstrata. Recurso a que se nega provimento para manter a decisão pela validade da cláusula coletiva. [TRT-PR-PROCESSO 01827-2003-022-09-00-0 (RO 2363/2006) - 2ª TURMA - Juiz(a) Relator(a): MARLENE T. FUVERKI SUGUIMATSU - Publicado do no DEJT em 13-06-2006]

### **HORAS EXTRAS - BASE DE CÁLCULO - FIXAÇÃO EM NORMA COLETIVA - OFENSA A GARANTIA MÍNIMA - INVALIDADE.**

O fato da Constituição Federal de 1988 ter assegurado o reconhecimento das normas coletivas, como determina o inciso XXVI do artigo 7º, não significa que se possa dar validade a toda e qualquer composição, pois não autoriza às partes acordantes transacionarem a respeito de direitos garantidos em normas trabalhistas de aplicação cogente. Somente se admite a composição das partes quando respeitados os direitos mínimos previstos em lei, de modo a favorecer o empregado, nunca subtraindo o mínimo. Embora os instrumentos coletivos, ao estipularem as circunstâncias em que se desenvolvera a relação de emprego devam ser respeitados, eis que se tratam, de contratos que determinam as obrigações assumidas pelas partes com a finalidade de regulamentar uma relação, não podem ser utilizados como meios para suprimir direito garantido em lei. O art. 7º, XXVI, da CF, não é expresse quanto ao conteúdo da norma coletiva. Esta norma deve ser analisada conjugada também com o disposto no art. 7º "caput", e demais incisos do artigo em questão, bem como legislação ordinária, aos quais a jurisprudência tem dado interpretação de garantia mínima, sobre o que não seria possível negociação pelos representantes sindicais. Note-se, assegurar o caput do art. 7º, em referência, aos trabalhadores não só os direitos enunciados nos respectivos incisos, mas também outros que "visem a melhoria de sua condição social", o que se encontra estampado em toda a legislação trabalhista, atuante como limitadora da exploração da mão-de-obra. A discussão, portanto, não se encontra no direito legítimo, que advém de normas coletivas, e sim de eventual supressão ou redução de direito, garantido por norma de igual hierarquia (art. 7º, "caput"), subsidiado pelo art. 7º, XVI, da CF, e 457 da CLT. [TRT-PR-06769-2009-005-09-00-0-ACO-07096-2011 - 3A. TURMA Relator: ARCHIMEDES CASTRO CAMPOS JÚNIOR Publicado no DEJT em 01-03-2011]

### **HORAS EXTRAS. INTERVALO INTRAJORNADA SUPERIOR A DUAS HORAS. PREVISÃO EM NORMAS COLETIVAS E NO CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABALHO - PECULIARIDADE DA FUNÇÃO DE MOTORISTA**

Prevista em norma coletiva e estabelecida expressamente no contrato individual de trabalho a possibilidade de ampliação do intervalo intrajornada, ainda que não especifique os horários, reputa-se válida tal pactuação, tendo em vista a peculiaridade da função de motorista em empresa de transporte coletivo. [TRT-PR-00264-2010-659-09-00-7-ACO-35545-2010 - 4A. TURMA Relator: SÉRGIO MURILO RODRIGUES LEMOS Publicado no DEJT em 09-11-2010]

### **ADICIONAL POR TEMPO DE SERVIÇO. IMPLANTAÇÃO E EXTINÇÃO PELA VIA COLETIVA. AFRONTA AO ART 468 DA CLT NÃO CARACTERIZADA.**

Ao pactuar a extinção do adicional por tempo de serviço, os Sindicatos convenientes invocaram expressamente os incisos VI ("irredutibilidade do salário, salvo o disposto em convenção ou acordo coletivo") e XXVI ("reconhecimento das convenções e acordos coletivos de trabalho") do artigo 7º ("São direitos dos trabalhadores [...]") da Constituição Federal, de modo que, evidentemente, tinham a percepção do impacto que tal alteração teria na remuneração dos trabalhadores e a consideravam, no conjunto, benéfica, não cabendo a este Colegiado promover nenhum tipo de ingerência na sua liberdade negocial. Há que se registrar, ainda, que o parágrafo único da cláusula terceira do mesmo ACT previu que "Ficam expressamente revogadas as demais cláusulas e condições estabelecidas em acordos pretéritos e que não tenham sido objeto do presente ajuste, ou que com este conflitem" . Também essa disposição evidencia que a parcela "adicional por tempo de serviço" decorreu de negociação coletiva, tendo sido extinta também por esta via negocial. Não há que se cogitar, portanto, em violação ao disposto no artigo 468 da CLT, pois a condição mais benéfica ajustada via negociação coletiva não se integra ao contrato de trabalho, tendo sua vigência atrelada à do instrumento coletivo que a institui. [TRT-PR-13702-2010-008-09-00-5-ACO-49082-2011 - 4A. TURMA Relator: MÁRCIA DOMINGUES Publicado no DEJT em 02-12-2011]

### **ENQUADRAMENTO SINDICAL. PRINCÍPIO DA NORMA MAIS FAVORÁVEL AO TRABALHADOR.**

A Constituição da República, através do art. 7º, inciso XXVI, é pragmática ao privilegiar a autonomia privada coletiva de que são titulares os sujeitos da relação de trabalho, por intermédio de sua representação sindical.

Assim, Acordos ou Convenções Coletivas de Trabalho são celebrados mediante transação entre as partes, para as quais deve se guardar em mente o princípio do conglobamento que informa o Direito Coletivo do Trabalho, de acordo com o qual a classe trabalhadora, para obter certas vantagens, negocia em relação a outras, havendo compensação entre os direitos e garantias alcançados e transacionados. Tal circunstância não afeta o princípio da norma mais favorável ao trabalhador, uma vez que o instrumento coletivo deve ser analisado em seu conjunto e não particularmente, cláusula a cláusula, sob pena de descaracterização. O que não é permitido, sob pena de ofensa ao conceito do Direito como ciência, é o empregado tentar valer-se das cláusulas que são mais benéficas por meio da análise de preceitos constantes de instrumentos coletivos de diversas nuances. [TRT-PR-PROCESSO 00617-2007-655-09-00-8 (RO 19511/2008) - 4ªTURMA - Juiz(a) Relator(a): CÉLIO HORST WALDRAFF) - Publicado no DEJT em 30-06-2009]

#### **EMENTA. INSTRUMENTO COLETIVO DE TRABALHO.**

É nula a cláusula de instrumento coletivo de trabalho que afasta a incidência de norma cogente, impondo pior condição ao trabalhador ao desprezar da duração do trabalho o tempo despendido "in itinere" em local não servido por transporte coletivo público regular. [TRT-PR-01509-2010-072-09-00-4-ACO-10882-2012 - 6A. TURMA Relator: SUELY FILIPPETTO Publicado no DEJT em 13-03-2012]

#### **TRABALHO EM DIA DE REPOUSO SEMANAL. ADICIONAL CONVENCIONAL INFERIOR A 100%. VALIDADE.**

É válida a cláusula de instrumento coletivo que prevê a remuneração do trabalho em dia de repouso semanal com adicional de 50%. A partir da Carta Magna de 1988, os acordos alçaram grandeza constitucional, materializando interesses coletivos cuja defesa cabe aos sindicatos (artigo 8º, III, da CF), que devem participar necessariamente das negociações (artigo 8º, VI, também da CF). Desse modo, desde que sejam respeitados os princípios da democracia e da legalidade (artigos 1º e 5º, II, da CF), não se pode declarar sua ineficácia por inconformismo meramente individual, para negar ou restringir seus efeitos. Reconhece-se, nesse contexto, a autonomia coletiva de vontades (pacta sunt servanda), até mesmo porque expressamente estipulado no artigo 7º, inciso XXVI, o "reconhecimento das convenções e acordos coletivos de trabalho". O aferimento da favorabilidade ou desfavorabilidade das condições pactuadas não deve ser realizado a partir de cláusulas isoladamente consideradas, mas, sim, do conjunto global da negociação, atendendo-se assim à teoria

da incidibilidade ou do conglobamento. Ausente, no caso, qualquer demonstração, sob a perspectiva global, da invalidade do instrumento coletivo, devido é que sobre o trabalho realizado em dias destinados ao repouso semanal remunerado incida o adicional convencional. Recurso do autor a que se nega provimento. [TRT-PR-03224-2010-018-09-00-2-ACO-10906-2012 - 6A. TURMA Relator: SUELI GIL EL-RAFIHI - Publicado no DEJT em 13-03-2012]

### **RECURSO DE REVISTA. HORAS EXTRAS - HORAS IN ITINERE - DESLOCAMENTO ENTRE PORTARIA E SETOR DE TRABALHO.**

O Tribunal Regional afirmou que o reclamante não fez prova do fato alegado, portanto, nesse contexto, a afirmação no sentido de que o tempo gasto no percurso da entrada e saída da empresa seriam necessários 15 minutos demanda revolvimento da matéria fática. Hipótese de incidência da Súmula n.º 126 do TST. Recurso de revista de que não se conhece, quanto ao tema. ACORDO COLETIVO. PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS E RESULTADOS. DIFERENÇAS SALARIAIS. Embora o princípio do conglobamento, adotado na interpretação dos acordos e convenções coletivos, permita a redução de determinado direito mediante a concessão de outras vantagens similares, de modo que no seu conjunto o ajuste se mostre razoavelmente equilibrado, não é admissível a utilização de instrumentos normativos para a preterição pura e simples de direito legalmente previsto. Conquanto se deva prestigiar os acordos e convenções coletivos, por injunção do art. 7º, XXVI, da Constituição, que consagra o princípio da autonomia privada da vontade coletiva, impõe-se sua submissão ao princípio da reserva legal. Do contrário, a manutenção de cláusulas dessa natureza implicaria conferir-lhes o status de lei em sentido estrito, em condições de lhes atribuir inusitado efeito derogatório de preceito legal. No caso concreto, não é possível atribuir-se validade à cláusula de acordo coletivo que determina o pagamento da participação nos lucros em diversas parcelas mensais como forma de recompor os salários, visto que a Lei nº 10.101, de 19-12-2000, que regulamentou o artigo 7º, IX, da Constituição, estabelece que a participação nos lucros "não substitui ou complementa a remuneração devida a qualquer empregado", além de vedar o pagamento "em periodicidade inferior a um semestre civil, ou mais de duas vezes no mesmo ano civil". Precedentes citados. Recurso de revista de que se conhece e a que se nega provimento, no particular. (TST - RR-300-70.2005.5.02.0465. - 5ª TURMA - Rel. Min. KÁTIA MAGALHÃES ARRUDA - Publicado no DEJT em 05.05.2010]

# Sentenças

Juiz Ronaldo Piazzalunga

Processo nº 08845-2011-513-09-00-2, publ. em 03 de abril de 2012, 3ª Vara do Trabalho de Londrina - Pr, Juiz Ronaldo Piazzalunga.



Normas Coletivas  
do Trabalho

**E**LZA DE SOUZA, parte autora devidamente qualificada nos autos, ajuizou reclamação trabalhista em face de ASSOCIAÇÃO EVANGÉLICA BENEFICENTE DE LONDRINA E INSTITUTO FILADÉLFIA DE LONDRINA, formulando, pelos argumentos expendidos, as pretensões arroladas na exordial, de reconhecimento de grupo econômico e de rescisão indireta, com condenação dos réus ao pagamento de diferenças salariais, horas extras, adicional de insalubridade, reflexos, FGTS e verbas rescisórias, com benefícios da Justiça Gratuita e honorários advocatícios. Atribuiu à causa o valor de R\$ 22.000,00. Juntou procuração e documentos.

Apresentadas defesas escritas, com documentos.

Em audiência, frustrada tentativa inicial de conciliação.  
Indeferido requerimento da autora, para adiamento da audiência.

Concedida vista à reclamante das defesas e documentos, com prazo para manifestação.

Tomados os depoimentos da parte autora e do representante da primeira reclamada, sendo dispensado o da segunda.

Apresentadas duas testemunhas, cujas contraditas foram acolhidas, sendo ouvidas apenas como informantes.

Sem mais provas, encerrada a instrução processual.

Razões finais remissivas pelos réus, com a apresentação pela autora por memoriais, juntamente com a manifestação sobre a defesa e documentos.

Tentativa de conciliação final sem sucesso.

É o relatório.

Decido.

## FUNDAMENTAÇÃO

### CERCEAMENTO DE DEFESA

Mantenho o indeferimento do pedido da autora.

A parte foi expressamente advertida, nos seguintes termos:

“As testemunhas, no máximo de 03 (três), deverão comparecer para depor independentemente de intimação. Desejando que sejam intimadas, arrolá-las em 15 (quinze) dias antes da audiência, sob pena de preclusão da prova” (grifei - certidão de fl. 78).

“todas as provas deverão ser produzidas na referida audiência, bem como testemunhas, estas no máximo de 3 (três), que deverão ser arroladas, devidamente qualificadas, até 15(quinze) dias antes da audiência, sob pena de virem a ser inquiridas apenas aquelas que se fizerem presentes, tudo nos termos 845 da CLT c/c 396 do CPC” (grifei - certidão de fl. 74).

Por conseguinte, não configurado cerceamento de defesa.

Prossigo com o julgamento.

### COISA JULGADA

O primeiro réu arguiu coisa julgada quanto à pretensão de FGTS, vez que a autora figura como substituída em ação promovida pelo sindicato profissional, com a mesma matéria (RT Nº 7133/1996-018, em que a reclamada foi condenada ao recolhimento das cotas vencidas e **vincendas**).

Conforme documentos de fls. 207/229, houve decisão judicial, condenando a ré ao pagamento do FGTS, inclusive parcelas vincendas, aos empregados com contrato na época da RT 7133/96, conforme rol de substituídos incluso nos respectivos autos.

Uma vez que a autora tinha contrato vigente desde 1985, presume-se sua inclusão no rol da reclamatória, até mesmo porque não relacionada

na lista de excluídos daquela ação (fls. 219/229 dos presentes autos), mas sim na de beneficiários (fl. 232).

Ressalto que a autora sequer impugnou os referidos documentos, nem contestou sua inclusão do rol de substituídos da ação promovida pelo sindicato profissional.

Isso posto, acolho a coisa julgada, para extinguir o processo, sem resolução do mérito, em face dos pedidos de FGTS, com fulcro (art. 267, V, do CPC e art. 769 da CLT).

Uma vez que a sentença proferida nos referidos autos foi bastante ampla, determinando que a primeira ré comprovasse *“a regularidade dos depósitos fundiários dos substituídos arrolados, ..., inclusive no que se refere às parcelas vincendas”*, sem limitar a base respectiva ou a época de vencimento das *“vincendas”*, considero que toda a matéria do FGTS fica prejudicada, cabendo a execução na ação anterior, inclusive quanto aos depósitos incidentes sobre parcelas postuladas no presente feito.

#### **IMPOSSIBILIDADE JURÍDICA DO PEDIDO**

Embora contida no mérito da peça de resistência (fls. 134), a matéria desafia apreciação em sede de preliminar (CPC, art. 301, X).

Não existe vedação no ordenamento pátrio ao pedido da parte autora.

Sobre a impossibilidade jurídica, cabe citar Manoel Antônio Teixeira Filho (A sentença no Processo do Trabalho. São Paulo: LTr, 1996. P. 170): *“O que esta locução está a significar não é falta de previsão legal a amparar o direito alegado pela parte, mas, isto sim, a existência, no ordenamento legal, de um veto expresso a esse tipo de pedido”*.

Não há qualquer veto no ordenamento jurídico às pretensões deduzidas na exordial e a análise dos efeitos da existência (ou não) de Plano de Cargos e Salários e a configuração (ou não) de equiparação exige apreciar o mérito.

Rejeito a arguição de impossibilidade jurídica do pedido.

## PRESCRIÇÃO

Por oportuna arguição, considerando que a presente ação foi ajuizada em 14/09/2011, tratando de contrato iniciado em 1985, declara-se a prescrição, para atingir as pretensões do presente feito relativas aos créditos da parte autora vencidos antes de 14/09/2006 e daqueles sem vencimento fixo referentes a lesões anteriores a 14/09/2006, nos termos do inciso XXIX, do art. 7º da Constituição Federal, exceto quanto aos créditos de FGTS sobre a remuneração **já paga**, cuja prescrição é trintenária, e não atingindo os pedidos de natureza declaratória, por imprescritível o direito de ação.

Ressalvo que a prescrição aplicável ao FGTS incidente sobre as parcelas **já pagas** pela empregadora deve observar o prazo trintenário, mas o incidente sobre as verbas não quitadas (sendo o FGTS acessório) segue a sorte do principal, ficando, assim, subordinado a eventual reconhecimento de parcela salarial devida **e não atingida pela prescrição quinquenal**, sobre a qual possa haver incidência da contribuição ao Fundo.

Observe-se, no cômputo relativo às férias, a contagem do prazo na forma do art. 149, da CLT, não restando prejudicados os créditos relativos a férias cujo prazo concessivo se expirou após 14/09/2006 (períodos aquisitivos completados até um ano antes).

A prescrição não prejudica o direito ao 13º salário vencido em dezembro de 2006, havendo apenas o prejuízo aos reflexos das verbas vencidas antes de 14/09/2006. Assim, havendo diferenças devidas do 13º de 2006, estas devem ser calculadas na razão de 12/12 da média mensal de todos os meses 12 trabalhados no mesmo ano.

## GRUPO ECONÔMICO

A inicial arguiu o grupo econômico entre os réus, requerendo a declaração de responsabilidade solidária.

As defesas contestaram as alegações e pretensões, negando o grupo e arguindo a ausência de atividade econômica, ante a natureza dos réus (associações com finalidades filantrópicas).

A relação entre os réus é matéria já analisada em diversas reclamationárias trabalhistas, inclusive com decisões pelo C. TST.

Ponderando a jurisprudência mais atual e visando à segurança jurídica, revejo posicionamento manifesto em decisões anteriores, para

reconhecer o grupo econômico entre os réus, ainda que sejam entidades filantrópicas, ponderando ser público e notório que exploram atividades na área da saúde e educação, com cobrança pelos serviços (posto que possam não cobrar de todos os usuários).

Cito jurisprudência, que adoto como razão de decidir:

“GRUPO ECONÔMICO. CONFIGURAÇÃO. ENTIDADES FILANTRÓPICAS. 1. Consoante dispõe o artigo 2º, § 2º, da Consolidação das Leis do Trabalho, a configuração do grupo econômico pressupõe, entre outros requisitos, a constituição, pelos entes envolvidos, de grupo industrial, comercial ou de qualquer outra atividade econômica-. 2. Na hipótese dos autos, ficou comprovado que os reclamados submetem-se à mesma administração. Atestou, ainda, a instância de prova o preenchimento de todos os pressupostos elencados no § 2º do artigo 2º da norma consolidada. 3. Preenchidos tais requisitos, afigura-se irrelevante a circunstância de alguns integrantes do grupo econômico constituírem-se em entidades filantrópicas. Precedentes da Corte. 4. Agravo de instrumento não provido”.(Processo: AIRR - 9952540-11.2006.5.09.0663 Data de Julgamento: 11/10/2011, Relator Ministro: Lelio Bentes Corrêa, 1ª Turma, Data de Publicação: DEJT 28/10/2011. Partes: Gilberto Carlos Rosa, Instituto Filadélfia de Londrina e Associação Evangélica Beneficente).

“RESPONSABILIDADE SOLIDÁRIA. GRUPO ECONÔMICO. A responsabilização solidária não decorre de presunção, mas de imposição legal, nos moldes do artigo 2º, § 2º, da CLT. Assim, reconhecido pela instância ordinária que a primeira e a segunda Reclamada têm identidade de associados, consoante disposição de seus Estatutos, e que tais associados compõem a assembleia geral, órgão máximo da administração das duas entidades, sendo que ambas, no período de vigência do contrato de trabalho da autora, submetiam-se à mesma administração, formando, por consequência, grupo econômico nos termos do referido dispositivo, mostra-se

cabível a imposição de responsabilização solidária. Precedente da SBDI-1. Afronta aos artigos 2º, § 2º, da CLT e 5º, XXXV, LIV e LV, da Constituição Federal não configurada. Divergência jurisprudencial inservível e inespecífica. Incidência do artigo 896, -a-, da CLT e das Súmulas nºs 23 e 296". (RR - 735800-46.2007.5.09.0513 Data de Julgamento: 30/03/2011, Relator Ministro: Guilherme Augusto Caputo Bastos, 2ª Turma, Data de Publicação: DEJT 08/04/2011. Parte: Sandra Maria Dias e Associação Evangélica Beneficente de Londrina e Instituto Filadélfia de Londrina).

"AGRAVO DE INSTRUMENTO. RECURSO DE REVISTA. GRUPO ECONÔMICO. ENTIDADE SEM FINS LUCRATIVOS. A solidariedade reconhecida pelo Tribunal de origem encontra amparo no art. 2º, § 2º, da CLT, o qual não exige, para a caracterização do grupo econômico, o requisito da finalidade econômica. Precedentes desta Corte. Arestos inválidos, nos termos do art. 896, "a" da CLT e Súmula 337/TST, e inespecíficos, nos moldes da Súmula 296/TST. Não configurada, portanto, violação direta e literal de preceito da lei federal ou da Constituição, nem divergência jurisprudencial válida e específica, nos moldes das alíneas "a" e "c" do artigo 896 da CLT, inviável o trânsito da revista e, conseqüentemente, o provimento do agravo de instrumento. Agravo de instrumento conhecido e não-provido". (Processo: AIRR - 312440-50.2007.5.09.0513 Data de Julgamento: 18/11/2009, Relatora Ministra: Rosa Maria Weber, 3ª Turma, Data de Publicação: DEJT 04/12/2009. Partes: Joana Amorim Kuasne e Associação Evangélica Beneficente de Londrina e Instituto Filadélfia de Londrina).

"GRUPO ECONÔMICO. O Tribunal Regional identificou os elementos caracterizadores da formação de grupo econômico. A jurisprudência já se assentou no sentido de que não é empecilho para a formação de grupo econômico o fato de ser a entidade filantrópica. Agravo de instrumento não provido". (Processo: AIRR - 449640-07.2004.5.09.0513. Data de Julgamento: 07/04/2010, Relator Ministro: Augusto César Leite

de Carvalho, 6ª Turma, Data de Publicação: DEJT 23/04/2010 - Partes Helen Trevisan, Sociedade Evangélica Beneficente de Londrina e Instituto Filadélfia De Londrina).

## DIFERENÇAS SALARIAIS

A autora alegou ter exercido atividades compatíveis com a função de técnico em enfermagem, desde sua conclusão do curso respectivo, posto que registrada na função de auxiliar de enfermagem. Indicou como paradigma Carlinda Aparecida da Silva. Postula diferenças pelas normas coletivas aplicáveis à categoria e, sucessivamente, por equiparação com o paradigma.

A defesa arguiu a diferenciação entre a autora e o paradigma indicado, bem como a inexistência de PCS.

Não desprezo que a inicial, nas razões de pedir, mostra-se imprecisa quanto a pedido de equiparação com o paradigma ou quanto a simples pedido de piso normativo pela função de técnica em enfermagem. Mas a matéria deve ser apreciada de forma ampla, vez que o processo trabalhista admite até o "*jus postulandi*", podendo o juiz apreciar o direito a partir dos fatos comprovados. Ademais, destaco que o rol de pedidos especifica melhor as pretensões, inclusive a natureza sucessiva do pedido de equiparação.

Dos depoimentos da autora e do representante do réu, não identifiquei elementos que solucionem a lide, exceto pela informação relevante de que a autora não trabalhava na UTI (mas apenas na UCI), exceto quando é deslocada para auxiliar no referido setor (UTI), com a autora ainda reconhecendo: "*que não sabe o que é procedimento 'PIC'; que não fez eletrocardiogramas de pacientes nos últimos 5 anos*".

A primeira informante, ouvida por indicação da autora, foi o próprio paradigma, que alegou:

*"que trabalha como técnica de enfermagem há 3 anos, com anotação em CTPS pela ré; que faz 10 anos que fez o curso, mas só assumiu a função há 3 anos; que retifica para informar que exerce a função há 10 anos, antes registrada como auxiliar; que as diferenças das funções são que o técnico cuida de paciente crítico, como aquele entubado, que faz*

*uso de medicação controlada, bomba de infusão; que o técnico também passa a sonda enteral, faz punção de veia com abocate, auxilia o plantonista e enfermeira, retirada de dreno; que o auxiliar também auxilia enfermeiro, mas em atividades mais simples; que ninguém no setor faz o serviço só de auxiliar, pois o COREN não permite auxiliar de enfermagem na CTI; que a autora trabalhou com a depoente na CTI, sendo que atualmente está na UCI, não sabendo quando a autora saiu da CTI, estimando que faça cerca de 3 anos; que nesse período de 3 anos, a autora e depoente trabalharam em setores distintos; que na UCI há pessoas que fazem a função de auxiliar de enfermagem, embora tenham curso de técnico, a exemplo da Márcia; que indagada como sabe a atividade de cada uma no outro setor, afirmou que sabe que são uma equipe e todas fazem a mesma atividade típica de técnico de enfermagem; que não acompanha o trabalho na UCI, pois faz horário diferente, trabalhando no turno da manhã das 07h00min às 13h00min; que está há 22 anos nesse mesmo turno; que há 3 anos atrás a autora trabalhava no mesmo turno, quando trabalhou com a depoente” (grifei).*

Destas alegações, fica prejudicada qualquer equiparação entre a autora e o paradigma para o período em que este assumiu oficialmente a função de técnica de enfermagem e passou a ter salário diferenciado. As referidas trabalhadoras, neste período, trabalharam basicamente em locais diferentes, com atividades não idênticas, com o paradigma fazendo eletrocardiograma (que a autora não fazia), sendo atividade relevante quanto à complexidade da função.

Assim, prejudicada a equiparação funcional (e salarial), resta apenas apreciar a matéria sob a ótica do exercício de função de técnica de enfermagem.

Pondero que as normas coletivas juntadas aos autos estabeleceram pisos diferenciados para a técnica em enfermagem e para a auxiliar. Por conseguinte, independente de PCS, a diferenciação salarial é devida quando caracterizada a função prevista nos ACTs. Mas, lamentavelmente, as mesmas normas não estabeleceram as condições para enquadramento dos trabalhadores como técnico em enfermagem.

Incontroverso que o exercício da função de técnico exige a previa qualificação com curso específico, conforme lei federal.

A autora, em depoimento pessoal, reconheceu que a definição das atividades de técnico em enfermagem só ocorreu há cerca de três anos (*“que há cerca de 3 anos o COREN definiu as funções de técnico de enfermagem e as atividades onde eram exigidas; que a reclamada, na época da mudança pelo COREN, fez um comunicado aos empregados, solicitando informação sobre a qualificação como técnico de enfermagem, com a depoente apresentando seu certificado, sem mudança de sua função”*).

A primeira informante alegou que a autora exerceu atividades semelhantes às suas, mas apenas enquanto trabalharam juntas no CTI, com a depoente não sabendo quais as atividades desempenhadas pela autora (ou demais colegas) na UCI. Também reconhecido pela técnica em enfermagem que realizava eletrocardiograma, quando a autora confessou que não fez este tipo de tarefa nos últimos cinco anos (período não prejudicado pela prescrição).

A segunda informante declarou que foi enquadrada como técnica em enfermagem há três anos (embora sempre tenha exercido as mesmas atividades), sendo que, neste período, já não via a autora fazendo tarefas como eletrocardiograma. Esta depoente ainda concluiu que não havia diferenças entre as atividades de técnica e de auxiliar, com distinções apenas no conhecimento.

Ambas as informantes alegaram que houve entrega de documentos à ré para o enquadramento com técnica em enfermagem, com protocolo ou documento comprovando o fato. Neste ponto, independente da entrega do certificado da autora, considera-se que não há restrição à equiparação salarial ou ao pagamento de salário de técnico, quando exercida esta função, com ou sem a apresentação do certificado de qualificação profissional. Quando muito, parte da jurisprudência afasta a possibilidade de enquadramento quando não há a habilitação, por restrição da Lei 7.498/86, mas não pela ausência de entrega do certificado.

Analisando as provas acima, em especial porque as informantes sequer trabalharam no mesmo setor da autora nos últimos anos, entendendo não comprovado o exercício da função de técnica em enfermagem.

Por conseguinte, indevidas as diferenças salariais postuladas (bem como respectivos reflexos).

## INSALUBRIDADE

Incontroverso que a autora, via de regra, recebia adicional de insalubridade em grau médio.

A inicial alega o labor em setores de terapia intensiva que caracterizava insalubridade em grau máximo, de julho de 2003 a abril de 2007 e de 30/12/2007 a 29/02/2008. Postula as diferenças do adicional respectivo.

A defesa arguiu o correto pagamento, considerando que, quando a autora trabalhou exposta a doenças infectocontagiosas, este fato foi apurado pela CCIH, com o pagamento do adicional de 40%.

Em depoimento pessoal, a autora alegou:

“que recebem pacientes com doença infectocontagiosa na UCI, sem alteração do regime de isolamento; que até cerca de 5 anos atrás, havia o controle desses pacientes pela CCIH e pagamento do adicional de insalubridade de 40% para os dias respectivos; que a CCIH continua sabendo e controlando os pacientes com doenças infectocontagiosa, mas a depoente não sabe como são as anotações e controle; que nunca mais recebeu adicional de 40% nos últimos 5 anos; que nos últimos 5 anos não mudou a alocação dos pacientes ou a frequência destes, com doença infectocontagiosa, no atendimento pela depoente, comparando com o período em que recebia o adicional de 40%; que exibido o documento de fl. 263, com o adicional de 40% em 2008, retificou o depoimento para informar que não tem certeza sobre o período em que deixou de receber, sendo aproximada a estimativa de 5 anos”.

A primeira informante, por sua vez, afirmou:

*“que a CCIH registra os pacientes com doença infectocontagiosa, com o sistema sendo mais rigoroso nos últimos 2 anos; que recebe adicional de insalubridade de 40% quando está escalada para trabalhar com paciente com doença infectocontagiosa; que na época em que trabalhou*

*com autora o sistema já era o mesmo; ... que todos os dias tem contato com pacientes com doença infectocontagiosa na UTI, sendo que esses pacientes ficam em área com isolamento e os funcionários escalados é que cuidam dos mesmos pacientes; que também na UCI há área de isolamento para os pacientes com doenças contagiosas, também havendo escala definindo os trabalhadores que cuidam ou não desses pacientes” (grifei).*

A segunda informante também aduziu:

*“que quando há suspeita de doença infectocontagiosa o paciente já é isolado até o diagnóstico, mantendo-se o isolamento dos confirmados, sendo escalados os trabalhadores para o cuidado desses, recebendo o adicional de 40%, com a CCIH procurando controlar esses pacientes; que a CCIH também controla os pacientes da UCI, sendo que os pacientes também ficam isolados na UCI e também são escalados trabalhadores específicos”.*

Deste conjunto probatório, cabe considerar que presumida a correta identificação, pela CCIH, do contato da autora com pacientes com doença infectocontagiosas, bem como presumido o pagamento correto do adicional pelo percentual de 40%.

Quanto à base de cálculo, a autora ainda invoca a previsão em norma coletiva estabelecendo a adoção de piso normativo superior ao mínimo legal.

Ponderando as posições mais recentes da jurisprudência, em especial as decisões do TST e de Turmas do E. TRT da 9ª Região, reconheço a aplicação do salário mínimo como base de cálculo do adicional de insalubridade, até que nova lei possa estabelecer outro parâmetro, com interpretação dada à Súmula Vinculante nº 4, do C. STF pela inaplicabilidade do salário mínimo legal como indexador, mas sua admissão como base de cálculo até que outra seja fixada por lei ou por norma coletiva.

Neste sentido a jurisprudência:

AI 714188 AgR/RS. (1ª Turma. Relator Ministro Ricardo Lewandowski. Julgamento: 02/12/2010. Public.: 01-02-2011), TST-RR - 157700-98.2004.5.17.0002 (julgamento: 15/12/2010, Relator Ministro: Renato de Lacerda Paiva, 2ª Turma, Data de Publicação: DEJT 04/02/2011), TST-RR-3657600-25.2007.5.09.0011 (julgamento: 02/03/2011, Relatora Ministra: Rosa Maria Weber, 3ª Turma, Data de Publicação: DEJT 18/03/2011), TST-RR - 31200-39.2008.5.12.0049 (julgamento: 16/02/2011, Relatora Ministra: Maria de Assis Calsing, 4ª Turma, Data de Publicação: DEJT 25/02/2011), TST-RR - 57700-90.2008.5.15.0104 (julgamento: 15/12/2010, Relator Ministro: João Batista Brito Pereira, 5ª Turma, Data de Publicação: DEJT 04/02/2011), TST-RR - 91400-91.2005.5.17.0141 (julgamento: 16/02/2011, Relator Ministro: Mauricio Godinho Delgado, 6ª Turma, Data de Publicação: DEJT 25/02/2011), TST-RR - 7200-25.2009.5.09.0242 (julgamento: 16/03/2011, Relatora Juíza Convocada: Maria Doralice Novaes, 7ª Turma, Data de Publicação: DEJT 18/03/2011), TST-RR - 372100-75.2009.5.09.0651 (julgamento: 23/02/2011, Relatora Ministra: Maria Cristina Irigoyen Peduzzi, 8ª Turma, Data de Publicação: DEJT 25/02/2011), TRT-PR-36291-2008-028-09-00-6 (1ª Turma. Relator: Desembargador: Ubirajara Carlos Mendes. Pub.: 25/03/2011), TRT-PR-05434-2007-071-09-00-9-ACO-37507-2010 (3ª Turma. Relator: Cássio Colombo Filho. Publicado no DEJT em 23-11-2010) e TRT-PR-01163-2008-068-09-00 (4ª Turma. Relator: Desembargador Luiz Celso Napp. Publ.: 22/03/2011).

Nos ACTs juntados aos autos só identifico a previsão da obrigatoriedade de pagamento do adicional, sem estabelecimento de base de cálculo (e.g. cláusula 12 de fls. 431 dos autos).

Há CCTs que também previram condições para o pagamento do adicional, mas sem definir base de cálculo (e.g. cláusula 9ª de fls. 443/444). As CCTs 2007-2009 e 2009-2011 ainda fixaram expressamente o salário mínimo com a base (cláusula 9ª de fls. 455 e 465 dos autos).

Diante do exposto, considero aplicável apenas o salário mínimo da legislação federal, pelos percentuais já adotados pela empregadora em cada situação fática e período contratual, restando indevidas diferenças.

Rejeito os pedidos respectivos.

## **JORNADA DE TRABALHO**

Incontrovertida a jornada em regime 6x12, com labor em seis horas por dia, cinco dias por semana, com um plantão de 12 horas, uma vez por semana, conforme previsão em norma coletiva.

Não impugnados os cartões de ponto quanto à fidelidade dos registros.

Com base nestas jornadas (discriminadas nos controles), passo à análise das demais pretensões.

## **MINUTOS RESIDUAIS**

A defesa alegou que o desprezo de minutos residuais era na forma prevista em norma coletiva: até 10 minutos na entrada e saída.

A autora, em razões finais, impugnou tal previsão normativa, arguindo inconstitucionalidade.

A despeito de decisões anteriores em sentido diverso acompanho jurisprudência majoritária entre as Turmas do E. TRT da 9ª Região, bem como posicionamentos já manifestos pelo C. TST, para considerar que, quanto aos minutos residuais, devem ser observados os termos do art. 58, § 1º, da CLT, devendo ser desprezados os minutos antecedentes e posteriores à jornada, tão somente quando não ultrapassem os limites de 5 minutos na entrada e na saída, nem o limite de 10 minutos diários. Quando ultrapassados estes limites, a jornada deverá ser integralmente computada, minuto a minuto, uma vez que não se trata mais apenas de pequenas variações (Súmula 366, do C. TST).

Conforme posicionamentos já citados (que ora adoto), nem mesmo normas coletivas dispensando a remuneração da hora laborada podem ser validadas, por importarem em desprezo de labor e respectiva

*[...] nem mesmo normas coletivas dispensando a remuneração da hora laborada podem ser validadas, por importarem em desprezo de labor e respectiva contrapartida salarial e não apenas negociação sobre alteração salarial ou sobre compensação da jornada admitidos pela Constituição Federal".*

contrapartida salarial e não apenas negociação sobre alteração salarial ou sobre compensação da jornada admitidos pela Constituição Federal.

Neste sentido a jurisprudência:

“MINUTOS RESIDUAIS. No entanto, a norma convencional deve respeitar a proteção legal mínima ao trabalhador. Concessa venia, entende-se que a Constituição Federal em momento algum autorizou que as partes negociassem a derrogação de lei que garante direitos ao trabalhador, sobretudo sem previsão de condição mais favorável destinada a compensar o direito suprimido. Desse modo, reputa-se inaplicável o pretendido desconto dos 20 minutos diários previstos nas CCTs juntadas aos autos, o que, data venia, não importa em afronta ao disposto nos artigos 7º, XIII, da CF, 8º, VI, e 613 da CLT, bem como ao artigo 612 da CLT e também às Convenções 98 e 154 da OIT. Inexiste transgressão ao princípio de reconhecimento dos acordos e convenções coletivas, porque não se está deixando de reconhecer o instrumento coletivo como meio legítimo de pactuação de condições de trabalho, mas apenas se invalidando determinada cláusula contratual que não atende à proteção do patamar mínimo de civilidade do trabalhador. Também não se pode falar em afronta ao disposto nos artigos 5º, LV, da CF, 818 da CLT e 333, I, do CPC, já que a invalidade do acordo de compensação de horas trabalhadas é extraída do exame da prova documental juntada aos autos”. (TRT 07432-2009-673-09-00-8. 2ª Turma. Relator: Desembargadora Ana Carolina Zaina. DJT 08.11.2011).

“Por fim, quanto à previsão em norma coletiva referente aos minutos residuais, entende-se que tal disposição é nula, por retirar dos trabalhadores direitos mínimos previstos na legislação heterônoma (artigo 58, §1º, da CLT). Essa conclusão não ofende o artigo 7º, XXVI, da CF, ou o artigo 5º, II, da CF, já que a interpretação daquele artigo deve ser no sentido de que a negociação coletiva somente será válida quando respeitar os direitos mínimos dos trabalhadores”. TRT-PR-

01895-2007-242-09-00-3-ACO-34157-2009. 3ª Turma Relator: Desembargador Marco Antônio Vianna Mansur. DJ: 09-10-2009.

“Conforme observou o Revisor, a sentença já determinou a observância do art. 58, § 1º, da CLT (fl. 558, alínea "a"). O recurso pretende seja aplicada a CCT, que amplia para 20 minutos a exclusão. Ocorre que, como bem assinalou a decisão de origem, o disposto no art. 58, § 1º, da CLT constitui norma de ordem pública, não podendo norma convencional ampliar o limite previsto em tal dispositivo para prejudicar o trabalhador. O reconhecimento das convenções e acordos coletivos de trabalho, previsto no art. 7º, XXVI, da Carta Magna, não autoriza que através destes instrumentos seja promovida a simples supressão de direitos e garantias legalmente assegurados. ... Mantém-se, portanto a sentença”. (TRT: 10074-2009-664-09-00-0. 5ª Turma. Relator: Francisco Roberto Ermel. DJT: 20/01/2012).

“RECURSO DE REVISTA. HORAS EXTRAS - MINUTOS RESIDUAIS ASSEGURADOS POR INSTRUMENTO COLETIVO - VALIDADE. Ressalvado o meu entendimento de que não há como desconsiderar a particularidade contida no instrumento normativo pactuado entre as partes determinando a desconsideração, a cada marcação, dos 16 (dezesseis) minutos que antecedem e que sucedem a marcação dos cartões-de-ponto, uma vez que a autonomia privada coletiva restou elevada a nível constitucional pela Carta Maior de 1988 (artigo 7º, inciso XXVI), e, portanto, merece ser privilegiada, apesar da nova redação conferida pela Lei nº 10.243/2001 ao artigo 58, §1º, da Consolidação das Leis do Trabalho, acompanho o entendimento desta Corte trabalhista, que, em decisão recente proferida pela SBDI-1, entendeu que negociação coletiva não pode prevalecer em razão da existência da Lei nº 10.243/2001, que fixou o limite de 05 minutos que antecedem e sucedem a jornada, o que torna indisponível o direito por ser assegurado por norma de ordem

pública. Recurso de revista não conhecido". (RR - 1212/2004-771-04-00.9 Data de Julgamento: 24/09/2008, Relator Ministro: Renato de Lacerda Paiva, 2ª Turma, DEJT 13/10/2008).

"RECURSO DE REVISTA. HORAS EXTRAS. MINUTOS RESIDUAIS. PREVISÃO EM NORMA COLETIVA. -A partir da vigência da Lei nº 10.243, de 27.06.2001, que acrescentou o § 1º ao art. 58 da CLT, não mais prevalece cláusula prevista em convenção ou acordo coletivo que elastece o limite de 5 minutos que antecedem e sucedem a jornada de trabalho para fins de apuração das horas extras-(OJ372/SDI-I do TST). Assim, antes do advento da Lei 10.243/2001, que erigiu ao status legal o critério consagrado pela jurisprudência, a previsão em acordo coletivo de período distinto de tolerância, para registro do cartão de ponto, encontrava respaldo no princípio consagrado no artigo 7º, XXVI, da Carta Magna. Revista conhecida e parcialmente provida, na matéria". (Processo: RR - 1943/2006-242-09-00.2 Data de Julgamento: 28/10/2009, Relatora Ministra: Rosa Maria Weber, 3ª Turma, Data de Divulgação: DEJT 13/11/2009).

"DURAÇÃO DO TRABALHO. HORAS EXTRAS. CRITÉRIO DE CONTAGEM. MINUTOS RESIDUAIS. Essa Corte tem posição uniforme acerca do critério de contagem dos minutos residuais, tal como expresso na Orientação Jurisprudencial/SBDI-1 nº 372, pela qual, a partir da vigência da Lei nº 10.243, de 27.06.2001, que acrescentou o § 1º ao art. 58 da CLT, não mais prevalece cláusula prevista em convenção ou acordo coletivo que elastece o limite de 5 minutos que antecedem e sucedem a jornada de trabalho para fins de apuração das horas extras. Conhecido e, no particular, provido". (Processo: RR - 46000-24.2008.5.04.0331 Data de Julgamento: 05/05/2010, Relator Ministro: Emmanoel Pereira, 5ª Turma, Data de Publicação: DEJT 14/05/2010).

"HORAS EXTRAORDINÁRIAS. MINUTOS QUE ANTECEDEM E/OU SUCEDEM A JORNADA DE TRABALHO. Deve ser remunerado como

extraordinário o tempo gasto pelo empregado quando ultrapassar, no total, dez minutos da jornada de trabalho diária (art. 58, § 1º, da CLT e Súmula 366 do TST). Não se pode convalidar negociação que subtraia direitos assegurados por lei, ainda que celebrada coletivamente, sobretudo quando esta se contrapõe a norma mais benéfica, sob pena de se ampliar, por via transversa, a jornada de trabalho do empregado, não considerando como hora extraordinária o tempo em que ele fica à disposição do empregador. Incidência da Orientação Jurisprudencial nº 372 da SBDI-1/TST. Recurso de revista não conhecido.” (RR - 527600-90.2009.5.09.0019 Data de Julgamento: 09/11/2011, Relator Ministro: Aloysio Corrêa da Veiga, 6ª Turma, Data de Publicação: DEJT 25/11/2011).

Isso posto, afasto a aplicabilidade das normas coletivas quanto a minutos residuais superiores aos previstos no art. 58 da CLT.

### **VALIDADE DA COMPENSAÇÃO**

A autora postula a declaração de nulidade da referida cláusula convencional, com a remuneração das extras excedentes à 10ª diária.

Nos termos do art. 7º, XIII e XXVI, da Constituição Federal, é admitida a compensação de jornada mediante norma coletiva, em especial quando prevê jornada semanal inferior a 44 horas semanais, com a prorrogação de um dia até a 12ª hora sendo compensada pela redução de duas horas em todos os outros dias da semana.

O único fundamento da inicial para a nulidade das normas se prende ao labor além da 10ª hora diária. Neste particular, ressalvo que a jurisprudência já se formou pela aplicabilidade até de regimes de 12x36 (com 12 horas trabalhadas em dias alternados) e 6x12 (seis horas por dia, com um plantão de 12 horas), com a restrição de 10 horas se limitando a “banco de horas”.

Em razões finais, a parte reclamante ainda apontou alguns dias com sobrejornada (5, 8 e 10 de janeiro de 2007, bem como 15, 17 e 20 de fevereiro subsequente). No entanto, analisando os exemplos citados, não considero que as jornadas discriminadas nos referidos controles sejam suficientes para a descaracterização do acordo de compensação firmado com o sindicato profissional, que admitia inclusive eventual dobra de turno, para compensação posterior.

Assim, mantenho a validade do acordo coletivo, devendo haver o cômputo de horas extras apenas quando ultrapassados os limites da jornada prevista (cinco dias de seis horas por um dia com plantão de 12 horas, a cada semana).

Quanto ao “banco de horas”, invocado em defesa, que estaria regulamentado no período não prejudicado pela prescrição, verifico:

- A previsão do “banco” no ACT de fls. 377/378, vigente de março de 2005 a fevereiro de 2007, com compensação ou remuneração das horas no prazo de 90 dias;
- ACT 2007-2008, apenas com previsão de que poderia haver acordo individual, com anuência expressa do sindicato dos empregados, para “compensação de horas extraordinárias, nos termos do § 2º do art. 59 da CLT” (e.g. parágrafo único da cláusula 8ª de fl. 394);
- ACTs 2008-2009, 2009-2010 e 2010-1011 (fls. 401/441), com vigência a partir de abril de 2008, com cláusula expressa de “banco de horas” (cláusula 25ª - fl. 405, 420 e 433/434 dos autos), prevendo apurações quadrimestrais.

Tais acordos foram impugnados pela arguição de inconstitucionalidade das normas, por prejuízo à saúde e segurança dos trabalhadores.

Reitero que, nos termos do art. 7º, XIII e XXVI, da Constituição Federal, bem como do art. 59 da CLT, é admitida a compensação de jornada mediante norma coletiva, inclusive com apuração anual.

Por outro lado, revendo posicionamentos anteriores, afasto a aplicabilidade do “banco de horas”, ante a expressa restrição do § 2º do art. 59 da CLT, relativamente ao limite diário de 10 horas laboradas, sendo incontroverso o plantão de 12 horas, uma vez por semana.

Admitida a validade do regime 6x12 (uma compensação), fica prejudicada a aplicabilidade dos entendimentos consubstanciados na Súmula 85, do C. TST, que se referem às condições de nulidade das compensações durante a mesma semana.

## **HORAS EXTRAS**

Do afastamento da cláusula normativa (observada pela ré) que admitia o desprezo de 20 minutos diários, resta presumida a existência de diferenças de horas extras devidas à reclamante.

Quanto aos parâmetros para cálculo, deve ser ponderado que as normas coletivas firmadas pela empregadora estabeleceram o divisor de 210 horas para as jornadas contratuais de 42 horas semanais (a exemplo da laborada no regime 6x12). Assim, uma vez acolhida a validade da compensação de jornada em regime 6x12, também deve ser observado o divisor convencional.

Assim resta devido o pagamento de jornada extraordinária, observados os parâmetros abaixo especificados:

- Cômputo das horas laboradas, conforme controles juntados aos autos (por conseguinte restando excluídos os dias de faltas, folgas, ausências e licenças médicas);
- Consideradas como horas extras aquelas laboradas além dos limites da jornada prevista nas normas coletivas (cinco dias de seis horas e um dia com plantão de 12 horas, a cada semana);
- Desprezo dos minutos antecedentes e posteriores à jornada, tão somente quando não ultrapassem os limites de 5 minutos na entrada e na saída, nem o limite de 10 minutos diários (art. 58, § 1º, da CLT); quando ultrapassados estes limites, a jornada deverá ser integralmente computada, minuto a minuto (Súmula 366, do C. TST);
- Devido o pagamento das horas extras, com adicionais convencionais e, na falta destes, pelo mínimo constitucional e 50%;
- Base de cálculo composta de todas as parcelas de natureza salarial (Súmula 264/TST), inclusive o adicional de insalubridade já pago pela empregadora;
- Divisor de 210 horas;
- Reflexos das verbas deferidas, por habituais, em repouso remunerados (domingos e feriados previstos nas Leis 662/49 e 6.802/80), observado o disposto no art. 6º, da Lei 605/49;
- Deduzam-se os valores pagos pela parte reclamada sob os mesmos títulos, desde que já comprovados os pagamentos nestes autos, admitindo-se, para que se evite o enriquecimento ilícito, que eventuais valores pagos em excesso em um mês, pelas rubricas deferidas, sejam compensados nos meses seguintes.

Defiro, nestes termos, os pedidos.

## **RESCISÃO INDIRETA**

Postulado o reconhecimento de rescisão indireta, pelo descumprimento de obrigações *“como a realização do depósito do FGTS e o pagamento de horas extras”* (fl. 07 dos autos).

A despeito do deferimento de diferenças de horas extras, tais diferenças deferidas não têm o condão de configurar falta grave da empregadora capaz de justificar ruptura contratual. Neste particular ressalvo que o deferimento teve como razões importantes o afastamento de cláusulas normativas relativas a “banco de horas” e minutos residuais, sendo que não se pode imputar à empregadora a caracterização de grave violação a obrigações trabalhistas, quando apenas segue expressas previsões de normas coletivas.

Além de tudo, deve ser ponderado que o contrato se manteve ao longo de mais de 26 anos, com as mesmas condições de jornada e pagamento (segundo as peças processuais), prejudicando a imediatidade para se declarar somente agora a causa grave para a rescisão.

Quanto ao FGTS, eventuais atrasos não geram prejuízo imediato, não tendo assim, força para justificarem a rescisão contratual como se cometida falta grave pela empregadora. Mas não comungo do entendimento de que este atraso da reclamada seja justa causa para rescisão contratual. O Fundo é acumulado durante o contrato, não havendo configuração de prejuízo imediato ou consolidado ao autor, que sequer precisou ou teve a possibilidade de movimentar o saldo. Nada obstava que o trabalhador postulasse judicialmente os depósitos, mantendo a continuidade contratual, vez que não estava havendo qualquer ofensa grave e imediata que tornasse insustentável tal continuidade. Ademais, deve ser destacado que já houve ação judicial promovida pelo sindicato profissional, assegurando o direito da trabalhadora aos depósitos de FGTS, com simples execução da sentença transitada em julgado, sequer se fazendo necessário ajuizar nova reclamatória.

A justa causa para rescisão contratual exige a satisfação de requisitos específicos, seja quando imputada ao trabalhador, seja ao empregador. A falta deve ser suficientemente grave para impossibilitar o prosseguimento da relação entre as partes e deve haver a imediata insurgência da parte prejudicada.

Se, do lado do empregado, exige-se a gradação da penalidade, salvo quando a falta seja suficientemente grave, do lado do empregador cabe ser verificada a possibilidade e tentativa de busca, pelo trabalhador, de satisfação de seus direitos, pelas vias normais durante o contrato, sem a satisfatória resposta do empregador.

Transcrevo lições doutrinárias já citadas em decisão do nosso E. TRT da 9ª Região (TRT-PR-00234-2005-091-0 9-00-2-ACO-11821-2006; Primeira Turma do TRT da 9ª Região; Juíza Relatora: Cláudia Cristina Pereira Pinto de Almeida; DJ de 28-04-2006.):

De Wagner D. Giglio:

*“Para justificar a rescisão contratual por iniciativa do empregado, o ato faltoso praticado pelo empregador deve ser grave, a ponto de tornar insuportável a manutenção do vínculo empregatício. Isso é tanto mais verdade quando se sabe que o emprego, regra generalíssima, é o único meio de subsistência do empregado: para se dispor a perdê-lo, deve o trabalhador se encontrar diante de uma situação sem alternativa.*

*Assim sendo, parece incoerente que o empregado invoque uma das justas causas do art. 483, que o autoriza a rescindir o contrato, e não o rescinda, de fato, demonstrando, com sua permanência no emprego, que a infração não era tão grave a ponto de impedir a subsistência do vínculo empregatício”.*

De Sergio Pinto Martins:

*“O fato de o empregador não vir depositando o FGTS durante o pacto laboral não constitui violação à alínea d do artigo 483 da CLT, visto que o empregado não pode levantar o FGTS na constância da relação de emprego, nem existe prejuízo ao obreiro durante a vigência do pacto laboral. Pode-se argumentar, ainda, que a obrigação do depósito do FGTS é legal e não contratual, até porque o empregado não é mais optante do FGTS. A única hipótese que*

*poderia acarretar prejuízo ao empregado seria a de este necessitar do FGTS para amortização ou pagamento da casa própria, e aqui se poderia configurar uma falta do empregador(...)"*.

De Maurício Godinho Delgado:

*"No que diz respeito à adequação entre a falta e a penalidade, quer a ordem justralhista que haja correspondência substantiva entre a conduta infratora e a justa causa que se pretende ver reconhecida. Conforme já exposto, faltas do empregador, tidas como leves, não dão ensejo à penalidade máxima existente no Direito do Trabalho, que a resolução contratual culposa.*

*A adequação ou inadequação da justa causa empresarial combinam-se a outro critério próximo, o da proporcionalidade entre a falta cometida e a punição. Por tal critério, quer a ordem jurídica que haja harmônica conformidade entre a dimensão e extensão da falta cometida e a dimensão e extensão do efeito jurídico drástico almejado, que é a resolução contratual por justa causa do empregador."*

Com semelhante entendimento, outras decisões de nosso Egrégio, cujos trechos também transcrevo:

*"Outrossim, não se revela violação à alínea "d" do artigo 483 celetário, a ausência de depósitos do FGTS pelo empregador, no transcurso do pacto laboral. Isto porque o empregado não pode levantar o FGTS enquanto vigente o contrato de trabalho, tampouco há qualquer prejuízo ao mesmo, durante tal vigência. A hipótese que poderia acarretar prejuízo ao empregado seria este precisar do FGTS para amortização ou pagamento da casa própria, o que configuraria uma falta do empregador, o que não é o caso dos autos. Não há, portanto, gravidade suficiente no ato apontado. Tampouco há atualidade, pois a reclamante laborou por mais*

de dez anos para a reclamada. Destarte, inexistente motivação a justificar a pretendida rescisão indireta, já que a falta de recolhimento do FGTS, por si só, não implicou na impossibilidade de manutenção do vínculo empregatício. A lesão apontada pela reclamante poderia ser sanada sem que fosse comprometida a continuidade do contrato, inclusive através de propositura de ação judicial, o que, como visto, foi providenciado pelo Sindicato da categoria". (TRT-PR-02791-2004-019-09-00-0-ACO-11530-2006. 4ª Turma do TRT da 9ª Região. Juiz Relator: Ney Fernando Olivé Malhadas. Publ. 28-04-2006).

*"De acordo com a doutrina e jurisprudência dominantes, para que seja autorizada a rescisão do contrato de emprego necessário que o descumprimento pelo empregador das obrigações do contrato de trabalho revista-se de tal gravidade que torne insustentável a manutenção do vínculo de emprego.*

*Em relação à inadimplência do recolhimento do FGTS, entendo que não autoriza a resolução do contrato de trabalho pelo empregado, porque não torna insustentável a continuação do vínculo de emprego. Por outro lado, entendo que o autor não logrou provar a ausência de recolhimento do FGTS, conforme se observa do extrato de fl. 65.*

*Quanto à ausência de pagamento de horas extras e do intervalo intrajornada e dos dias de chuva, entendo que também não causam a ruptura do contrato de trabalho. Ainda que tais títulos se tratem de inobservância das obrigações do empregador, não tornam insustentável a relação de emprego.*

*Assim, reformo a r. sentença para excluir a declaração de rescisão indireta do contrato de trabalho, bem como a condenação ao pagamento de verbas rescisórias (multa de FGTS, aviso prévio e projeções sobre o 13º salário e férias acrescidas*

*do terço), e entrega das guias para recebimento do FGTS e seguro-desemprego". (TRT-PR-00496-2004-091-09-00-6-ACO-05654-2006; Quinta Turma do TRT da 9ª Região; Juíza Relatora: Eneida Cornel; publ. 03-03-2006).*

Diante do exposto, conforme entendimentos citados, com os quais comungo, as alegadas irregularidades cometidas pela empregadora não têm a força suficiente para configurar justa causa para rescisão contratual (rescisão indireta).

Isso posto, não reconheço a rescisão indireta e rejeito as pretensões respectivas.

### **DESCONTOS FISCAIS E PREVIDENCIÁRIOS**

Diante da competência material desta Especializada, determina-se à reclamada o recolhimento das contribuições previdenciárias por ela devidas (art.22 da Lei 8212/91), autorizando-se a retenção das parcelas que são de responsabilidade do ex-empregado (art.20 da Lei 8212/91). A incidência restringe-se às parcelas deferidas que integram o salário de contribuição, como definido no art.28 e §§ da Lei 8212/91, apurável mês a mês por força do disposto na Ordem de Serviço Conjunta INSS/DAF n. 66, de 10-10-97, item V, e do § 4º do art.276 do Regulamento da Previdência Social (Decreto 3048/99), não incidindo sobre FGTS, diferenças de férias indenizadas e demais verbas que não têm natureza salarial.

No tocante ao Imposto de Renda, observe-se o art. 12-A, da Lei 7.713/88, com a redação dada pela Medida Provisória 497/2010, convertida na Lei 12.350/2010, e regulamentada pela Instrução Normativa RFB nº 1127.

Ainda, deve ser observado que o imposto de renda não incidirá sobre os valores pagos pelo empregado à Previdência Social, sobre FGTS e sobre parcelas devidas a título indenizatório. Ficam também autorizados os descontos fiscais, referente a parcelas tributáveis, nos termos da Lei 8541/92, observado o limite de isenção fiscal, na forma da legislação vigente, e os critérios de apuração acima delimitados.

Ante a forma de cálculo (no momento em que era devida a parcela), bem como considerando a jurisprudência dominante no STJ, afasto a incidência de IRRF sobre juros de mora.

Observe-se o disposto na Súmula 368 do C. TST e nas Orientações

Jurisprudenciais de nº 24 e 25 (RA/SE/001/2009, DJPR 13.05.2009), sobre execução trabalhista, da Seção Especializada do E. TRT da 9ª Região, ressalvadas as disposições relativas ao IRRF acima estabelecidas.

### **CORREÇÃO MONETÁRIA**

Para efeito de atualização dos débitos deverá ser aplicado o índice de correção monetária pertinente ao mês em que se consumou o vencimento da obrigação, nos moldes do art. 39 da Lei nº 8.177/91.

Assim, no que diz respeito à remuneração mensal, resta aplicável o índice do mês subsequente ao da prestação de serviços, dada a época de exigibilidade prevista no artigo 459 da CLT.

Observem-se: o dia 20 de dezembro de cada ano para as gratificações de Natal (art.1º do Decreto 57.155/65); o término do prazo legal, para as verbas de resilição (art.477, §6º, da CLT); dois dias antes do início do período de usufruto, para a remuneração das férias gozadas e respectivo abono pecuniário (art.145, da CLT).

Nos depósitos de FGTS, observem-se as normas relativas ao Fundo (Lei 8036/90 e no Decreto 99684/90), quanto à atualização monetária, multa por atraso e juros. Na hipótese de não haver a comprovação dos depósitos, deverá haver a execução direta, pelos valores correspondentes, computando-se como verba trabalhista, com a atualização monetária pela Tabela Única para Atualização e Conversão de Débitos Trabalhistas - Sistema Único de Cálculo (SUCJT) e juros correspondentes, igualmente como verba trabalhista.

No mais, observem-se as determinações já estabelecidas nos tópicos anteriores desta fundamentação.

### **JUROS**

Juros aplicáveis de acordo com os critérios estabelecidos nos artigos 883 da CLT e 39 da Lei nº 8.177/91, em consonância com a Súmula nº 200 do C. TST, após a dedução das contribuições previdenciárias incidentes sobre o “quantum debeatur”.

### **ASSISTÊNCIA JUDICIÁRIA GRATUITA**

A atual condição de miserabilidade jurídica do reclamante foi expressa na inicial. Satisfeitos os requisitos das Leis 1060/50, defiro o pedido dos benefícios da Justiça Gratuita, que incluem até mesmo a dispensa de pagamento de honorários advocatícios a seu procurador.

Mas a concessão dos benefícios não importa na condenação da parte contrária em honorários advocatícios.

Conforme entendimento já consolidado na Súmula 219, do C. TST, na Justiça do Trabalho, a condenação ao pagamento de honorários advocatícios 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.

Neste sentido a Súmula 17 do TRT da 9ª Região:

“HONORÁRIOS ADVOCATÍCIOS. JUSTIÇA DO TRABALHO. LIDES DECORRENTES DA RELAÇÃO DE EMPREGO. LEIS N. 5.584/70 E 10.537/02. O deferimento dos honorários advocatícios na Justiça do Trabalho, em lides decorrentes da relação de emprego, pressupõe o preenchimento concomitante dos requisitos da insuficiência econômica e da assistência sindical, nos moldes do disposto no art. 14, parágrafo primeiro, da Lei 5.584/1970, mesmo após a vigência da Lei 10.537/2002”.

Não satisfeitos os requisitos da Lei 5.584/70, ante a ausência de assistência pelo sindicato profissional ou por advogado por este credenciado, resta indevido o pagamento de honorários assistenciais ou advocatícios.

#### **ART. 475-J DO CPC**

Conforme manifestações em decisões anteriores, considero inaplicáveis ao processo do trabalho as disposições do art. 475-J do CPC, ante o regramento próprio da CLT, que afasta a aplicação do CPC, que seria apenas subsidiária.

Reconheço que, em decisões recentes, a despeito deste entendimento, este juízo acolheu a aplicabilidade do referido artigo do processo civil, ante a Orientação Jurisprudencial de nº 35 (RA/SE/004/2009, DEJT, publicada em 22.10.2009), sobre execução trabalhista, da Seção Especializada do E. TRT da 9ª Região.

Mas, em apreciação mais detalhada da jurisprudência, verifico que os entendimentos fortemente majoritários do C. TST são pela

inaplicabilidade do artigo. Neste sentido, cito decisões das oito Turmas e da SDI-I do referido Tribunal:

“MULTA PREVISTA NO ARTIGO 475-J DO CÓDIGO DE PROCESSO CIVIL. APLICAÇÃO ÀS EXECUÇÕES NO PROCESSO DO TRABALHO. IMPOSSIBILIDADE. Encontra-se firmado nesta Corte superior entendimento no sentido de que a Consolidação das Leis do Trabalho traz regramento específico quanto à execução, resultando inaplicável a multa prevista no artigo 475-J do Código de Processo Civil ao Processo do Trabalho. Em se tratando de recurso de revista interposto a decisão proferida na fase de conhecimento, afigura-se viável a veiculação do recurso de revista mediante demonstração de dissenso jurisprudencial, ou mesmo de violação do próprio dispositivo da lei processual civil, aplicado à hipótese com ele incompatível. Precedentes da Corte. Recurso de revista conhecido e provido, com ressalva do entendimento pessoal do Relator” (TST-RR - 124300-03.2009.5.08.0121 Data de Julgamento: 27/04/2011, Relator Ministro: Lelio Bentes Corrêa, 1ª Turma, Data de Publicação: DEJT 06/05/2011).

“MULTA DO ARTIGO 475-J DO CÓDIGO DE PROCESSO CIVIL. A disposição contida no artigo 475-J do CPC é inaplicável ao processo do trabalho, tendo em vista a existência de regramento próprio, no âmbito do direito processual do trabalho, contido nos artigos 880 e 883 da Consolidação das Leis do Trabalho, acerca dos efeitos do não-pagamento espontâneo pelo executado de quantia certa oriunda de condenação judicial. Além disso, a norma do Código de Processo Civil é manifestamente incompatível com a regra contida no artigo 880 da Consolidação das Leis do Trabalho, a qual contém o prazo de 48 horas para que se proceda ao pagamento da execução, após a citação, sem que haja cominação de multa pelo não-pagamento, mas sim de penhora. Ao contrário da regra processual civil, em que o prazo para cumprimento da obrigação é mais dilatado (15 dias) e há a cominação da referida multa,

o que também impede a aplicação do artigo 475-J do CPC, nos exatos termos do artigo 769 da Consolidação das Leis do Trabalho. Recurso de revista conhecido e provido". (Processo: RR - 419600-90.2009.5.09.0020 Data de Julgamento: 11/05/2011, Relator Ministro: Renato de Lacerda Paiva, 2ª Turma, Data de Publicação: DEJT 20/05/2011).

"MULTA DO ART. 475-J DO CPC. INAPLICABILIDADE NO PROCESSO DO TRABALHO. A jurisprudência prevalecente desta Corte Superior, ressalvado o entendimento pessoal da Ministra Relatora, orienta-se no sentido de que inaplicável ao processo do trabalho a regra inserta no art. 475-J do CPC, ante a existência de normatização específica na CLT acerca da forma de cumprimento do título executivo judicial no âmbito do processo do trabalho, com trâmites e princípios próprios, não se configurando omissão que justifique a aplicação subsidiária da lei processual civil no aspecto, nos termos do art. 769 da CLT. Revista conhecida e provida, no tema". (TST-RR - 157840-06.2008.5.03.0060 Data de Julgamento: 11/05/2011, Relatora Ministra: Rosa Maria Weber, 3ª Turma, Data de Publicação: DEJT 20/05/2011).

"MULTA PREVISTA NO ART. 475-J DO CPC. APLICAÇÃO SUBSIDIÁRIA AO PROCESSO DO TRABALHO. Na sistemática trabalhista, cabe a aplicação de norma de caráter supletivo somente quando duas condições simultâneas se apresentam: a) há omissão na CLT quanto à matéria em questão; e b) há compatibilidade entre a norma aplicada e os princípios do direito do trabalho. Observa-se que, além de não haver omissão no texto da CLT, nele há regramento próprio quanto à execução dos créditos trabalhistas, no capítulo V (arts. 876 a 892), inclusive com prazos diferenciados. Assim, havendo normas específicas regentes da execução trabalhista, não há como aplicar, de forma subsidiária, o estabelecido no CPC. Precedentes. Recurso de revista de que se conhece e a que se dá provimento". (Processo:

RR - 47400-69.2007.5.13.0004 Data de Julgamento: 04/05/2011, Relator Ministro: Fernando Eizo Ono, 4ª Turma, Data de Publicação: DEJT 20/05/2011)

“MULTA DO ARTIGO 475-J DO CPC. INAPLICABILIDADE AO PROCESSO DO TRABALHO. SUMARÍSSIMO. O direito processual comum somente é aplicado subsidiariamente ao Processo do Trabalho naquilo em que este é omissivo, e desde que não haja incompatibilidade entre ambos, nos termos do artigo 769 da CLT. Assim, haja vista o estatuído nos artigos 880 e seguintes da CLT, os quais disciplinam a execução forçada da condenação judicial no processo trabalhista, infere-se não haver a omissão legislativa autorizadora da aplicação do direito processual comum. Conhecido e provido, no particular”. (TST-RR - 85-51.2010.5.03.0058 Data de Julgamento: 11/05/2011, Relator Ministro: Emmanoel Pereira, 5ª Turma, Data de Publicação: DEJT 20/05/2011).

“MULTA DO ART. 475-J DO CPC. INCOMPATIBILIDADE COM O PROCESSO DO TRABALHO. REGRA PRÓPRIA COM PRAZO REDUZIDO. MEDIDA COERCITIVA NO PROCESSO TRABALHO DIFERENCIADA DO PROCESSO CIVIL. O art. 475-J do CPC determina que o devedor que, no prazo de quinze dias, não tiver efetuado o pagamento da dívida, tenha acrescido multa de 10% sobre o valor da execução e, a requerimento do credor, mandado de penhora e avaliação. A aplicação de norma processual extravagante, no processo do trabalho, está subordinada à omissão no texto da Consolidação. Nos incidentes da execução o art. 889 da CLT remete à Lei dos Executivos Fiscais como fonte subsidiária. Persistindo a omissão, tem-se o processo civil como fonte subsidiária por excelência, como preceitua o art. 769 da CLT. Não há omissão no art. 880 da CLT a autorizar a aplicação subsidiária do direito processual comum. Nesse sentido firmou-se a jurisprudência da c. SDI no julgamento dos leading cases E-RR - 38300-

47.2005.5.01.0052 (Relator Ministro Brito Pereira) e E-RR - 1568700-64.2006.5.09.0002 (Relator Ministro Aloysio Corrêa da Veiga), julgados em 29/06/2010. Recurso de revista conhecido e provido, no tema, para afastar a multa do art. 475-J do CPC" (TST-RR - 101200-95.2010.5.13.0007 Data de Julgamento: 11/05/2011, Relator Ministro: Aloysio Corrêa da Veiga, 6ª Turma, Data de Publicação: DEJT 20/05/2011).

"MULTA PREVISTA NO ARTIGO 475-J DO CÓDIGO DE PROCESSO CIVIL. APLICAÇÃO ÀS EXECUÇÕES NO PROCESSO DO TRABALHO. IMPOSSIBILIDADE. A jurisprudência desta Corte uniformizadora vem-se firmando no sentido da inaplicabilidade do artigo 475-J do Código de Processo Civil nesta Justiça especializada, porquanto a Consolidação das Leis do Trabalho possui regras próprias e específicas quanto à execução, no Processo do Trabalho. Precedentes desta Corte uniformizadora. Recurso de revista de que se conhece parcialmente e a que se dá provimento" (Processo: RR - 10600-27.2007.5.13.0009 Data de Julgamento: 04/05/2011, Relator Ministro: Pedro Paulo Manus, 7ª Turma, Data de Publicação: DEJT 20/05/2011).

"EXECUÇÃO. MULTA DO ART. 475-J DO CPC. INAPLICABILIDADE AO PROCESSO DO TRABALHO. Dispondo o art. 769 da CLT que o direito processual comum será fonte subsidiária do direito processual do trabalho, nos casos em que houver omissão da norma trabalhista e desde que haja compatibilidade entre elas, conclui-se pela inaplicabilidade do art. 475-J do CPC ao processo do trabalho, na medida em que não há omissão no texto celetista, possuindo esse regramento próprio quanto à execução de seus créditos. Dessa forma, entende-se possível violação do princípio do devido processo legal (art. 5º, LIV, da CF). Agravo de instrumento conhecido e provido. B) RECURSO DE REVISTA. ARTIGO 475-J DO CPC. INAPLICABILIDADE AO PROCESSO DO TRABALHO. Consoante o entendimento

de que o art. 475-J do CPC é inaplicável ao processo do trabalho, por não haver omissão no texto celetista e por possuir regramento próprio quanto à execução de seus créditos, no capítulo V da CLT (arts. 876 a 892), inclusive com prazos próprios e diferenciados, a decisão proferida pelo Tribunal a quo merece reforma, para excluir da execução a referida multa. Recurso de revista conhecido e provido” (TST-RR - 4840-55.2010.5.01.0000 Data de Julgamento: 11/05/2011, Relatora Ministra: Dora Maria da Costa, 8ª Turma, Data de Publicação: DEJT 16/05/2011).

“RECURSO DE EMBARGOS EM RECURSO DE REVISTA. ACÓRDÃO EMBARGADO PUBLICADO SOB A ÉGIDE DA LEI 11.496/2007. MULTA DO ART. 475-J DO CPC. INAPLICABILIDADE NO PROCESSO DO TRABALHO. A jurisprudência prevalecente desta Subseção Especializada, ressalvado o entendimento pessoal da Ministra Relatora, orienta-se no sentido de que inaplicável ao processo do trabalho a regra inserta no art. 475-J do CPC, ante a existência de normatização específica na CLT acerca da forma de cumprimento do título executivo judicial no âmbito do processo do trabalho, com trâmites e princípios próprios, não se configurando omissão que justifique a aplicação subsidiária da lei processual civil no aspecto, nos termos do art. 769 da CLT. Recurso de embargos conhecido e provido”(Processo: E-RR- 22900-45.2007.5.13.0001 Data de Julgamento: 12/05/2011, Relatora Ministra: Rosa Maria Weber, Subseção I Especializada em Dissídios Individuais, Data de Publicação: DEJT 20/05/2011).

Ante a jurisprudência concordante com os entendimentos deste juízo, rejeito a aplicação da multa do art. 475-J do CPC.

#### **DISPOSITIVO**

Face ao exposto, nos termos da fundamentação retro, cujos termos e critérios ficam fazendo parte integrante deste para todos os efeitos legais, DECIDO:

I. **ACOLHER** a coisa julgada, para extinguir o processo, sem resolução do mérito, em face dos pedidos de FGTS, com fulcro (art. 267, V, do CPC e art. 769 da CLT);

II. **REJEITAR** as demais preliminares arguidas e, no mérito,

III. **DECLARAR** a prescrição do direito da parte autora postular os créditos trabalhistas vencidos antes de 14/09/2006 e daqueles sem vencimento fixo referentes a lesões anteriores à mesma data de 14/09/2006, exceto no tocante ao recolhimento de FGTS sobre a remuneração paga durante o contrato, cujo prazo prescricional é trintenário, extinguindo o processo com resolução do mérito, com fulcro no inciso IV, do art. 269/ CPC, no particular;

IV. **ACOLHER PARCIALMENTE** os pedidos da parte autora, ELZA DE SOUZA, para:

1. **RECONHECER** o grupo econômico integrado por ambos os réus, ASSOCIAÇÃO EVANGÉLICA BENEFICENTE DE LONDRINA e INSTITUTO FILADÉLFIA DE LONDRINA, e declarar a responsabilidade solidária destes em face das obrigações estabelecidas na presente sentença;

2. **CONDENAR** os reclamados a pagar, em oito dias diferenças de remuneração pela jornada extraordinária, com reflexos.

Liquidação por cálculos, observando-se a atualização monetária a partir do vencimento da obrigação, adotando, para os créditos trabalhistas, os coeficientes da Tabela Única para Atualização e Conversão de Débitos Trabalhistas e Sistema Único de Cálculo (SUCJT). Juros na forma da Lei.

Determina-se o recolhimento das contribuições previdenciárias sobre os créditos deferidos, autorizada a retenção da parcela de responsabilidade do empregado, observado o salário de contribuição mensal e alíquotas correspondentes, na forma da lei, observado o disposto na Orientação Jurisprudencial nº 118, sobre execução trabalhista, da Seção Especializada do E. TRT da 9ª Região.

Ficam autorizados os descontos fiscais, observados os limites de isenção, na forma da legislação vigente, cujos recolhimentos deverão ser comprovados.

Custas pela reclamada, no importe de R\$ 100,00, calculadas sobre o valor provisoriamente arbitrado de condenação (R\$ 5.000,00), sujeitas à complementação no final, em harmonia com o valor da condenação (art. 789, inciso I, da CLT).

Cumpra-se no prazo legal.

Cientes as partes (art. 834 da CLT).

Prestação jurisdicional entregue.

Nada mais.

**RONALDO PIAZZALUNGA**  
**JUIZ DO TRABALHO**

# Sentenças

Juiz Arlindo Cavalaro Neto

Processo nº 00035-2012-325-09-00-2, publ. em 27 de janeiro de 2012, 2ª Vara do Trabalho de Umuarama - PR, Juiz Arlindo Cavalaro Neto.

O reclamante, no dia 11/01/2012, ajuizou reclamação trabalhista, com pedido de tutela antecipada, acompanhada de documentos em desfavor dos reclamados e, com base nos argumentos de fato, formulou os pedidos constantes do Rol da Petição de Inicial.

Atribuiu à causa o valor de R\$ 30.000,00.

Pedido de tutela antecipado deferido, conforme decisão de fls. 57/61.

Na audiência inaugural, presentes as partes e o representante do Ministério Público do Trabalho, os reclamados apresentaram defesas escritas com documentos, com manifestação do reclamante às fls. 134/138.

Manifestação do Ministério Público do Trabalho às fls. 127/131.

Inexistindo outras provas a produzir encerrou-se a instrução processual.

Razões finais remissivas pelo autor e primeiro réu e orais pelo segundo reclamado.

Infrutíferas as propostas conciliatórias.

Designou-se julgamento.

É o Relatório. Decido.

## FUNDAMENTOS

### DA PRELIMINAR DE INCOMPETÊNCIA FUNCIONAL

Não prospera a preliminar arguida pelo Ministério Público do Trabalho, pois, conforme já salientado na decisão que antecipou a tutela

pretendida, a matéria ventilada nos autos trata de controvérsia relacionada à nulidade de cláusula de convenção coletiva de trabalho restrita às partes envolvidas, sendo competente este órgão da Justiça do Trabalho.

Saliento que este Juízo não detém competência para processar e julgar os processos em que se discute a nulidade de cláusula coletiva em que a decisão tenha efeito "erga omnes", o que não é o caso dos presentes autos.

Entendimento em sentido diverso implicaria na competência funcional do TRT para apreciar, originalmente, toda em qualquer demanda individual em que se proponha, por exemplo, nulidade de cláusula atinente ao banco de horas pactuado pelas entidades sindicais.

No caso em exame, eventual decisão em favor da nulidade de cláusula coletiva nenhum efeito terá sobre a totalidade das categorias, dos trabalhadores e patronal, mas apenas em relação ao autor desta demanda.

Ante o exposto, rejeito a preliminar de incompetência funcional deste Juízo.

## **MÉRITO**

### **DA NULIDADE DA CLÁUSULA 25.2 PARÁGRAFO 2º DA CCT 2010/2011 FIRMADA ENTRE OS SINDICATOS RECLAMADOS**

O autor ajuizou a presente demanda com o objetivo de obter a declaração de nulidade do parágrafo 2º, da cláusula 25.2 da CCT 2010/2011, firmada entre o Sindicato dos Lojistas do Comércio e do Comércio Varejista de Gêneros Alimentícios de Umuarama e o Sindicato dos Empregados no Comércio de Umuarama, que proíbe o labor, em dias de domingos e feriados, de todos os trabalhadores integrantes da categoria profissional abrangida pelo referido instrumento normativo.

Sustenta o autor que desde 2006 as CCT's das categorias econômica e profissional possibilitavam a celebração de acordo coletivo para o funcionamento dos estabelecimentos de gêneros alimentícios e perecíveis aos domingos, o que não ocorreu na última CCT firmada, com vigência de 01/06/2011 a 31/05/2012, que em sua cláusula 25.2, § 2º, expressamente PROÍBE A ABERTURA DO COMÉRCIO AOS DOMINGOS a partir de 01/01/2012, o que configura um ato de ilegalidade, pois afronta o "caput" do artigo 6º da Lei Federal nº 10.101, de 19 de dezembro de 2000, sendo nula de pleno direito.

Pois bem.

A discussão envolvendo a validade, ou não, do parágrafo 2o da cláusula 25.2 da CCT 2010/2011, firmada entre os sindicatos reclamados, não se restringe aos presentes autos e vem causando sérias discussões jurídicas desde a celebração da convenção coletiva em questão. O tema, inclusive, já foi notícia de reportagens veiculadas em redes de televisão e jornais locais.

No entendimento deste magistrado, reportando-me à decisão que concedeu a tutela antecipada postulada pelo autor, a abertura do comércio aos domingos, nas atividades do comércio em geral, é expressamente autorizada pelo artigo 6º da Lei 10.101/2000, com as alterações introduzidas pela Lei 11.603/2007, observada a legislação municipal, nos termos do inciso I, do art. 30 da CRFB, não podendo ser disciplinada por norma autônoma.

Além disso, nos termos do art. 6o-A, da citada Lei, a necessidade de negociação coletiva para a abertura do comércio em geral, circunscreve-se ao trabalho em feriados apenas. Se não, vejamos:

Lei 10.101/2000:

"(...)

Art. 6º Fica autorizado o trabalho aos domingos nas atividades do comércio em geral, observada a legislação municipal, nos termos do art. 30, inciso I, da Constituição.

Parágrafo único. O repouso semanal remunerado deverá coincidir, pelo menos uma vez no período máximo de três semanas, com o domingo, respeitadas as demais normas de proteção ao trabalho e outras a serem estipuladas em negociação coletiva.

Art. 6o-A. É permitido o trabalho em feriados nas atividades do comércio em geral, desde que autorizado em convenção coletiva de trabalho e observada a legislação municipal, nos termos do art. 30, inciso I, da Constituição.

Art. 6o-B. As infrações ao disposto nos arts. 6o e 6o-A desta Lei serão punidas com a multa prevista no art. 75 da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei no 5.452, de 1o de maio de 1943.

Parágrafo único. O processo de fiscalização, de autuação e de imposição de multas reger-se-á pelo disposto no Título VII da Consolidação das Leis do Trabalho.

(...)"

A leitura dos dispositivos legais transcritos não deixa dúvida de que somente para o funcionamento do comércio varejista em feriados há necessidade de autorização mediante negociação coletiva, o que não ocorre em relação aos domingos, haja vista que para tanto existe expressa autorização de Lei Federal, observadas eventuais restrições decorrentes da legislação municipal (art. 30, I, da CRFB).

No que tange à Lei Complementar Municipal nº 129/2004 (Código de Postura do Município de Umuarama) impende ressaltar que o artigo 108 e respectivo parágrafo contrariam o disposto no artigo 6o da Lei 10.101/2000, pois esta Lei Federal deixa clara a autorização do trabalho em domingos das atividades do comércio em geral, não podendo o Poder Público Municipal proibi-lo, estando autorizado, no entender deste juiz, apenas a definição dos horários de funcionamento do comércio aos domingos.

Neste sentido também a Súmula 419 do STF, que assim dispõe:

"Os municípios têm competência para regular o horário do comércio local, desde que não infringam leis estaduais ou federais válidas."

É certo também que os signatários da Convenção Coletiva de Trabalho em questão não detêm atribuição de proibir o labor dos empregados do comércio varejista em geral aos domingos, pois a autonomia negocial coletiva não pode infringir norma heterônoma estatal.

A cláusula 25.2, § 2º, da CCT 2010/2011, apesar de em sua redação vedar o trabalho dos empregados dos estabelecimentos comerciais por ela atingidos em domingos, na verdade impõe, pela via transversa, o

fechamento desses estabelecimentos nesses dias. Afinal, seria impraticável que empresas do porte do reclamado possam funcionar normalmente sem a utilização de empregados.

Por isso, a única ilação possível é a de que este é o objetivo pretendido pelos signatários da CCT, vez que a vedação da utilização da mão de obra de empregados torna totalmente impossível o funcionamento normal de uma empresa do porte do requerente.

Tal proceder implica em afronta direta, não só ao previsto na Lei 10.101/00, mas também a princípios constitucionais, como o da livre iniciativa e da livre concorrência, além de afetar diretamente as relações entre patrões e empregados do comércio varejista de gêneros alimentícios, fato que vem ocorrendo na região abrangida pela área de atuação dos sindicatos nos últimos meses.

Ora, o instrumento coletivo que, na prática, instituiu a vedação do trabalho aos domingos e, via de consequência, força o fechamento dos estabelecimentos como o autor, não objetivou pacificar uma relação trabalhista em específico. Pelo contrário, está a criar verdadeira situação de instabilidade no comércio de gêneros alimentícios local, entre os sindicatos e os empresários, além de criar um grande impasse para os consumidores desta cidade e das cidades vizinhas, que já se habituaram a fazer suas compras em domingos, a maioria deles porque não dispõe de tempo para assim proceder de segunda-feira a sábado.

A proibição ínsita na cláusula convencional, além de causar polêmica e tumulto nas relações de trabalho tem gerado sérias desigualdades entre empregadores e empregados que atuam neste segmento, além de não beneficiar os trabalhadores, como aparentemente pode parecer. Em outras palavras, não houve a devida ponderação dos princípios da valorização do trabalho humano e da livre iniciativa.

Algumas empresas que ajuizaram ação objetivando a declaração de nulidade da cláusula em comento obtiveram a suspensão dos efeitos jurídicos do seu parágrafo 2º, com autorização judicial de trabalho especificamente em seus estabelecimentos em domingos mediante antecipação dos efeitos da tutela.

Referidas decisões foram objeto de mandados de segurança com pedidos liminares, impetrados pelo segundo reclamado, que obteve parcialmente o deferimento da liminar e a consequente suspensão dos efeitos da tutela antecipada concedida neste processo, êxito que não obteve em relação aos autos 2676/2011-325, 2675/2011-325 e 01/2012-325.

*[...] não havendo no ordenamento jurídico norma válida que vede o trabalho em domingos, mas norma federal que expressamente o autoriza, não cabe nem ao Poder Público Municipal, nem à norma de caráter autônomo, impor esta proibição".*

Portanto, temos a situação em que há estabelecimentos que estão funcionando em domingos com autorização judicial, ao passo que outro teve sua autorização suspensa por decisão proferida em sede de mandado de segurança.

Além disso, é fato público e notório nesta cidade que existem diversos estabelecimentos do mesmo segmento, de médio e grande porte, que estão funcionando normalmente aos domingos, com utilização de mão-de-obra de empregados, ao alvedrio de qualquer autorização judicial para tanto.

Diante desse panorama, outra não pode ser a conclusão, senão a de que a cláusula 25.2 que proíbe o labor em domingos, ao invés de pacificar alguma relação trabalhista, instituiu verdadeira disputa nesta cidade, entre sindicatos e proprietários de supermercados, além de um impasse para os trabalhadores dessas empresas e a sociedade.

Note-se ademais, que a permissibilidade de trabalho aos domingos das 08h às 12h, como antes estabelecido na cláusula 25.1 do mesmo instrumento coletivo (que vigeu até 31/12/2011), além de permitir aos funcionários o descanso após quatro horas de trabalho neste dia, assegurava o gozo de descanso hebdomadário em outro dia da semana com jornada normal correspondente a 08 horas de trabalho. Além disso, o trabalhador laborava em domingos de forma alternada, ou seja, domingo sim, domingo não.

Não bastasse tudo o que foi exposto em linhas pretéritas, como já destacado na decisão de fls. 153/157, se por um lado não há norma legal obrigando o fechamento dos estabelecimentos comerciais, por outro, também não existe norma alguma que obrigue ao funcionamento, constituindo este, mera faculdade, de modo que cada estabelecimento tem total liberdade para decidir acerca do seu funcionamento, ou não, em domingos.

Assim, não havendo no ordenamento jurídico norma válida que vede o trabalho em domingos, mas norma federal que expressamente o autoriza, não cabe nem ao Poder Público Municipal, nem à norma de caráter autônomo, impor esta proibição.

Por ser consentâneo com o entendimento deste magistrado, peço vênia para transcrever trechos do acórdão proferido pela 4ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região, por unanimidade de votos, nos autos TRT-PR-00033-2009-658-09-00-3 (RO), que declarou a nulidade

de cláusula coletiva que vedava o labor em domingos, aqui também adotado como razões de decidir:

*"(...) O descanso semanal, nos termos do artigo 7º, inciso XV, da Constituição Federal e do artigo 1º, da Lei 605/49, deve ser concedido, preferencialmente, aos domingos. Ou seja, se o repouso deve se dar preferencialmente aos domingos, não há imposição legal de repouso nesse dia. Ausente obrigação legal, "mutatis mutandis", não surge para o empregado o direito de exigir que seu repouso recaia necessariamente neste dia. Logo, a princípio, perfeitamente legal a exigência de trabalho aos domingos, obviamente concedido o DSR em qualquer outro dia da semana.*

*O artigo 6º, da Lei 10.101/00 veio autorizar o trabalho em domingos ao comércio varejista, nos seguintes termos:*

*Fica autorizado o trabalho aos domingos nas atividades do comércio em geral, observada a legislação municipal, nos termos do art. 30, inciso I, da Constituição.*

*Parágrafo único. O repouso semanal remunerado deverá coincidir, pelo menos uma vez no período máximo de três semanas, com o domingo, respeitadas as demais normas de proteção ao trabalho e outras a serem estipuladas em negociação coletiva." (sem grifos no original).*

*A legislação municipal sobre o assunto foi juntada aos autos: a Lei Complementar 137/2008, que por meio do seu artigo 1º, deu nova redação ao artigo 133, da Lei Complementar 7/91 (Código de Posturas), de maneira que foi estatuído que "É facultado aos estabelecimentos comerciais, industriais e prestadores de serviços, definir os próprios dias e horários de funcionamento, inclusive nos domingos e nos feriados, respeitadas as normas constitucionais e da legislação trabalhista." (fls. 155).*

*Verifica-se que esses preceitos legais não foram observados pela negociação coletiva levada a efeito pelos Sindicatos. A rigor, não foi avençada outra norma "de proteção ao trabalho"; ao revés, este foi simplesmente eliminado. Ou seja, tal norma convencional retirou o direito*

*dos empregadores em exigir trabalho em domingos, consoante faculdade estampada na citada Lei 10.101/00.*

*Diante disso, há que se cogitar de nulidade da cláusula da CCT em discussão. Se bem não se reveste, em tese, de nenhum vício, não atende perfeitamente ao disposto no citado artigo 6º da lei que autorizou o trabalho em domingos ao comércio varejista; ao contrário, reprime a utilização do permissivo legal com multa.*

*É essa, definitivamente, a situação retratada nos autos, a imposição de multa ao empregador que, fazendo uso da autorização legal para exigir o trabalho em domingos, acaba sendo punido em função de um ajuste envolvendo os Sindicatos que proíbe atividades nesse determinado dia.*

*Por outros termos, a hipótese versada no presente caderno processual é a de, por meio de um instrumento de negociação coletiva, vedar o trabalho em domingos, em clara afronta ao disposto no artigo 6º, parágrafo único da Lei 10.101/00 e a legislação municipal correlata.*

*O réu tem direito efetivamente e concreto, a exigir o trabalho em domingos de seus empregados, desde que (necessário frisar), nos termos do multicitado e transcrito artigo 6º, parágrafo único, da lei 10.101/00, observe a coincidência do repouso semanal pelo menos uma vez no período máximo de quatro semanas, com o domingo, respeitadas as demais normas de proteção ao trabalho e outras previstas em acordo ou convenção coletiva.*

*(...)*

*A vedação do trabalho aos domingos evidentemente inviabiliza a atividade dos supermercados em tais dias. As consequências de tal vedação podem ser economicamente desastrosas, vindo de encontro aos interesses daqueles que o sindicato-autor pretende proteger.*

*Na conjuntura atual e observando a realidade local, onde é grande a taxa de desemprego, a abertura do comércio e, em especial, dos supermercados, aos domingos*

*representa um benefício à comunidade e, principalmente, à classe trabalhadora, diante da possibilidade de novas contratações. Ademais, tratando-se de uma cidade turística, a vedação trazida na cláusula convencional em análise atinge interesses que extrapolam aos dos municípes.*

*As entidades sindicais envolvidas na elaboração da cláusula ora atacada acabaram prestando um desfavor à categoria, ao inviabilizar o funcionamento do comércio aos domingos, já que o valor da multa é astronômico. Maior benefício teriam alcançado se chegassem a um consenso quanto ao modo de implementar a faculdade legal do trabalho aos domingos, criando vantagens aos trabalhadores para compensar o labor em tais dias.(...)"*

Por todo o exposto, ante as considerações tecidas, declaro incidentalmente a nulidade do parágrafo 2º da cláusula 25.2 da CCT 2010/2011 firmada entre o sindicatos reclamados, APENAS EM RELAÇÃO AO ORA REQUERENTE WMS SUPERMERCADOS DO BRASIL LTDA., autorizando, de imediato, o trabalho especificamente em seu estabelecimento comercial em domingos não coincidentes com feriados, **a partir da publicação da presente sentença.**

Considerando a ponderação dos interesses assegurados na CRFB/88, em especial a livre iniciativa e o valor social do trabalho, bem como, a necessidade de o juiz, ao julgar, adotar decisão que repute ser justa e equânime, atendendo aos fins sociais da lei e as exigências do bem comum, nos termos do art. 852-I, § 1º, da CLT c/c art. 5º da LINDB, deverá o supermercado autor, caso opte pela utilização de trabalho aos domingos observar as seguintes condições:

1. a jornada nesses dias fica limitada das 8h às 12h;
2. quanto ao repouso semanal de seus empregados, o requerente deverá organizar escala de revezamento semanal, dando ciência prévia aos trabalhadores, de modo que o trabalho em domingos ocorra de forma alternada, ou seja, um domingo trabalhado e um domingo de folga;
3. a compensação da jornada laborada em domingos ou o pagamento da remuneração correspondente, deverá ser realizada de forma dobrada, isto é, cada hora trabalhada corresponderá a duas horas de folga ou em caso de pagamento a remuneração deverá ser feita em dobro.

Fixo, para o caso de descumprimento das condições apresentadas multa no importe de R\$.5.000,00 por condição descumprida, cuja destinação será deliberada pelo juízo na execução.

## **DOS HONORÁRIOS ADVOCATÍCIOS**

Incabíveis, pois não preenchidos os requisitos da Lei 5584/70 e Súmula 219 do TST.

## **DAS DISPOSIÇÕES FINAIS**

Impende pontificar que o cabimento dos embargos declaratórios deve circunscrever-se ao apontamento dos vícios previstos no caput do artigo 897-A da CLT e nos incisos I e II, do artigo 535, do CPC, isto é, existência de obscuridade, de contradição ou de omissão.

Em sede de embargos não cabe às partes estabelecer ou desfazer, através da reavaliação das provas dos autos, juízo de valor já firmado, pretendendo dar-lhe efeito modificativo, muito menos confrontar o decisum com quaisquer elementos dos autos.

Com efeito, ao julgador, quando decide de forma contrária àquela defendida pela parte, não incumbe adotar tese explícita sobre entendimento contrário ao seu, bastando que apresente fundamentos em abono à sua tese.

Quanto às hipóteses de pré-questionamento, a Súmula 297 do C. TST determina sua necessidade apenas em relação às decisões proferidas em segundo grau de jurisdição, sendo inaplicável para as sentenças proferidas na instância ordinária.

Desse modo, ainda que o Juízo não adote tese expressa a respeito de tema legal ou mesmo constitucional, esse fato não obsta a manifestação da Superior Instância, ante o disposto no artigo 515, § 1º, do CPC, aplicável subsidiariamente ao processo do trabalho.

Ante o exposto, **ficam as partes advertidas, desde já, de que deverão agir com lealdade e boa-fé no manejo das vias recursais, atentando para o disposto no caput do artigo 897-A da CLT, no artigo 535, incisos I e II, no artigo 538, parágrafo único e no artigo 17, inciso**

**VII, todos do CPC, sendo que eventuais embargos declaratórios interpostos com inobservância desses ditames legais serão por este Juízo considerados protelatórios e evadidos de má-fé, sendo apenados com os rigores da lei, inclusive com a aplicação de multa e não conhecimento do recurso inadequadamente interposto.**

#### **DISPOSITIVO**

Ante o exposto, rejeito a preliminar de incompetência funcional e, no mérito, julgo **PARCIALMENTE PROCEDENTES** os pedidos formulados pela parte autora, **WMS SUPERMERCADOS DO BRASIL LTDA.** em desfavor dos reclamados, **SIND LOJ COM VAR GEN ALIM MAQ FER TINT MAT EL AP ELE UM** e Sindicato dos Empregados no Comércio de Umuarama, para declarar incidentalmente a nulidade do parágrafo 2º da cláusula 25.2 da CCT 2010/2011 firmada entre o sindicatos reclamados, **APENAS EM RELAÇÃO AO ORA REQUERENTE WMS SUPERMERCADOS DO BRASIL LTDA.,** autorizando, de imediato, o trabalho especificamente em seu estabelecimento comercial em domingos não coincidentes com feriados, a partir da publicação da presente sentença, com as seguintes condições:

4. a jornada nestes dias fica limitada das 8h às 12h;
5. quanto ao repouso semanal de seus empregados, o requerente deverá organizar escala de revezamento semanal, dando ciência prévia aos trabalhadores, de modo que o trabalho em domingos ocorra de forma alternada, ou seja, um domingo trabalhado e um domingo de folga;
6. a compensação da jornada laborada em domingos ou o pagamento da remuneração correspondente, deverá ser realizada de forma dobrada, isto é, cada hora trabalhada corresponderá a duas horas de folga ou em caso de pagamento a remuneração deverá ser feita em dobro.

Fixo, para o caso de descumprimento das condições apresentadas multa no importe de R\$.5.000,00 por condição descumprida, cuja destinação será deliberada pelo juízo na execução.

Os demais pedidos são improcedentes.

Observem as partes a advertência quanto ao manejo inadequado das vias recursais.

Custas, pelos reclamados, no importe de R\$.100,00, calculada na base de 2% sobre o valor estimado da condenação de R\$.5.000,00 (Art. 789 da CLT).

CIENTES AS PARTES E O MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO.

Nada mais.

Umuarama-PR, 27 de janeiro de 2.012.

**ARLINDO CAVALARO NETO**  
**JUIZ DO TRABALHO SUBSTITUTO**

# Sentenças

Juíza Giana Malucelli Tozetto

Processo nº 00571-2010-024-09-00-5, publ. em 24 de maio de 2012, 1ª Vara do Trabalho de Ponta Grossa - PR, Juíza Giana Malucelli Tozetto.

**A**os vinte e quatro dias de maio de 2010 às 17h10min, na 1ª. Vara do Trabalho de Ponta Grossa foi prolatada a seguinte sentença nos autos 0571-2010-024-09-00-5 em que são partes Luis Carlos dos Santos (reclamante) e LP Brasil OSB Indústria e Comércio S/A e Masisa do Brasil Ltda (reclamadas):

A parte autora ajuizou a presente ação em face das reclamadas onde pretende o reconhecimento da responsabilidade solidária da segunda reclamada. Requer a nulidade do acordo coletivo que fixa os turnos de revezamento em jornada superior a seis horas diárias, ao argumento de que o adicional de turno previsto não se configura vantajoso além de se traduzir como salário complessivo. Requer ainda o pagamento das horas extras que habitualmente foram trabalhadas, bem como as horas referentes ao intervalo o qual quando ocorria não se dava em ambiente adequado. Pretende o pagamento das horas referentes a ofensa ao intervalo mínimo de onze horas, dos minutos residuais, dos dias trabalhados em ofensa ao descanso semanal, as horas etinerantes, o adicional de turno referente a redução da hora noturna, o tempo despendido com exames médicos, multas normativas e honorários advocatícios.

A parte ré compareceu em Juízo e apresentou defesa escrita onde pretendem o reconhecimento da improcedência da ação.

A primeira ré diz que contratou o reclamante, o qual foi posteriormente transferido para a segunda reclamada em razão da incorporação por esta da unidade Masisa OSB Indústria e Comércio S/A, setor de produção de OSB. Diz que em decorrência o setor fabril da Masisa OSB foi comprado pela segunda reclamada, com transferência de maquinário, carteira de clientes, know how, contratos de trabalho. Diz que se trata de sucessão de empregadores com responsabilidade do sucessor pelos contratos de trabalho, requerendo o reconhecimento da ilegitimidade de parte. Invoca a súmula 423 do E.TST quanto a fixação de jornada superior a seis horas, diz que a jornada de trabalho está fielmente

consignada nos registros de ponto, que a reclamada conta com refeitório apropriado, que o intervalo foi de uma hora, que há sala de jogos com prática de sinuca, pebolim, televisão anexa ao refeitório. Diz ainda que o intervalo de onze horas entre uma e outra jornada sempre foi respeitado, que os domingos e feriados foram remunerados sob o título "hrs extras 100% c/adici. sobre DSR" e "hrs ad.turno inint s/ ds". Acrescenta que o local é servido de transporte público e que o trajeto se limita a vinte minutos, que o adicional noturno foi remunerado sob a rubrica adicional de turno, que os exames se deram dentro da jornada de trabalho, que não houve descumprimento normativo, que apesar de haver cumprimento da norma coletiva o reclamante requer sua nulidade.

A segunda reclamada sustenta a ilegitimidade de parte da primeira e quanto ao mérito alega em síntese o mesmo que a primeira reclamada.

Juntados documentos. Ouvido o reclamante e adtoado como prova emprestada os depoimentos nos autos 4915-2009.

Razões finais remissivas pela ré.

Tentativas conciliatórias infrutíferas.

1.

Legítima a primeira reclamada para figurar no pólo passivo da presente demanda. De fato o reclamante iniciou a prestação de serviços a primeira reclamada, a qual foi sucedida pela segunda (doc. de fls. 29). Não se trata de alteração contratual bilateral, mas de aceitação por parte do reclamante de novas condições haja vista a alteração na estrutura jurídica da unidade fabril onde o reclamante prestava serviços.

Já a questão relativa a responsabilidade decorrente da alteração na estrutura jurídica de funcionamento da unidade fabril respeita ao mérito da presente ação.

2.

O reclamante pretende o reconhecimento da responsabilidade solidária entre as reclamadas. Com efeito, até 01/11/2008 a responsabilidade é indubitavelmente solidária. A primeira ré responde como empregadora direta e a segunda como sucessora (art. 448 da CLT).

No período subsequente persiste a responsabilidade solidária de ambas

as reclamadas. A segunda como empregadora direta. A segunda ao teor do art. 2º da CLT.

A segunda reclamada é decorrência da alteração da denominação social da Companhia PL Masisa OSB Indústria e Comércio S/A para LP Brasil OSB Indústria e Comércio S/A.

As duas empresas no contexto integram o mesmo grupo ao que bem se denota da documentação junta aos autos. A sucessão se deu em 01/11/2008. Não obstante, em dezembro o recibo de entrega do EPI se deu em nome da Masisa (fls. 204) embora haja uma referência a mão a segunda reclamada (LP). A própria segunda reclamada permaneceu trabalhando embasada em acordo coletivo firmado com a primeira reclamada como se da mesma empresa se tratassem (fls. 256).

Daí bem se depreende a responsabilidade de ambas as reclamadas sobre o contrato de emprego do autor.

Declaro a responsabilidade solidária das reclamadas.

### **3.**

O autor requer a declaração da nulidade das cláusulas constantes dos acordos coletivos de trabalho que dispõem sobre o estancamento da jornada, horas extras e a supressão de direitos irrenunciáveis pelo trabalhador e a condenação da reclamada no pagamento de horas extras excedentes da 6ª diária e 36ª semanal, e também no pagamento de horas in itinere, os dias de feriados trabalhados, adicional noturno e prorrogação, considerando a hora reduzida e demais consectários.

Relata o autor que foi contratado para trabalhar no sistema de turnos ininterruptos de revezamento, adotando o regime de 6x2, seis dias trabalhados para dois de descanso.

Diz que a reclamada, mediante acordo coletivo de trabalho celebrado com o sindicato profissional da categoria, ajustou a possibilidade de estancar a jornada de trabalho deste regime diferenciado e assim restou ultrapassado o limite de 6 horas diárias e 36 semanais.

Sustenta a não validade da cláusula convencional, ao argumento de que a jornada de trabalho diferenciada, no caso de trabalho prestado em turnos ininterruptos de revezamento, é direito listado entre as garantias constitucionais, havendo prejuízo em caso de supressão.

Afirma que laborava em jornada de sete horas diárias e 42 semanais, sendo 6 dias das 07h00 às 15h00, folgando 2 dias; 6 dias das 23h00 às 07h00, folgando 2 dias e 6 dias das 15h00 às 23h00, folgando dois dias. O intervalo sempre foi de vinte minutos.

Pretende o reconhecimento do direito à jornada especial de seis horas diárias e 180 mensais em razão do trabalho em turnos ininterruptos de revezamento e as horas extras decorrentes. Requer ainda as horas decorrentes do intervalo intrajornada não usufruído integralmente.

O réu sustenta em defesa a validade das cláusulas convencionais e invoca o art. 7º, inciso XIV e XXVI da C.F., art. 612 da CLT e as Súmulas 423 e 169 da SDI-1 do TST. Diz que a jornada laborada é benéfica ao autor ante a fruição de dois dias de descanso e o adicional de 25% sobre o salário base.

Afirma que a jornada está consignada nos cartões-ponto.

De fato, o que se vê da prova carreada aos autos, é que o reclamante trabalhou em regimes de turno de revezamento ininterrupto, sujeito ao trabalho em jornada diária e habitual de sete horas, regime de seis dias de trabalho por dois dias de descanso.

Pois bem. A Constituição Federal, em seu art. 7º, inciso XIV, excepciona a negociação coletiva para o trabalho em regime de turnos de revezamento, possibilitando a adoção de jornada superior a seis horas.

Neste mesmo contexto dispõe a Súmula 423, do C. TST:

"TURNO ININTERRUPTO DE REVEZAMENTO. FIXAÇÃO DE JORNADA DE TRABALHO MEDIANTE NEGOCIAÇÃO COLETIVA. VALIDADE. Estabelecida jornada superior a seis horas e limitada a oito horas por meio de regular negociação coletiva, os empregados submetidos a turnos ininterruptos de revezamento não têm direito ao pagamento da 7ª e 8ª horas como extras".

Houve de fato a adoção de jornada diferenciada para turnos ininterruptos de revezamento através de negociação coletiva com prazo de validade até 31/10/2008. É de se ressaltar além da jornada de sete horas, houve oportunidades em que o reclamante foi sujeito ao trabalho

*[...] Enquanto trata da fixação da jornada de sete horas para o descanso em dois dias seguidos, a norma coletiva em questão se mostra válida. Já no que respeita a fixação de remuneração complessiva sob o título adicional de turno de forma a abranger a redução da hora noturna, adicional noturno e feriados não se reveste de qualquer validade".*

extraordinário (fls. 190), embora tenha ocorrido em situações de fato extraordinárias e não habituais.

Já no período posterior, não há acordo coletivo firmado com a segunda reclamada, sendo que a cópia anexada aos autos não se encontra assinada não fazendo prova da existência do acordo em questão.

Diante disto, acolho os termos do acordo coletivo para fixação de jornada diferenciada para os turnos de revezamento ininterruptos até 31 de agosto de 2008, limitada a sete horas diárias e 42 horas semanais até então e a partir de novembro de 2008 prevalece a norma legal de restrição da jornada em seis horas diárias.

Não obstante a validação da jornada até 31/10/2008, fato é que a mesma norma constitucional citada não prevê a possibilidade de pagamento de salário complessivo a fim de abranger a remuneração da redução da hora noturna, adicional noturno e remuneração de feriados. A flexibilização admitida se limita a fixação da jornada de trabalho a maior decorrente de negociação o que necessariamente implica em vantagens recíprocas. Se de um lado a jornada vem majorada, de outro lado o empregado deve ser contemplado com benefício compensatório.

Enquanto trata da fixação da jornada de sete horas para o descanso em dois dias seguidos, a norma coletiva em questão se mostra válida. Já no que respeita a fixação de remuneração complessiva sob o título adicional de turno de forma a abranger a redução da hora noturna, adicional noturno e feriados não se reveste de qualquer validade.

Ora, a designação do adicional como "adicional de turno" implica na apreensão pelo empregado de que se trata de parcela que visa remunerar o fato do empregado trabalhar em turnos de revezamento em jornada superior a seis horas.

O englobamento neste adicional de parcelas outras sem que o empregado tenha conhecimento a que título efetivamente está recebendo o valor não se reveste de validade.

Daí porque defiro, da admissão até 31/10/2008, as horas excedentes da 7ª hora diária e 42ª hora semanal, estas quando não coincidentes com aquelas, e as horas excedentes da 6ª. diária a partir de 01/11/2008 acrescidas do adicional normativo ou na falta deste do

adicional legal de 50%. Devidos os domingos e feriados trabalhados e não compensados, em dobro. Deverá ser observado o divisor 180, redução da hora noturna, registro de pontos (desconsiderando os dias em que não houve prestação de serviços - folgas, faltas justificadas, férias, licenças médicas), compensação dos valores pagos sob o mesmo título, termos do art. 58, § 1º da CLT c/c Súmula 366 do E.TST.

O reclamante logrou comprovar o desrespeito ao intervalo assinalado nos registros de ponto: "trabalhavam seis dias, sendo que em três deles faziam intervalo de 20/30 minutos e em três dias não faziam intervalo, apenas comiam um lanche". - fls. 313.

Desrespeitado o intervalo, o reclamante faz jus ao recebimento das horas faltantes ao intervalo de uma hora até 31/10/2008 ou seja, 40 minutos a cada dia de trabalho como hora extra da admissão até 31/10/2008. A partir de 01/11/2008 o intervalo devido de 15 minutos foi respeitado.

Não restou demonstrado o desrespeito ao intervalo interjornada. Rejeito a pretensão respectiva.

As horas extras deferidas com relação aos domingos e feriados não surtem reflexos sobre os descansos correspondentes, sob pena de se configurar o "bis in idem", mas devem refletir nas demais verbas indicadas no parágrafo anterior.

Diante da habitualidade, devidos os reflexos das horas extras, em repouso semanais remunerados (domingos e feriados) e, acrescidos, em férias, gratificação de férias, natalinas, aviso prévio indenizado, FGTS e multa.

Houve trabalho em horário noturno (entre 22 e 5h) e da mesma forma o trabalho após às 5h se deu em regime de prorrogação. O reclamante faz jus ao adicional noturno sobre todas as horas trabalhadas em horário noturno inclusive aquelas trabalhadas em regime de prorrogação após às 5h, com reflexos em dsr, férias, natalinas, gratificação de férias, FGTS e sua multa.

Na base de cálculo das horas extras deverá ser considerado o adicional noturno.

A hora noturna não é reduzida por força do art. 73 da CLT que excepciona os casos de revezamento de turno. Não obstante, a exceção

não prevalece quanto ao adicional por força do art. 7º, IX da CF.

Deverão ser abatidos os valores pagos ao mesmo título não se considerando sob mesmo título as parcelas pagas a título de "adicional de turno".

#### 4.

O autor requer o pagamento das horas etinerantes. Reconhece, no entanto, a existência de transporte público até a reclamada.

O fato do número de carros na linha não ser suficiente a atender a demanda se mostra incoerente e sem razoabilidade. A quantidade de Ônibus disponibilizada na linha é avaliada de acordo com a demanda desta linha. Considerando que a maioria dos empregadores do Centro Industrial fornecem transporte a seus empregados (fato público e notório nesta região) não me parece razoável que seja colocado à disposição pela linha pública maior número de carros, vez que não há demanda.

Rejeito.

#### 5.

O autor afirma que durante todo o contrato regularmente realizou exames periódicos de saúde, por determinação da reclamada nas datas estipuladas e despendia 8 horas para realização dos exames, tais como audiometria, RX de tórax, exames laboratoriais, eletro-encefalograma, expirometria, exame psicológico, que ocorria 2 vezes ao ano, sendo dispensado oito horas com cada qual.

A reclamada refuta a alegação e indica que os exames foram realizados dentro da jornada de trabalho e consignada nos cartões ponto, não contesta a periodicidade e o tempo despendido.

A cláusula 39ª da convenção coletiva dispõe sobre a realização dos exames médicos:

"As empresas deverão realizar exames médicos para a demissão, demissão ou mudança de função de seus empregados, arcando com as despesas correspondentes, devendo da mesma forma a submetê-los a exames médicos periódicos, pelo menos uma vez por ano, por profissionais, e preferencialmente por médicos do trabalho e ou entidades conveniadas ou contratadas pelo empregador. Os referidos exames

deverão ocorrer em horário normal de trabalho, sem prejuízos de remuneração".

O reclamante logrou comprovar que os exames médicos foram realizados em horário diverso do horário de trabalho.

Defiro.

**6.**

Não foi demonstrado o descumprimento de norma coletiva. Os pedidos deferidos foram decorrentes do afastamento das normas coletivas. Rejeito o pedido de multa pelo descumprimento dos instrumentos normativos.

**7.**

Indevidos os honorários advocatícios na forma da lei 5584/70.

**8.**

A ré deverá reter as parcelas relativas às contribuições previdenciárias a encargo do autor e recolher estas parcelas juntamente com aquelas a seu encargo.

Nos termos da lei n.º 8.212/91 e n.º 8620/93, e em conformidade com o Provimento n.º 01/96, da Corregedoria da Justiça do Trabalho, o cálculo do INSS deverá ser efetuado mês a mês, deduzindo-se os valores já recolhidos. Os juros de mora não integram a base de cálculo do INSS (OSC da Previdência Social no. 66/97, IV.5). Já o aviso prévio indenizado integra.

A ré, ainda, deverá reter e recolher o imposto de renda (IRRF), tomando por base de cálculo o montante mês a mês da condenação.

Revedo posicionamento anteriormente adotado e seguindo o entendimento do C. TST, reformulado pelo Órgão Especial no julgamento do ROAG 2110/1985-002-17-00.4, afasto a incidência do imposto de renda sobre os juros de mora, em razão de sua natureza eminentemente indenizatória.

Isto porque, ao teor do art. 404 caput e parágrafo único do Código Civil de 2002, quando inadimplidas as obrigações de pagamento em dinheiro, as quais abrangem por corolário as obrigações pecuniárias de verbas trabalhistas, a incidência dos juros de mora representa reparação dos prejuízos sofridos.

Os juros de mora, assim, qualificam-se como perdas e danos pela falta de pagamento das obrigações em dinheiro na época própria, assumindo caráter indenizatório, independentemente de incidirem sobre parcelas que possuam natureza indenizatória ou não.

Diante do exposto, decido julgar **PARCIALMENTE PROCEDENTES** os pedidos de Luis Carlos dos Santos em face de Masisa do Brasil Ltda e LP Brasil OSB Indústria e Comercio S/A para condenar a ré ao pagamento das seguintes parcelas: horas extras integradas em dsr e reflexos, adicional noturno e reflexos, horas extras referentes ao exames médicos, bem como providenciar os recolhimentos de IRRF e INSS. Tudo na forma da fundamentação que passa a fazer parte do presente dispositivo.

Liquidação de sentença mediante cálculos, observando-se os parâmetros traçados na fundamentação.

Correção monetária calculada de acordo com a tabela expedida mensalmente pela Assessoria Econômica do TRT - 9ª Região, aplicando-se o índice do mês em que venceu a obrigação (mês subsequente) e se caracterizou o inadimplemento, definindo-se assim, a época própria, na forma da Orientação Jurisprudencial n.º 124 da Seção de Dissídios Individuais do Egrégio Tribunal Superior do Trabalho. No que respeita às natalinas, a correção terá incidência a partir de 20 de dezembro de cada ano. Já as férias e demais verbas rescisórias terão correção monetária a partir do décimo dia da rescisão contratual.

Juros de mora calculados sobre o principal corrigido monetariamente, a partir do ajuizamento da ação - CLT, art. 883 e Enunciado 200 do E. TST.

Custas pela reclamada, sobre o valor provisoriamente arbitrado à condenação de R\$ 20.000,00, no importe de R\$ 400,00.

Publique-se e intimem-se como determinado as fls. 358.

Nada mais.

**GIANA MALUCELLI TOZETTO**  
**JUÍZA DO TRABALHO**

# Sentenças

Juíza Milena Barreto Pontes Sodré

Processo nº 00556-2009-023-09-00-7, publ. em 10 de setembro de 2010, Vara do Trabalho de Paranaíba - PR, Juíza Milena Barreto Pontes Sodré.

**F**austino José dos Santos, qualificado nos autos, ingressou com Reclamação Trabalhista em face de Carlos Orlando Cavalli e Outros e Cooperativa Agrícola Regional de Produtores de Cana Ltda., igualmente qualificadas, aduzindo, em síntese, os pedidos de reconhecimento de responsabilidade solidária entre os Réus, pagamento de horas extras e reflexos, horas in itinere e reflexos, diferenças de DSR, remuneração dos dias chuvosos, diferenças de FGTS, ressarcimento de despesas médicas, indenização por danos morais e lucros cessantes, declaração de estabilidade no emprego e demais arrolados na inicial. Juntou procuração e documentos.

Atribuiu à causa o valor de R\$ 100.000,00.

Em audiência, infrutífera a conciliação, os Reclamados apresentaram contestação, arguindo, no mérito, prescrição, apresentando impugnação aos documentos e às pretensões obreiras, pugnando, ao final, pela improcedência. Juntaram procuração e documentos.

Em audiência, as partes convencionaram a produção de provas tão-somente quanto à doença ocupacional; convencionaram também o vínculo de emprego exclusivamente com o primeiro Réu e, ainda, a responsabilização subsidiária do segundo Réu. Também foi determinada a realização de perícia médica.

Apresentado o laudo pericial, as partes se manifestaram às fls. 347/350 (Reclamante) e 352/354 (Reclamados). Apresentado laudo complementar, as partes igualmente se manifestaram às fls. 387/388 (Reclamante) e 390 (Reclamados).

Não havendo mais provas a serem produzidas, a instrução foi encerrada.

Razões finais remissivas.

Inconciliados.

É o Relatório.

## **FUNDAMENTAÇÃO**

### **ILEGITIMIDADE DE PARTE**

A legitimidade de parte corresponde à pertinência subjetiva da lide. Nos termos da teoria da asserção, adotada no direito brasileiro, as partes são consideradas legítimas em abstrato, bastando o Autor indicá-las como responsáveis pelo seu pedido.

Dessa forma, é a 2ª Reclamada parte legítima para a lide, afastando-se, neste compasso, a preliminar.

### **INTERESSE DE AGIR**

Requer o Reclamante a declaração, em sentença, de estabilidade no emprego em um contrato de trabalho que se encontra suspenso em virtude da concessão de benefício previdenciário.

Nos termos do art. 476 da CLT, não houve a rescisão do contrato de trabalho que consubstanciaria o pedido. Logo, resta evidente a ausência de interesse de agir do Reclamante.

No mesmo sentido, inclusive, é a jurisprudência:

ACIDENTE DE TRABALHO - AUXÍLIO-DOENÇA EM CURSO - DECLARAÇÃO DE ESTABILIDADE - AUSÊNCIA DE INTERESSE PROCESSUAL - Tendo o trabalhador sofrido acidente do trabalho e estando ainda em gozo do auxílio-doença, é inadmissível a pretensão de declaração do direito à estabilidade prevista no art. 118 da Lei nº 8.213/91, posto que, estando ainda suspenso seu contrato de trabalho, é o autor carecedor da ação neste aspecto, por ausência de interesse processual. (TRT 15ª Região, 3ª Turma, Proc. 3174/02 (21856/02), Relator Juiz Lorival Ferreira dos Santos, publicado DOESP 03.10.2002 - p. 21)

Diante do exposto, não resta outra sorte senão extinguir o feito, sem resolução de mérito, quanto ao pleito contido no item "c" do rol de pedidos da petição inicial (fl. 10-verso), nos termos do artigo 267, inciso VI, do CPC c/c art. 769 da CLT.

### **QUITAÇÃO**

Os recibos juntados abrangem a quitação dos valores atinentes às parcelas consignadas nos respectivos comprovantes.

Nesta quitação não estão abrangidas parcelas não mencionadas nos recibos e seus reflexos em outras parcelas, ainda que estas estejam discriminadas.

Desse modo, não há qualquer óbice à apreciação de diferenças e de reflexos eventualmente deferidos, mesmo se referentes às verbas constantes dos documentos juntados.

Rejeito.

### **PRESCRIÇÃO**

Requer o Reclamante a condenação da Reclamada por verbas salariais em sentido estrito (horas extras, horas in itinere, diferenças de DSR, remuneração dos dias chuvosos e diferenças de FGTS). Também requer indenização por danos morais, despesas médicas e lucros cessantes em decorrência de doença do trabalho, além de garantia de reintegração ao emprego ou indenização substitutiva.

O último contrato de trabalho de safra iniciou-se em 03/05/2004 (fl. 35), tendo o Reclamante laborado até junho/2004, quando foi afastado por doença.

Desse modo, quanto às parcelas salariais em sentido estrito, considerando a propositura da ação em 05/05/2009, declaro inexigíveis os créditos anteriores a 05/05/2004, nos termos do art. 7º, XXIX, da CRFB. Temos, assim, quanto as parcelas salariais em sentido estrito, um mês de contrato de trabalho não prescrito para ser analisado (maio de 2004 a junho de 2004).

Quanto às parcelas indenizatórias decorrentes da doença, poder-se-ia indagar quanto ao marco da contagem do prazo.

Esclareça-se que, em relação a pedidos decorrentes da doença profissional, o marco da contagem do prazo é o da consolidação das lesões.

Pois bem. Compulsados os autos, verifico que o afastamento do Reclamante ao trabalho se deu em junho/2004, inclusive com a percepção de auxílio doença. A certeza da lesão, por sua vez, já existia, pelo menos, desde a data do laudo médico pericial de fl. 255 (13/07/2004), que atesta expressamente a doença (espondilolistese GI/II em L5-S1), além de registrar a incapacidade do Autor para o trabalho. A partir desse momento, portanto, iniciou-se a contagem do prazo prescricional para propositura da ação, em razão da ocorrência do dano (actio nata).

Caberia ao Reclamante, então, já que tinha ciência inequívoca da doença, postular seus pretensos direitos dentro do respectivo prazo prescricional.

Ocorre que, naquele momento (13/07/2004), o entendimento jurisprudencial predominante era no sentido de que a competência para o julgamento dos pedidos de natureza acidentária era da Justiça Comum, o que foi alterado apenas com a promulgação da Emenda Constitucional 45/04.

Dessa forma, tratando-se de indenização por ato ilícito, e não de verba trabalhista típica, o prazo prescricional a ser aplicado era aquele previsto no artigo 206, § 3º, inciso V, do Novo Código Civil, qual seja, de três anos.

Portanto, os pedidos relacionados à alegada doença relacionada ao trabalho poderiam ser pleiteados até 13/07/2007. Logo, como a ação só foi proposta em 05/05/2009, não há outra sorte senão reconhecer prescrita a pretensão.

Ressalte-se, ainda, que o fato de o contrato de trabalho estar suspenso em decorrência da concessão do benefício previdenciário não implica em suspensão do prazo prescricional, pois, além de tal hipótese não estar prevista em lei, nada impede o ajuizamento de ação pelo Autor durante seu afastamento o que, inclusive, foi o que ocorreu no caso dos autos.

Ante os fundamentos prestados, com fulcro no art. 269, inciso IV, do CPC, declaro inexigíveis os pedidos de indenização por danos morais, ressarcimento de despesas médicas e lucros cessantes pleiteados nesta Reclamatória, por acolhimento da prescrição, salvo quanto ao pedido de depósitos do FGTS do período de afastamento, cuja prescrição é trintenária, nos termos da Súmula 362 do C. TST.

## **CONCILIAÇÃO PARCIAL**

Em audiência (fl. 35), as partes firmaram conciliação parcial, através da qual pactuaram a responsabilização subsidiária da 2ª Ré pelo pagamento das verbas eventualmente deferidas na presente ação. Diante disso, resta prejudicada a análise do pedido de responsabilização solidária das Reclamadas.

## **HORAS EXTRAS**

Indefiro o pedido, uma vez que a 1ª Reclamada juntou aos autos cartões de ponto não britânicos, transferindo o ônus de comprovar a prestação de sobrelabor ao Reclamante (art. 818 da CLT e 333, I do CPC), que, por sua vez, não produziu provas, nem apontou diferenças no pagamento.

## **DIFERENÇAS DE DSR'S**

A parte autora alega o pagamento a menor dos descansos semanais remunerados.

Os Reclamados, por sua vez, alegam que o Autor recebia por produção e que, em razão disso, os DSR's foram devidamente pagos com base na média de produção da semana.

Não há demonstração das pleiteadas diferenças, logo, entendo que o Autor não se desincumbiu de seu ônus probatório, razão pela qual rejeito o pedido de diferenças de DSR's.

## **HORAS IN ITINERE**

Requer o Reclamante a declaração de nulidade da cláusula do acordo coletivo que limita o pagamento das horas in itinere a uma hora diária e o consequente pagamento do total de tempo à disposição (três horas diárias).

A Reclamada juntou os Acordos Coletivos de Trabalho firmados com o Sindicato dos Trabalhadores Rurais de Mirador, que fixam em uma hora por dia o tempo despendido in itinere.

*[...] A norma coletiva em apreço ofende a lei imperativa de proteção à saúde do trabalhador, atinente à jornada de trabalho.*

*Tal como posta, há agressão ao direito garantido no art. 58 da CLT e seu parágrafo terceiro, que prevê a possibilidade de fixação do tempo médio despendido pelo empregado, bem como a forma e a natureza da remuneração das horas in itinere **somente para as microempresas e empresas de pequeno porte**".*

Entendo que o art. 7º, inciso XXVI, da CRFB prevê como direito dos trabalhadores o reconhecimento dos acordos e convenções coletivas, não cabendo ao Poder Judiciário interferir na autonomia negocial coletiva. Tal entendimento, todavia, só deve ser excepcionado quando aviltadas normas indisponíveis e quando agredidos os direitos mínimos à melhoria da condição social dos empregados.

É o caso dos autos. A norma coletiva em apreço ofende a lei imperativa de proteção à saúde do trabalhador, atinente à jornada de trabalho.

Tal como posta, há agressão ao direito garantido no art. 58 da CLT e seu parágrafo terceiro, que prevê a possibilidade de fixação do tempo médio despendido pelo empregado, bem como a forma e a natureza da remuneração das horas in itinere somente para as microempresas e empresas de pequeno porte.

Tratando-se de empresa de grande porte, reputo haver, no caso, transação de direitos irrenunciáveis, sem contrapartida ao empregado. Declaro, portanto, nula a previsão contida na cláusula coletiva.

Resta saber se realmente existem diferenças entre o tempo já computado na jornada e o efetivamente despendido até o local de trabalho.

Os Reclamados alegam que "o tempo de percurso jamais teria ultrapassado de 30 minutos de ida e volta, sendo inverídica a alegação de que demorasse 3 horas". (fl. 61).

Logo, uma vez negado o fato constitutivo de seu direito, competia ao Autor demonstrar tal fato, nos termos do artigo 818 da CLT c/c o artigo 333, inciso I, do CPC, do que não se desincumbiu, razão pela qual rejeito o pedido.

## **DIAS CHUVOSOS**

O Reclamante não aponta quais os dias em que, em função das condições climáticas, não foi remunerado (art. 818 da CLT e 333, I do CPC).

A Reclamada, por sua vez, rebate a pretensão, esclarecendo que nos dias em que o trabalho foi impedido em função da chuva, suportava os riscos do empreendimento (art. 2º da CLT), pagando aos empregados o piso da categoria.

Entendo que não há descumprimento de norma imperativa para o pagamento com base no piso salarial da categoria, pois a lei garante a remuneração do salário mínimo àqueles que trabalhem por produção, o que, no caso dos autos, é o próprio piso mencionado.

Indefiro, portanto, o pleito.

### **DEPÓSITOS DE FGTS**

O Reclamante requer o depósito do FGTS não recolhido nos meses de afastamento pela percepção de auxílio-doença. Não junta extratos do período.

A Reclamada, por sua vez, rechaça o pedido sob a alegação única de que o afastamento não se trata de auxílio-doença por acidente de trabalho.

A percepção do auxílio-doença previdenciário pelo trabalhador implica suspensão dos depósitos do FGTS durante o período de afastamento, desde que não constatada posteriormente a ocorrência de doença ocupacional. A esse respeito, inclusive, é a seguinte ementa deste E. Regional:

FGTS. DOENÇA DO TRABALHO. AFASTAMENTO. OBRIGAÇÃO DE RECOLHIMENTO. ART. 15, § 5º, DA LEI Nº 8.036/90. O art. 15, § 5º, da Lei nº 8.036/90 determina o recolhimento de depósitos ao FGTS durante o período de afastamento do trabalhador vítima de acidente do trabalho, a este equiparadas as doenças do trabalho, nos termos do art. 20, II, da Lei nº 8.213/91. Comprovada a contribuição do trabalho para o acometimento de doença incapacitante, mantém-se a obrigação do empregador relativa aos depósitos do FGTS. O art. 476 da CLT, ao considerar "em licença não remunerada" o empregado em gozo de auxílio-doença, é plenamente compatível com a obrigação de recolhimento do FGTS, considerando que este não integra o conceito de "remuneração", nos termos do art. 457 da CLT. Recurso Ordinário da Reclamada a que se

nega provimento (TRT-PR-15299-2003-004-09-00-4-ACO-11670-2007 - 1A. TURMA - Relator: UBIRAJARA CARLOS MENDES - Publicado no DJPR em 11-05-2007). (grifei)

No caso dos autos, a perícia médica concluiu que, embora o trabalho não seja a causa da doença crônica degenerativa que acomete o Reclamante, o labor atuou como concausa da patologia (fls. 379/380).

Assim, comprovada a contribuição do trabalho para o aparecimento de doença incapacitante, esta equipara-se ao acidente de trabalho típico, nos termos do art. 20, inciso II, da Lei 8.213/91.

Com efeito, nos termos do artigo 15, § 5º da Lei 8.036/90, condeno a ré a proceder aos depósitos na conta vinculada do Autor, relativamente ao período em que estiver afastado, com percepção de auxílio previdenciário.

Defiro.

Deve a primeira reclamada comprovar nos autos a regularização dos depósitos, após 30 dias contados do trânsito em julgado, sob pena de multa em dobro do valor apurado, a favor do Reclamante, por descumprimento de obrigação de fazer - artigo 652, d, da CLT.

### **JUSTIÇA GRATUITA**

Defiro, nos termos do art. 790, §3º, da CLT.

### **HONORÁRIOS ADVOCATÍCIOS**

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.

O Colendo Supremo Tribunal Federal, no julgamento do HC-67.390-2 (Rel. Min. Moreira Alves), concluiu pela subsistência do jus postulandi das partes na Justiça do Trabalho, mesmo após a promulgação da Constituição de 1988.

Assim, continuam em vigor as normas ordinárias especiais, constantes da CLT e da Lei nº 5.584/70.

Deste modo, indefiro o pedido de honorários advocatícios, por ausência de preenchimento do disposto nas súmulas 219 e 329 do TST.

### **HONORÁRIOS PERICIAIS**

Tendo em vista a complexidade do trabalho realizado, fixo os honorários periciais técnicos em R\$ 1.000,00, a serem pagos pela reclamada, eis que sucumbente na pretensão objeto da perícia (art. 790-B).

Autoriza-se o abatimento de eventuais valores já levantados pelo perito e o ressarcimento à União ou ao Reclamante pela Reclamada dos valores porventura adiantados.

### **DISPOSITIVO**

Posto isso, extingo com resolução de mérito os pedidos de indenização por danos morais, despesas com tratamento médico e lucros cessantes, em razão do acolhimento da prescrição total, bem como os créditos anteriores a 05/05/2004, salvo no que se refere aos depósitos de FGTS e julgo PROCEDENTES EM PARTE os pedidos formulados por Faustino José dos Santos em face de Carlos Orlando Cavalli e Outros e, subsidiariamente, Cooperativa Agrícola Regional de Produtores de Cana Ltda., para, nos termos da fundamentação:

a) determinar o recolhimento dos depósitos fundiários, enquanto perdurar o afastamento por auxílio doença, sob pena de multa.

Justiça gratuita deferida ao Reclamante.

Os valores serão apurados em liquidação de sentença por simples cálculos.

Juros de mora e correção monetária na forma legal.  
Honorários periciais técnicos em R\$ 1.000,00, a cargo da Reclamada.

Custas pela Ré no importe de R\$ 80,00, calculadas sobre o valor dado à causa, R\$ 4.000,00, ora arbitrado.

Publicação antecipada.  
Intimem-se as partes.

Nada mais.

**MILENA BARRETO PONTES SODRÉ**  
**JUÍZA DO TRABALHO**

# Sentenças

Juiz Jorge Luiz Soares de Paula

Processo nº 001742-2011-091-09-00-6, publ. em 16 de março de 2012, Vara do Trabalho de Campo Mourão - PR, Juiz Jorge Luiz Soares de Paula.

O Ministério Público do Trabalho, qualificado nos autos, ajuizou Ação Civil Pública em face de Cooperativa Agroindustrial União – COAGRU e Sindicato dos Trabalhadores em Cooperativas Agrícolas, Agropecuárias e Agroindustriais de Campo Mourão – SINTRACOOOP, também qualificadas, atribuiu à causa o valor de R\$100.000,00 e juntou documentos.

Regularmente intimadas, as rés apresentaram defesas, com documentos, sobre os quais o autor se manifestou por escrito.

Sem outras provas, encerrou-se a instrução processual.

É o relatório.

## **DECIDE-SE**

### **PRELIMINARMENTE**

#### **Ilegitimidade ativa ad causam**

Entende-se que o MPT tem legitimidade para propor ação civil pública na defesa de direitos individuais homogêneos.

Entretanto, o caso em tela se refere a alguns empregados da primeira ré que, segundo a inicial, teriam laborado em desacordo com a legislação trabalhista, sendo que todos os pedidos se referem a jornada de trabalho.

Dois dos empregados teriam laborado em um feriado religioso (f. 35); um não teria usufruído três descansos semanais remunerados (fls. 36/37); outro teria laborado mais de 10h em dois dias distintos (f. 38); um

outro não teria usufruído um intervalo interjornada (f. 39); outros três não teriam usufruído intervalo intrajornada, os dois primeiros um de 15min e o terceiro um de 1h (fls. 40/41). Ainda, genericamente, consta que para os empregados submetidos ao regime 12x36, a hora noturna reduzida não era considerada, nem o intervalo intrajornada era concedido.

É certo que os interesses em comento, devem ser resguardados pelos próprios empregados, titulares dos direitos subjetivos eventualmente lesados, pois, pode não haver interesse em buscar a tutela jurisdicional ou podem já ter buscado esta.

Referidos pedidos da inicial são de interesse individual heterogêneo e para a postulação destes, o MPT não possui legitimidade, afinal, devem ser analisados pormenorizadamente, pois possuem peculiaridades, individualidades.

De outra feita, a finalidade das ações coletivas não seria alcançada, já que haveria a necessidade de perquirição da situação individual de cada trabalhador substituído, o que, por si só, demonstra que estamos diante de direitos individuais heterogêneos e não homogêneos. Nesse sentido, há jurisprudência do C. TST:

AGRAVO EM AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA - AÇÃO CIVIL PÚBLICA. DIREITOS INDIVIDUAIS NÃO HOMOGÊNEOS. ILEGITIMIDADE DO MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO. Constatado o desacerto da decisão monocrática agravada, resta superado o óbice erigido ao processamento do recurso denegado, razão pela qual se reforma a decisão recorrida para prosseguir na análise do Agravo de Instrumento. Agravo a que se dá provimento. II - AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA - AÇÃO CIVIL PÚBLICA. DIREITOS INDIVIDUAIS NÃO HOMOGÊNEOS. ILEGITIMIDADE DO MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO. Constatada possível violação do artigo 129, III, da Constituição Federal, o Agravo de Instrumento deve ser provido para melhor análise do Recurso de Revista. Agravo de Instrumento conhecido e provido. III - RECURSO DE REVISTA - AÇÃO CIVIL PÚBLICA. DIREITOS INDIVIDUAIS NÃO HOMOGÊNEOS.

ILEGITIMIDADE DO MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO. Trata-se de Ação Civil Pública ajuizada pelo Ministério Público do Trabalho objetivando a imposição judicial de obrigação de não fazer ao Reclamado, consubstanciada na abstenção de exigir de seus empregados jornadas superiores às autorizadas pelo artigo 59 da CLT, sob pena de multa. O entendimento dominante desta Turma orienta-se no sentido de que a realidade fático-processual que efetivamente emerge dos presentes autos não evidencia a legitimidade para que o Ministério Público do Trabalho venha a juízo para resguardar direito social dos empregados do Banco demandado, porquanto a causa de pedir remota verificada diz respeito a suposta situação experimentada, individualmente, por cada um dos trabalhadores da empresa, desprovida, portanto, da origem comum apta a caracterizar os direitos individuais homogêneos. Recurso de Revista conhecido e provido (Processo: RR - 106440-30.2003.5.13.0001 Data de Julgamento: 03/02/2010, Relator Ministro: Márcio Eurico Vitral Amaro, 8ª Turma, Data de Divulgação: DEJT 26/02/2010).

SINDICATO. SUBSTITUIÇÃO PROCESSUAL. ILEGITIMIDADE ATIVA -AD CAUSAM-. DIFERENÇAS SALARIAIS, HORAS EXTRAS E INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS. A jurisprudência desta Corte é pacífica no sentido de reconhecer, após pronunciamento do STF a respeito do art. 8º, III, da CF, que o sindicato profissional detém legitimidade para ajuizar, como substituto processual, ação pleiteando a tutela de direitos e interesses individuais homogêneos, provenientes de causa comum, que atinge o universo dos trabalhadores substituídos. Todavia esta não é a hipótese em exame, tendo em vista que o acórdão recorrido foi taxativo ao asseverar que a discussão se trava em torno de direitos individuais heterogêneos, sendo necessário colher prova individualizada da situação concreta vivenciada para cada um dos substituídos. Nesse contexto,

incólume o art. 8º, III, da CF/88. Óbice do art. 896, § 4º, da CLT (AIRR - 114540-74.2008.5.24.0006 , Relatora Ministra: Dora Maria da Costa, Data de Julgamento: 24/02/2010, 8ª Turma, Data de Publicação: 26/02/2010).

Por conseguinte, acolhe-se parcialmente a preliminar de ilegitimidade ativa arguida em defesa, extinguindo o feito, sem resolução do mérito, nos termos do art. 267, VI do CPC, no que tange aos pedidos 3.1 - "a", "b", "c", "d", "e", "f", "g" e "h" (os dois últimos e o "d" apenas a primeira parte) da inicial.

Quanto aos demais pedidos, afasta-se a preliminar.

### **Nulidade de cláusula normativa**

A pretensão do autor, que consiste na declaração de nulidade de cláusula convencional ou, em outras palavras, pretensão anulatória, desafia ação própria para tanto, conforme art. 83 da Lei Complementar 75/83, que é diversa da ação civil pública.

No que atine à competência funcional para apreciação de ação anulatória, que tem por objetivo uma decisão de conteúdo declaratório-desconstitutivo de cláusula, constante de acordo coletivo, seu julgamento originário deve ser feito pelo TRT, a teor da OJ 129 da SBDI - II do TST e por aplicação do art. 678, I, a da CLT.

Portanto, tem-se que a lide, nesse particular, é passível de extinção, sem resolução do mérito, nos termos do art. 267, IV do CPC, por ausentes pressupostos de constituição e desenvolvimento válido e regular do processo (3.1 - "d", "g" e "h" - última parte).

No mais, sem razão a parte ré, eis que os pedidos 3.2 - "a" a "c" consistem numa obrigação de não fazer, qual seja: que os réus se abstenham de incluir em instrumento coletivo, cláusulas convencionais que reduzam direitos trabalhistas, sob pena de multa cominatória.

Nesse sentido, o pedido está dentro do objeto da ACP, definido no art. 3º da Lei 7.347/85, que alberga as obrigações de fazer e não fazer, assim como, condenação em pecúnia.

Acolhe-se em parte esta preliminar.

## NO MÉRITO

### Cláusulas normativas

Postula o autor a não inclusão em futura Convenção Coletiva de Trabalho (CCT) ou Acordo Coletivo de Trabalho (ACT), pactuados entre os réus, de cláusulas que admitam labor até 12h diárias, adotem jornada de trabalho sob o regime 12x36, sem o pagamento de horas extras, sem a concessão de intervalo intrajornada e considerando-se a hora noturna com 60 (sessenta) minutos, sob o fundamento de que elas infringiriam direitos trabalhistas.

Pois bem. Entende este Juízo, em consonância com a jurisprudência mais moderna, que o regime 12x36 resulta benéfico ao empregado, pois, dessa forma, tem sua carga horária mensal reduzida, não autorizando a determinação para pagamento, como horas extras, de extrapolações da carga horária diária comum aos demais trabalhadores (8 horas diárias e 44 horas semanais).

Ainda, faz-se mister citar que essa pactuação deve ser observada, haja vista que representa o fruto das negociações entre as partes, bem como que à luz da teoria do conglobamento, as normas coletivas devem ser interpretadas em sua totalidade, considerando o conjunto de benefícios auferidos em detrimento de possíveis perdas, na medida em que a negociação coletiva pressupõe concessões recíprocas.

Entretanto, fora desta caso específico, como o art. 59 da CLT prevê o limite máximo de 10h diárias de labor, cláusula de instrumento normativo que estipule até 12h de labor diário não poderá ser admitida.

Portanto, defere-se o pleito 3.2 - "a" da exordial e determina-se que as rés não incluam em CCT ou ACT futuros, norma que estipule jornada diária de labor de até 12h, sob pena de multa de R\$1.000,00 por ato descumprido, cuja destinação será o Lar dos Velinhos Frederico Ozanan desta cidade.

Prosseguindo. A OJ 342 da SDI-1 do TST estabelece que: "É inválida cláusula de acordo ou convenção coletiva de trabalho contemplando a supressão ou redução do intervalo intrajornada porque este constitui medida de higiene, saúde e segurança do trabalho, garantido por norma de ordem pública (art. 71 da CLT e art. 7º, XXII, da CF/1988), infenso à negociação coletiva".

*[...] é irregular a supressão de intervalo intrajornada, cabendo ressaltar que a previsão convencional nesse sentido, apesar da disposição do art. 7º, XXVI da CF, não tem o condão de se sobrepor ao disciplinado no art. 71, § 3º da CLT, dado que norma mínima protetiva à saúde do empregado".*

Portanto, é irregular a supressão de intervalo intrajornada, cabendo ressaltar que a previsão convencional nesse sentido, apesar da disposição do art. 7º, XXVI da CF, não tem o condão de se sobrepor ao disciplinado no art. 71, § 3º da CLT, dado que norma mínima protetiva à saúde do empregado.

Assim, deve passar à margem de qualquer instrumento coletivo, cláusula que suprima o intervalo intrajornada de empregados da primeira ré que laborem sob o regime 12x36, sob pena de multa de R\$1.000,00 por ato descumprido, cuja destinação será o Lar dos Velinhos Frederico Ozanan desta cidade. Defere-se o pedido 3.2 - "c" da inicial.

Da mesma forma, na jurisprudência atual do TST, tem-se entendido que a hora noturna reduzida, prevista no § 1º do art. 73 da CLT, constitui medida de higiene, saúde e segurança do trabalho, motivo por que não pode ser afastada por norma coletiva, ainda que se trate do regime 12x36. Nesse sentido, as seguintes ementas de julgados da SDI-1 e de Turmas do TST:

RECURSO DE EMBARGOS INTERPOSTO ANTES A NOVA REDAÇÃO DO ART. 894 DA CLT. INTERVALO INTRAJORNADA - SUPRESSÃO - REGIME DE ESCALA 12X36. Em que pese não haver indicação expressa do art. 71, § 3º, da CLT, no acórdão Regional, este adotou o referido dispositivo consolidado para fundamentar a sua decisão. Incidência do item nº 118 da Orientação Jurisprudencial da SBDI-1. Recurso de Embargos não conhecidos. HORA NOTURNA DE SESENTA MINUTOS. CLÁUSULA COLETIVA. O disposto no art. 73, § 1º, da CLT, reveste-se de ordem pública, de notório caráter tutelar, visando ao resguardo da saúde do trabalhador, ante as condições adversas resultantes do trabalho noturno. Mesmo em se tratando de trabalho com jornada diferenciada, persistem as condições adversas, o que torna inafastável a observância da jornada reduzida. Não há, assim, como caracterizar, no caso concreto, a alegada ofensa ao artigo 7º, XXVI, da Constituição da República, por se tratar, na hipótese, de aplicação de norma especial, de

caráter público e, portanto, cogente. Recurso de Embargos não conhecido. (TST, SDI-1, ED-RR - 74100-69.2001.5.17.0008, Data de Julgamento: 11.12.2008, Relator Ministro Carlos Alberto Reis de Paula, Data de Publicação: DEJT 19.12.2008)

ADICIONAL NOTURNO. HORA NOTURNA DE 60 MINUTOS PREVISTA EM NORMA COLETIVA. I - O preceito inserido no artigo 73, § 1º, da CLT, que trata da redução da hora noturna, contém norma de ordem pública relativa à saúde e higiene do trabalho, sendo sua aplicação irrestrita e incondicional, mesmo em relação a regimes de trabalho de 12x36, pois ainda assim remanesce o pressuposto da penosidade do trabalho. A finalidade à que se destina o art. 73, § 1º, da CLT é garantir a higidez física e mental do empregado. II - A propósito, a jurisprudência deste Tribunal vem se orientando pela impossibilidade de supressão ou redução, ainda que por norma coletiva, das medidas de higiene, saúde e segurança do trabalho legalmente previstas, à exemplo da Orientação Jurisprudencial nº 342 da SBDI1. III - Recurso conhecido e provido. (TST, 4ª Turma, RR - 411140-46.2006.5.09.0012, Data de Julgamento: 29.9.2010, Relator Ministro Antônio José de Barros Levenhagen, Data de Publicação: DEJT 08.10.2010)

Assim, não deverá ser incluído em futuro instrumento coletivo que por ventura vier a ser firmado entre as rés, cláusula que não observe a redução da hora noturna, como previsto no § 1º do art. 73 da CLT, sob pena de multa de R\$1.000,00 por ato descumprido, cuja destinação será o Lar dos Velinhos Frederico Ozanan desta cidade. Defere-se o pedido 3.2 - "b" da inicial.

#### **Dano moral coletivo**

O dano moral coletivo tanto pode afetar o interesse dos indivíduos considerados como membros do grupo quanto o direito cujo titular seja o próprio grupo. Nesse sentido, a Lei 7.347/85, que regula a ação civil

pública, prevê expressamente a possibilidade do reconhecimento de dano moral coletivo, ao incluir, no art. 1º, IV, referência à responsabilidade por danos morais e coletivos causados “a qualquer outro interesse difuso ou coletivo”.

Pode-se então entender por dano moral coletivo aquele que decorre da violação de direitos de certa coletividade ou a ofensa a valores próprios desta coletividade, como sucede, por exemplo, com a crença religiosa, o sentimento de solidariedade que vincula os respectivos membros, a repulsa a atos de discriminação contra membros da coletividade ou do próprio grupo, como tal.

Sob o fundamento de que houve reiterado descumprimento da legislação juslaboral, postula o autor a condenação das rés ao pagamento de indenização por dano moral coletivo no valor de R\$ 100.000,00 (cem mil reais) a ser revertido ao Fundo de Amparo ao Trabalhador (FAT).

Ainda que isso tivesse ocorrido, o simples fato de a empresa ou o empresário não cumprir totalmente suas obrigações contratuais não é suficiente para que se considere a coletividade de trabalhadores atingida em sua moral.

Ademais, este pleito foi esvaziado em razão da extinção dos demais pedidos sem resolução do mérito.

Assim, por não vislumbrada a ocorrência de dano moral coletivo, indefere-se o pedido “3.3” da inicial.

### **Antecipação dos efeitos da sentença**

O recurso ordinário, regra geral, não possui efeito suspensivo, mas apenas efeito devolutivo (art. 899 da CLT), ou seja, as sentenças trabalhistas podem ser executadas “desde logo” (provisoriamente), sem a necessidade da espera do trânsito em julgado. Portanto, despcienda seria a antecipação dos efeitos da sentença. Rejeita-se.

**Isso posto** e por tudo mais que dos autos consta, **ACOLHE-SE EM PARTE** a preliminar de ilegitimidade ativa arguida em defesa, extinguindo o feito, sem resolução do mérito, nos termos do art. 267, VI do CPC, no que tange aos pedidos 3.1 - “a”, “b”, “c”, “d”, “e”, “f”, “g” e “h” (os dois últimos e o “d” apenas a primeira parte) da inicial. Ainda, **ACOLHE-SE PARCIALMENTE** a preliminar de falta de interesse de agir e extingue-se o processo, sem resolução do mérito, nos termos do art. 267, VI do CPC, quanto aos pedidos

3.1 – “d”, “g” e “h” - última parte. No mérito, julga-se **PROCEDENTE EM PARTE** a ação proposta por Ministério Público do Trabalho em face de Cooperativa Agroindustrial União – COAGRU e Sindicato dos Trabalhadores em Cooperativas Agrícolas, Agropecuárias e Agroindustriais de Campo Mourão – SINTRACOOB, tudo nos termos da fundamentação, parte integrante deste dispositivo.

Custas pelas rés sobre o valor atribuído à condenação de R\$100,00, no importe de R\$10,64.

Intimem-se as partes.

Nada mais.

**JORGE LUIZ SOARES DE PAULA**  
**JUIZ DO TRABALHO**

# Precedentes Consolidados

## TST - Precedentes Normativos.

### **PN-37. DISSÍDIO COLETIVO. FUNDAMENTAÇÃO DE CLÁUSULAS. NECESSIDADE.**

Nos processos de dissídio coletivo só serão julgadas as cláusulas fundamentadas na representação, em caso de ação originária, ou no recurso. Ex-PN 55.

### **PN-82 DISSÍDIO COLETIVO. GARANTIA DE SALÁRIOS E CONECTÁRIOS**

Defere-se a garantia de salários e conectários ao emprego despedido sem justa causa, desde a data do julgamento do dissídio coletivo até 90 dias após a publicação do acórdão, limitado o período total a 120 dias.

### **PN-120 SENTENÇA NORMATIVA. DURAÇÃO. POSSIBILIDADE E LIMITES (positivo) - (Res. 176/2011, DEJT divulgado em 27, 30 e 31.05.2011)**

A sentença normativa vigora, desde seu termo inicial até que sentença normativa, convenção coletiva de trabalho ou acordo coletivo de trabalho superveniente produza sua revogação, expressa ou tácita, respeitado, porém, o prazo máximo legal de quatro anos de vigência.

## Súmulas do TST

### **Súmula nº 102 do TST**

**BANCÁRIO. CARGO DE CONFIANÇA (mantida) - Res. 174/2011, DEJT divulgado em 27, 30 e 31.05.2011**

[...]

VII - O bancário exercente de função de confiança, que percebe a gratificação não inferior ao terço legal, ainda que norma coletiva contemple percentual superior, não tem direito às sétima e oitava horas como extras, mas tão

somente às diferenças de gratificação de função, se postuladas. (ex-OJ nº 15 da SBDI-1 - inserida em 14.03.1994)

**Súmula 202 do TST**

**GRATIFICAÇÃO POR TEMPO DE SERVIÇO. COMPENSAÇÃO (mantida) - Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003**

Existindo, ao mesmo tempo, gratificação por tempo de serviço outorgada pelo empregador e outra da mesma natureza prevista em acordo coletivo, convenção coletiva ou sentença normativa, o empregado tem direito a receber, exclusivamente, a que lhe seja mais benéfica.

**Súmula nº 264 do TST**

**HORA SUPLEMENTAR. CÁLCULO (mantida) - Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003**

A remuneração do serviço suplementar é composta do valor da hora normal, integrado por parcelas de natureza salarial e acrescido do adicional previsto em lei, contrato, acordo, convenção coletiva ou sentença normativa.

**Súmula nº 286 do TST**

**SINDICATO. SUBSTITUIÇÃO PROCESSUAL. CONVENÇÃO E ACORDO COLETIVOS (mantida) - Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003**

A legitimidade do sindicato para propor ação de cumprimento estende-se também à observância de acordo ou de convenção coletivos.

**Súmula nº 349 do TST**

**ACORDO DE COMPENSAÇÃO DE HORÁRIO EM ATIVIDADE INSALUBRE, CELEBRADO POR ACORDO COLETIVO. VALIDADE. (cancelada) - Res. 174/2011, DEJT divulgado em 27, 30 e 31.05.2011**

A validade de acordo coletivo ou convenção coletiva de compensação de jornada de trabalho em atividade insalubre prescinde da inspeção prévia da autoridade competente em matéria de higiene do trabalho (art. 7º, XIII, da CF/1988; art. 60 da CLT).

**Súmula nº 374 do TST**

**NORMA COLETIVA. CATEGORIA DIFERENCIADA. ABRANGÊNCIA (conversão da Orientação Jurisprudencial nº 55 da SBDI-1) - Res. 129/2005, DJ 20, 22 e 25.04.2005**

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. (ex-OJ nº 55 da SBDI-1 - inserida em 25.11.1996)

#### **Súmula nº 375 do TST**

**REAJUSTES SALARIAIS PREVISTOS EM NORMA COLETIVA. PREVALÊNCIA DA LEGISLAÇÃO DE POLÍTICA SALARIAL (conversão da Orientação Jurisprudencial nº 69 da SBDI-1 e da Orientação Jurisprudencial nº 40 da SBDI-2) - Res. 129/2005, DJ 20, 22 e 25.04.2005**

Os reajustes salariais previstos em norma coletiva de trabalho não prevalecem frente à legislação superveniente de política salarial. (ex-OJs nºs 69 da SBDI-1 - inserida em 14.03.1994 - e 40 da SBDI-2 - inserida em 20.09.2000)

#### **Súmula nº 423 do TST**

**TURNO ININTERRUPTO DE REVEZAMENTO. FIXAÇÃO DE JORNADA DE TRABALHO MEDIANTE NEGOCIAÇÃO COLETIVA. VALIDADE. (conversão da Orientação Jurisprudencial nº 169 da SBDI-1 - Res. 139/2006 - DJ 10, 11 e 13.10.2006)**

Estabelecida jornada superior a seis horas e limitada a oito horas por meio de regular negociação coletiva, os empregados submetidos a turnos ininterruptos de revezamento não tem direito ao pagamento da 7ª e 8ª horas como extras.

## **OJ SBD-I - TST**

#### **OJ 123. BANCÁRIOS. AJUDA ALIMENTAÇÃO (inserida em 20.04.1998)**

A ajuda alimentação prevista em norma coletiva em decorrência de prestação de horas extras tem natureza indenizatória e, por isso, não integra o salário do empregado bancário.

#### **OJ 147. LEI ESTADUAL, NORMA COLETIVA OU NORMA REGULAMENTAR. CONHECIMENTO INDEVIDO DO RECURSO DE REVISTA POR DIVERGÊNCIA JURISPRUDENCIAL (nova redação em decorrência da incorporação da Orientação Jurisprudencial nº 309 da SBDI-1) - DJ 20.04.2005**

I - É inadmissível o recurso de revista fundado tão-somente em divergência jurisprudencial, se a parte não comprovar que a lei estadual, a norma coletiva ou o regulamento da empresa extrapolam o âmbito do TRT prolator da decisão recorrida. (ex-OJ nº 309 da SDI-1 (inserida em 11.08.03)  
II - É imprescindível a arguição de afronta ao art. 896 da CLT para o conhecimento de embargos interpostos em face de acórdão de Turma que conhece indevidamente de recurso de revista, por divergência

jurisprudencial, quanto a tema regulado por lei estadual, norma coletiva ou norma regulamentar de âmbito restrito ao Regional prolator da decisão.

**OJ 275. TURNO ININTERRUPTO DE REVEZAMENTO. HORISTA. HORAS EXTRAS E ADICIONAL. DEVIDOS (inserida em 27.09.2002)**

Inexistindo instrumento coletivo fixando jornada diversa, o empregado horista submetido a turno ininterrupto de revezamento faz jus ao pagamento das horas extraordinárias laboradas além da 6ª, bem como ao respectivo adicional.

**OJ 342. INTERVALO INTRAJORNADA PARA REPOUSO E ALIMENTAÇÃO. NÃO CONCESSÃO OU REDUÇÃO. PREVISÃO EM NORMA COLETIVA. INVALIDADE. EXCEÇÃO AOS CONDUTORES DE VEÍCULOS RODOVIÁRIOS, EMPREGADOS EM EMPRESAS DE TRANSPORTE COLETIVO URBANO (alterada em decorrência do julgamento do processo TST IUJEEEDRR 1226/2005-005-24-00.1) – Res. 159/2009, DEJT divulgado em 23, 24 e 25.11.2009**

I - É inválida cláusula de acordo ou convenção coletiva de trabalho contemplando a supressão ou redução do intervalo intrajornada porque este constitui medida de higiene, saúde e segurança do trabalho, garantido por norma de ordem pública (art. 71 da CLT e art. 7º, XXII, da CF/1988), inofensa à negociação coletiva.

II – Ante a natureza do serviço e em virtude das condições especiais de trabalho a que são submetidos estritamente os condutores e cobradores de veículos rodoviários, empregados em empresas de transporte público coletivo urbano, é válida cláusula de acordo ou convenção coletiva de trabalho contemplando a redução do intervalo intrajornada, desde que garantida a redução da jornada para, no mínimo, sete horas diárias ou quarenta e duas semanais, não prorrogada, mantida a mesma remuneração e concedidos intervalos para descanso menores e fracionados ao final de cada viagem, não descontados da jornada.

**OJ 418. EQUIPARAÇÃO SALARIAL. PLANO DE CARGOS E SALÁRIOS. APROVAÇÃO POR INSTRUMENTO COLETIVO. AUSÊNCIA DE ALTERNÂNCIA DE CRITÉRIOS DE PROMOÇÃO POR ANTIGUIDADE E MERECIMENTO.**

Não constitui óbice à equiparação salarial a existência de plano de cargos e salários que, referendado por norma coletiva, prevê critério de promoção apenas por merecimento ou antiguidade, não atendendo, portanto, o

requisito de alternância dos critérios, previsto no art. 461, § 2º, da CLT.

## **OJ SBD-II - TST**

### **OJ 142. MANDADO DE SEGURANÇA. REINTEGRAÇÃO LIMINARMENTE CONCEDIDA**

Inexiste direito líquido e certo a ser oposto contra ato de Juiz que, antecipando a tutela jurisdicional, determina a reintegração do empregado até a decisão final do processo, quando demonstrada a razoabilidade do direito subjetivo material, como nos casos de anistiado pela Lei nº 8.878/94, aposentado, integrante de comissão de fábrica, dirigente sindical, portador de doença profissional, portador de vírus HIV ou detentor de estabilidade provisória prevista em norma coletiva.

## **STF**

### **SÚMULA 679, STF**

A fixação de vencimentos dos servidores públicos não pode ser objeto de convenção coletiva.

# Resenhas

Luiz Eduardo Gunther  
Maria Ângela de Novaes Marques



Compêndio de Direito  
Sindical. 6ª ed. 2ª tir. São  
Paulo: LTr, 2009.

Autor: Amauri Mascaro  
Nascimento.

O verbete “compêndio”<sup>1</sup> é identificado como resumo de uma teoria, ciência, doutrina; ou significando pessoa ou coisa que resume ou simboliza em si um período histórico, uma teoria ou doutrina, uma ou diversas qualidades [\*Dicionário Houaiss da Língua Portuguesa]. Ao autor, Amauri Mascaro Nascimento, tanto se revela cabível o sentido metafórico de receber o tratamento de compêndio do estudo do Direito Sindical quanto o livro em resenha cumpre o que propõe. A extensa pesquisa elenca, de modo didático, todas as muitas categorias que compõem o universo do Direito Sindical. E o tema é pródigo em especificidades.

Em sua sexta edição e já 2ª tiragem, Compêndio igualmente foi editado no formato e-book demonstrando-se dos mais consultados na modalidade eletrônica na esfera do Direito.

Revisões e atualizações da obra não abandonaram o leitor de ter revelado o porquê da importante escolha doutrinária, pelo estudo do Direito Sindical e não do Direito Coletivo, com acento nas experiências do ator sindicato, princípios, normas e relações jurídicas que delimitam o modelo sindical, sua organização, os conflitos de natureza coletiva e o exercício por entidades sindicais de suas atribuições vinculadas ao Direito do Trabalho nos planos das relações jurídicas internacionais, coletivas, administrativas e civis, como pessoa jurídica.

Deste compêndio destaca-se a bibliografia, substrato referencial aos estudiosos severos do Direito Sindical brasileiro e do Direito Comparado. No resgate aos doutrinadores do Direito Sindical não são esquecidos clássicos como Walküre Lopes Ribeiro da Silva, Oscar Ermida

Uriarte, Gino Giugni, Orlando Gomes, Wilson de Souza Campos Batalha, Otto Kahn-Freud, Francescoi Santoro-Passarelli, entre muitos.

Organizado em sete partes compostas pelo total de 53 capítulos, *Compêndio de Direito Sindical* estrutura-se em grandes divisões de temas: conceito e história; constitucionalismo, princípios e sistemas; tipos de organizações sindicais; conflitos coletivos e formas de solução; autonomia negocial das partes; direito de greve; e, a reforma sindical do Fórum Nacional do Trabalho (2004).

Estão lá, corajosamente enfrentados, os desafios ao sindicalismo causados pela crise econômica configurada na União Europeia desde 2009 e a questão da instabilidade rigorosa equivaler, ou não, ao enquadramento de força maior, para fins de despedimentos individuais e procedimentos de dispensas coletivas. As soluções da Diretiva ns. 75/129/CEE, 92/56/CEEE e fundamento da Convenção 158 da Organização Internacional do Trabalho são organizadas pelo Autor, por seus reflexos, nos ordenamentos da Itália, Espanha, França e Portugal.

Por fim, em suas conclusões e reforço às habilidades representativas das entidades nos campos sociológicos e jurídicos, *Compêndio de Direito Sindical* indica o caminho da promoção da democracia sindical, só realizável [...] na medida em que é respeitado o princípio da liberdade sindical da Convenção n. 87 da Organização Internacional do Trabalho. Esta ainda é o melhor princípio fundante das organizações sindicais após a Segunda Guerra Mundial”.

# Bibliografia



**A Biblioteca do TRT informa os artigos de periódicos sobre o tema publicados recentemente, disponíveis em seu acervo para consulta. [IP 7096 ou e-mail [biblioteca@trt9.jus.br](mailto:biblioteca@trt9.jus.br)]**

## **NORMAS COLETIVAS DO TBALHO**

### **ARTIGOS DE PERIÓDICOS**

GÓIS, Luiz Marcelo Figueiras de. Princípios da negociação coletiva de trabalho. Revista IOB Trabalhista e Previdenciária. São Paulo, v.20, n.238, p.49-71, abr. 2009.

HAGE, Hineuma Márcia Cavalcanti. Direito do trabalho - valorização da negociação coletiva - flexibilização das normas legais trabalhistas. Revista Amatra V: Vistos etc. Bahia, n.7 (nov. 2007), p. 53-90.

### **CAPÍTULOS DE LIVROS**

GUNTHER, Luiz Eduardo. Os conflitos coletivos de trabalho que se solucionam sem a participação do poder judiciário: negociação coletiva e o princípio da solidariedade. In: GUNTHER, Luiz Eduardo. Jurisdição: crise, efetividade e plenitude institucional. Curitiba: Juruá, 2009. p. 463-488

GUNTHER, Luiz Eduardo. A negociação coletiva do trabalho como direito fundamental: necessidade de afirmação da tutela dos direitos de personalidade na atividade empresarial mundializada. In: GUNTHER, Luiz Eduardo (coordenador). Tutela dos direitos da personalidade na atividade empresarial. Curitiba: Juruá, 2009. p.59-80.

## LIVROS

BONCIANI, Mario; ORG. Saúde, ambiente e contrato coletivo de trabalho: experiências em negociação coletiva São Paulo: LTr, 1996. 254 p.

BRASIL. Escola Nacional de Administração Pública. Negociação coletiva no setor público - experiências internacionais recentes por meio de análise da literatura. Brasília: ENAP, 2004. 86 p. (Cadernos ENAP, 25).

LOBOS, Júlio. Custos de negociação coletiva São Paulo: LTr, 1991. 117 p.

MANUS, Pedro Paulo Teixeira. Negociação coletiva e contrato individual de trabalho. São Paulo: Atlas, 2001. 138 p.

MORAES, Renata Nóbrega Figueiredo. Flexibilização da CLT: na perspectiva dos limites da negociação coletiva Curitiba: Juruá, 2007. 151 p. ISBN 85-362-1421-X.

A NEGOCIAÇÃO coletiva na Administração Pública. Brasília: OIT, 2002. 232 p.

OIT. Reforma sindical e negociação coletiva Brasília: OIT, 2001. 187 p.

SANTOS, Enoque Ribeiro dos. Direitos humanos na negociação coletiva: teoria e prática jurisprudencial. São Paulo: LTr, 2004. 168 p. ISBN 85-361-0570-4.

STOLL, Luciana Bullamah. Negociação coletiva no setor público. São Paulo: LTr, 2007. 174 p. ISBN 978-85361-1079-0.

# Leituras Complementares

## Clipping de Notícias

### Do site do STF:

#### Segunda-feira, 19 de março de 2012

(fonte: <http://www.stf.jus.br/portal/cms/verNoticiaDetalhe.asp?idConteudo=202923&caixaBusca=N>)

### **AÇÃO DA CNS CONTRA ORIENTAÇÃO JURISPRUDENCIAL DO TST É ARQUIVADA**

O ministro Ricardo Lewandowski, do Supremo Tribunal Federal (STF), negou seguimento (arquivou) à Arguição de Descumprimento de Preceito Fundamental (ADPF) 229, ajuizada pela Confederação Nacional de Saúde (CNS) contra a Orientação Jurisprudencial (OJ) 345 da Subseção 1 Especializada em Dissídios Individuais (SDI-1) do Tribunal Superior do Trabalho (TST). O relator considerou o pedido “manifestamente incabível”.

A OJ 345 trata da concessão do adicional de periculosidade a trabalhadores expostos a radiação ionizante, não prevista em lei, e sim em norma regulamentar do Ministério do Trabalho e Emprego (MTE). Para a CNS, o TST, ao estender o adicional a esses profissionais sem previsão legal, estaria atuando como legislador positivo e violando, assim, o princípio constitucional da separação dos Poderes.

Na decisão monocrática que negou seguimento à ADPF, o ministro Lewandowski assinalou que o Plenário do STF, ao julgar a ADPF 80, assentou que orientações jurisprudenciais não consubstanciam atos do Poder Público para fins de impugnação por meio de arguição de descumprimento de preceito fundamental. Naquela ocasião, o entendimento foi o de que o enunciado de súmula representa somente a expressão de entendimentos reiterados da Corte, passíveis de revisão paulatina.



O ministro adotou também fundamentos do parecer da Advocacia-Geral da União (AGU) no sentido de que as súmulas e orientações jurisprudenciais não solucionam, no caso concreto, conflitos de interesse. Assim, as decisões judiciais que levaram à sua formulação é que poderiam em princípio, acarretar ofensa a preceito fundamental.

Ainda citando o parecer, a decisão observa que, no caso, a eventual lesão a preceitos fundamentais, caso de fato houvesse ocorrido, teria origem na norma regulamentadora que conferiu o adicional de periculosidade aos trabalhadores expostos à radiação ionizante (Portaria 518/2003 do Ministério do Trabalho), que não foi impugnada pela CNS. “Ainda que se suspendesse a eficácia da OJ 345 da SDI-1, continuaria plenamente em vigor o dispositivo que assegurou o direito ao adicional de periculosidade à categoria mencionada, o que denota a inutilidade do provimento do pleito”, diz o parecer.

---

### **Segunda-feira, 12 de março de 2012**

(<http://www.stf.jus.br/portal/cms/verNoticiaDetalhe.asp?idConteudo=202354&caixaBusca=N>)

### **DESCANSO A MULHERES ANTES DE TRABALHO EXTRAORDINÁRIO TEM REPERCUSSÃO GERAL**

O Plenário Virtual do Supremo Tribunal Federal (STF) reconheceu a repercussão geral do tema tratado no Recurso Extraordinário (RE) 658312, no qual uma rede de supermercados de Santa Catarina questiona a constitucionalidade de direito trabalhista assegurado somente às mulheres pelo artigo 384 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) – um período de descanso de 15 minutos antes do início de trabalho extraordinário, em caso de prorrogação da jornada de trabalho. O empregador sustenta que o benefício afronta a isonomia entre homens e mulheres prevista na Constituição.

A empresa recorreu ao STF da decisão da Segunda Turma do Tribunal Superior do Trabalho (TST), que aplicou ao processo a jurisprudência pacífica da Corte trabalhista de que o dispositivo celetista em questão não suscita mais discussão acerca de sua constitucionalidade, depois que o Pleno do TST decidiu que o artigo 384 da CLT foi recepcionado pela Constituição de 1988 (no Recurso de Revista 1.540/2005-046-12-00.5).

A empresa sustenta que o direito trabalhista necessita ser discutido à luz do princípio constitucional da isonomia, “haja vista que não

pode ser admitida a diferenciação apenas em razão do sexo, sob pena de se estimular a diferenciação no trabalho entre iguais". No RE, a defesa da empresa argumenta que o dispositivo celetista não teria sido recepcionado pela Constituição de 1988 e aponta violações às normas constitucionais dos artigos 5º, inciso I (segundo o qual homens e mulheres são iguais em direitos e obrigações), e 7º, inciso XXX (que proíbe diferença de salários, de exercício de funções e de critério de admissão por motivo de sexo).

Para o relator do recurso extraordinário, ministro Dias Toffoli, a discussão tem o potencial de se repetir em inúmeros processos em todo o país e é relevante para todas as categorias de trabalhadores e empregadores, que estão sujeitas a se deparar com situação semelhante. "De fato, é de índole eminentemente constitucional a matéria suscitada neste recurso extraordinário. Cumpre, pois, avaliar, no caso dos autos, quão efetivamente se aplica o princípio da isonomia, com a consequente análise da justificativa para o tratamento diferenciado dispensado na lei às mulheres. Parece, pois, adequado que tal discussão seja enfrentada em autos de processo dotado de repercussão geral, visto que o julgado resultante servirá à pacificação de, potencialmente, inúmeros outros conflitos de mesmo jaez", afirmou o ministro Dias Toffoli.

## **Do site do TST:**

### **Sexta-feira, 04 de maio de 2012**

([http://www.tst.jus.br/noticias/-/asset\\_publisher/89Dk/content/tst-mantem-piso-inferior-ao-estadual-para-graficos-de-florianopolis?redirect=http%3A%2F%2Fwww.tst.jus.br%2Fnoticias%3Fp\\_p\\_id%3D101\\_INSTANCE\\_89Dk%26p\\_p\\_lifecycle%3D0%26p\\_p\\_state%3Dnormal%26p\\_p\\_mode%3Dview%26p\\_p\\_col\\_id%3Dcolumn-2%26p\\_p\\_col\\_count%3D2](http://www.tst.jus.br/noticias/-/asset_publisher/89Dk/content/tst-mantem-piso-inferior-ao-estadual-para-graficos-de-florianopolis?redirect=http%3A%2F%2Fwww.tst.jus.br%2Fnoticias%3Fp_p_id%3D101_INSTANCE_89Dk%26p_p_lifecycle%3D0%26p_p_state%3Dnormal%26p_p_mode%3Dview%26p_p_col_id%3Dcolumn-2%26p_p_col_count%3D2))

### **TST MANTÉM PISO INFERIOR AO ESTADUAL PARA GRÁFICOS DE FLORIANÓPOLIS**

O Ministério Público do Trabalho não conseguiu anular cláusula de convenção coletiva dos trabalhadores das indústrias gráficas de Florianópolis (SC) que previa piso salarial abaixo do determinado pela legislação estadual. A Seção Especializada em Dissídios Coletivos (SDC) do Tribunal Superior do Trabalho negou recurso do MPT e manteve a decisão do Tribunal Regional do Trabalho da 12ª Região (SC), com o entendimento de que a lei estadual não se aplica quando há convenção que fixa o piso.

A ação ajuizada pelo Ministério Público no TRT tinha por objetivo anular a cláusula 31.1 da convenção coletiva do período 2010/2011, por

determinar piso salarial inferior ao da Lei Complementar Estadual nº 459/2009. A convenção foi celebrada entre o Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias Gráficas de Florianópolis e o Sindicato das Indústrias Gráficas da Grande Florianópolis. Para o MP, embora o artigo 7º da Constituição da República assegure o reconhecimento das convenções e acordos coletivos, esses instrumentos não podem reduzir ou extinguir direitos indisponíveis dos trabalhadores.

No entanto, ao não acolher recurso do MP, o ministro Walmir Oliveira da Costa (foto), relator do processo na SDC do TST, citou julgamentos do STF (ADIs 4391 e 4364) e a Lei Complementar nº 103/2000, que regulamentou os pisos estaduais previstos no artigo 22, parágrafo único, da Constituição e permitiu aos estados definir, por lei, os pisos salariais que não sejam definidos em lei federal, convenção ou acordo coletivo. Para o ministro, instituído o piso em norma coletiva, cessa a competência do estado para fixá-lo, sob pena de ultrapassar os limites da lei. Para o relator, não cabe a argumentação de aplicação de normas benéficas, dada a inexistência de conflito normativo.

No caso, a convenção coletiva referente ao período de 2009/2010 ajustou o piso salarial em R\$ 510. A partir de março de 2010, com a convenção de 2010/2011, esse valor foi reajustado para R\$ 612,00. "Ou seja, à época da publicação da lei estadual (em 2009), vigia convenção coletiva de trabalho em que se fixavam pisos salariais para a categoria profissional. Portanto, a ela não se aplicavam os valores fixados na lei local", concluiu o ministro.

Processo TST-RO-2380-89.2010.5.12.0000

### **Sexta-feira, 27 de abril de 2012**

([http://www.tst.jus.br/noticias/-/asset\\_publisher/89Dk/content/experiencias-inovadoras-apontam-caminhos-para-melhoria-nas-relacoes-de-trabalho?redirect=http%3A%2F%2Fwww.tst.jus.br%2Fnoticias%3Fp\\_p\\_id%3D101\\_INSTANCE\\_89Dk%26p\\_p\\_lifecycle%3D0%26p\\_p\\_state%3Dnormal%26p\\_p\\_mode%3Dview%26p\\_p\\_col\\_id%3Dcolumn-2%26p\\_p\\_col\\_count%3D2%26\\_101\\_INSTANCE\\_89Dk\\_advancedSearch%3Dfalse%26\\_101\\_INSTANCE\\_89Dk\\_keywords%3D%26\\_101\\_INSTANCE\\_89Dk\\_delta%3D10%26\\_101\\_INSTANCE\\_89Dk\\_cur%3D3%26\\_101\\_INSTANCE\\_89Dk\\_andOperator%3Dtrue](http://www.tst.jus.br/noticias/-/asset_publisher/89Dk/content/experiencias-inovadoras-apontam-caminhos-para-melhoria-nas-relacoes-de-trabalho?redirect=http%3A%2F%2Fwww.tst.jus.br%2Fnoticias%3Fp_p_id%3D101_INSTANCE_89Dk%26p_p_lifecycle%3D0%26p_p_state%3Dnormal%26p_p_mode%3Dview%26p_p_col_id%3Dcolumn-2%26p_p_col_count%3D2%26_101_INSTANCE_89Dk_advancedSearch%3Dfalse%26_101_INSTANCE_89Dk_keywords%3D%26_101_INSTANCE_89Dk_delta%3D10%26_101_INSTANCE_89Dk_cur%3D3%26_101_INSTANCE_89Dk_andOperator%3Dtrue))

### **EXPERIÊNCIAS INOVADORAS APONTAM CAMINHOS PARA MELHORIA NAS RELAÇÕES DE TRABALHO**

O penúltimo painel do Seminário sobre Liberdade Sindical e Novos Rumos do Sindicalismo Nacional abordou experiências bem sucedidas com resultados efetivos na melhoria das condições e das

relações de trabalho. Entidades sindicais e governo mostraram que a ação conjunta de empregados, patrões e governo pode render bons frutos e apontar saídas para impasses que historicamente caracterizam a relação entre capital e trabalho.

### **Contratação nacional**

José Feijóo, assessor especial da Secretaria-Geral da Presidência da República, ex-dirigente da CUT, lembrou que foi pioneiro de uma experiência inovadora ainda nos anos 70, quando trabalhava na Ford: a criação dos comitês de fábrica. Na condição de *"sindicalista passando pelo governo"*, Feijóo é encarregado da interlocução com os movimentos sindicais e suas demandas – o que, a seu ver, já é por si só uma inovação: *"caminharmos gradativamente de uma democracia meramente representativa para um processo efetivo de democracia participativa"*.

Na sua função, a agenda de Feijóo inclui discussões envolvendo empregados visando a definições na política industrial, fixação de políticas como a promoção do trabalho decente e uma mesa permanente de negociação com as centrais sindicais, que se desdobra em todos os ministérios. O assessor destacou dois acordos realizados de 2008 que tratam da contratação coletiva nacional por ramo de atividade – um no ramo sucroalcooleiro, envolvendo usinas e cortadores de cana, e outro no ramo da construção civil.

Os dois acordos envolveram sindicatos profissionais e patronais, centrais sindicais, representantes do governo. No caso da construção civil, *"foram mais de nove meses de negociação, em que muitas vezes chegamos próximo ao esgotamento sem nenhum resultado"*, afirmou. *"Mas o esforço nos permitiu construir um acordo que implica um avanço num setor da economia brasileira que hoje está em franco desenvolvimento,"*.

Entre outras inovações, o acordo elimina a figura do gato (atravessador de mão de obra) e prevê programas de qualificação e medidas de saúde e segurança no trabalho e, especialmente, o direito de organização sindical no local do trabalho. *"Ao estabelecer que, numa obra, os trabalhadores terão direito à representação sindical no local, produzimos um avanço que tende a transformar a maneira pela qual o modelo sindical negocia nesse país"*, destacou.

### **Sindicato mundial**

O coordenador de projetos da Federação Internacional dos Trabalhadores nas Indústrias Metalúrgicas (FITIM) alertou para os problemas decorrentes da globalização econômica e da revolução tecnológica, que relegou o homem a segundo plano em detrimento da movimentação financeira mundial e dos interesses das grandes corporações multinacionais. Neste cenário, as relações entre capital e trabalho exigem novos paradigmas.

*"Os trabalhadores precisam procurar respostas à globalização e alternativas para aquilo que não dominam mais – e as respostas têm de ser globalizadas, para criar um contrapoder",* afirmou. Uma das respostas foi a criação da FITIM, fundada em 1904, que hoje representa mais de 25 milhões de trabalhadores em mais de cem países.

Em 2009, a FITIM criou uma política de redes sindicais internacionais, e, em junho, se fundirá com a entidade semelhante que reúne os trabalhadores da indústria química. *"Vai ser o novo sindicato mundial da manufatura, mineração e energia",* adianta. *"É um bom exemplo para os sindicatos brasileiros: façam internamente o que se faz mundialmente, porque não vão ter outra saída se não a união",* alertou.

Para Manuel, a união é o caminho. *"Quando os sindicatos brigam mais entre si pelo poder local do que com a empresa por direitos, as coisas ficam mais difíceis",* acredita. E a alimentação financeira gratuita por meio do imposto sindical retira dos sindicatos, segundo ele, o interesse pela necessidade de autonomia e representatividade.

### **Comitês sindicais de empresa**

Sérgio Nobre, presidente do Sindicato dos Metalúrgicos do ABC, falou sobre os Comitês Sindicais de Empresa (CSE), que integram a estrutura daquela organização. *"Apesar de não previsto na legislação, o SMABC é organizado desde a base, a partir de representações sindicais no local de trabalho",* explicou.

Com 110 mil trabalhadores associados, o Sindicato dos Metalúrgicos do ABC possui comitês em 89 empresas, que reúnem mais de 90% dos empregados sindicalizados. Para participar da direção do sindicato, o candidato tem primeiro de ser eleito para o CSE. Os eleitos integram a chamada diretoria plena do sindicato, com 271 membros, de onde sairão chapas de 30 nomes que concorrerão à

diretoria executiva e ao conselho. Dos 30, apenas 11 ficarão fora do local do trabalho durante o exercício do mandato.

*"Um dos problemas do movimento sindical é a falta de representatividade", afirma Nobre. "É comum o presidente de um sindicato, de trabalhadores ou patronal, ser oriundo de uma empresa que já faliu há muito tempo". O modelo dos CSEs exige a renovação, no máximo, a cada dois mandatos, o que garante uma representatividade forte.*

A origem dos CSEs são as comissões de fábrica criadas nos anos 70. *"Naquela época, os trabalhadores não iam ao sindicato por conta da repressão, e os sindicalistas eram reprimidos pela polícia ou pelo Exército na porta da fábrica. A saída foi entrar na empresa".* A diferença, porém, é que as comissões não integravam a estrutura organizacional do sindicato.

O próximo passo do Sindicato dos Metalúrgicos é lutar pela aprovação de um anteprojeto de lei que prevê a possibilidade de acordos coletivos especiais com propósitos específicos, nos quais empresas e trabalhadores poderão negociar condições não previstas na atual legislação trabalhista mas preservar a segurança jurídica. *"A modernização das relações de trabalho no Brasil passa pela representação e pelo fortalecimento do diálogo e da negociação coletiva. Cabe ao legislador deixar que a negociação ocorra",* concluiu.

# Sistema Mediador

Convenções e acordos coletivos de trabalho são instrumentos de caráter normativo, firmados entre entidades sindicais ou entre estas e empresas, que estabelecem condições de trabalho aplicáveis no âmbito de representação das partes envolvidas

Para que tenham validade e se apliquem a todos os envolvidos, precisam ser registrados no Ministério do Trabalho e Emprego - MTE. A obrigatoriedade de depósito dos instrumentos no MTE, para fins de registro e arquivo, tem previsão legal no art. 614 da CLT e objetiva a verificação dos requisitos formais exigidos para a sua celebração e a publicidade que deve ser dada a tais atos.

Os instrumentos coletivos deverão ser, obrigatoriamente, transmitidos para registro eletrônico pelo Sistema MEDIADOR, disponível no endereço eletrônico do MTE na internet: [www.mte.gov.br](http://www.mte.gov.br). A ferramenta virtual permite consultar Instrumentos Coletivos registrados mediante a utilização de palavras-chave. Para pesquisa rápida, basta acessar o endereço <<http://www3.mte.gov.br/sistemas/mediador/>> no link "Consultar Instrumentos Coletivos Registrados".

## ULTRATIVIDADE

Nº do Registro	MG000474/2012	Nº Solicitação	MR000767/2012
<b>Grupo</b> - Disposições Gerais			
<b>SubGrupo</b> - Renovação/Rescisão do Instrumento Coletivo			
<b>CLÁUSULA 30ª - ULTRATIVIDADE DE NORMAS COLETIVAS</b>			
<b>Descrição:</b> As cláusulas constantes desde Acordo Coletivo permanecerão vigentes, mesmo depois de expirado seu prazo de duração, até substituição com expressa revogação por futura norma coletiva de trabalho.			

Nº do Registro	MG000516/2012	Nº Solicitação	MR000169/2012
<b>Grupo</b> - Disposições Gerais			
<b>SubGrupo</b> - Renovação/Rescisão do Instrumento Coletivo			
<b>CLÁUSULA 22ª - ULTRATIVIDADE DE NORMAS COLETIVAS</b>			
<b>Descrição:</b> As cláusulas constantes desde Acordo Coletivo permanecerão vigentes, mesmo depois de expirado seu prazo de duração, até substituição com expressa revogação por futura norma coletiva.			

Nº do Registro	MG000502/2010	Nº Solicitação	MR000085/2010
<b>Grupo</b> - Disposições Gerais			
<b>SubGrupo</b> - Outras Disposições			
<b>CLÁUSULA 33ª - ULTRATIVIDADE DE NORMAS COLETIVAS</b>			
<b>Descrição:</b> Os efeitos das cláusulas constantes do Acordo Coletivo de Trabalho permanecerão íntegras mesmo depois de expirado o seu prazo de vigência, até que haja renovação do Acordo Coletivo de Trabalho, que venha revogar expressamente as condições aqui pactuadas.			

Nº do Registro	MG000627/2010	Nº Solicitação	MR000766/2010
<b>Grupo</b> - Disposições Gerais			
<b>SubGrupo</b> - Aplicação do Instrumento Coletivo			
<b>CLÁUSULA 47ª - ULTRATIVIDADE DE NORMAS COLETIVAS</b>			
<b>Descrição:</b> As cláusulas constantes deste acordo coletivo de trabalho, permanecerão vigentes, mesmo depois de expirado seu prazo de duração, até substituição com expressa revogação por futura norma coletiva. As partes elegem a Justiça do Trabalho, para, na condição de arbitro, de comum acordo, para dirimir dissídio coletivo e outras controvérsias.			

Nº do Registro	RO000003/2009	Nº Solicitação	MR000345/2009
<b>Grupo</b> - Disposições Gerais			
<b>SubGrupo</b> - Outras Disposições			
<b>CLÁUSULA 4ª - ULTRATIVIDADE DA CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO</b>			
<b>Descrição:</b> Mesmo depois de vencido o prazo da presente Convenção Coletiva de Trabalho as cláusulas não negociadas continuarão a vigor conforme preceitua a legislação vigente.			

Nº do Registro	SRT00024/2010	Nº Solicitação	MR000987/2010
<b>Grupo</b> - Disposições Gerais			
<b>SubGrupo</b> - Renovação/Rescisão do Instrumento Coletivo			
<b>CLÁUSULA 33ª - DA ULTRATIVIDADE</b>			
<b>Descrição:</b> Este Acordo Coletivo de Trabalho permanecerá em vigor até a celebração do próximo ACT ou assinatura de Termo Aditivo.			

Nº do Registro	MG000474/2012	Nº Solicitação	MR000767/2012
<b>Grupo</b> - Disposições Gerais			
<b>SubGrupo</b> - Renovação/Rescisão do Instrumento Coletivo			
<b>CLÁUSULA 30ª - ULTRATIVIDADE DE NORMAS COLETIVAS</b>			
<b>Descrição:</b> As cláusulas constantes desde Acordo Coletivo permanecerão vigentes, mesmo depois de expirado seu prazo de duração, até substituição com expressa revogação por futura norma coletiva de trabalho.			

Nº do Registro	MG000627/2010	Nº Solicitação	MR000766/2010
<b>Grupo</b> - Disposições Gerais			
<b>SubGrupo</b> - Aplicação do Instrumento Coletivo			
<b>CLÁUSULA 47ª - ULTRATIVIDADE DE NORMAS COLETIVAS</b>			
<b>Descrição:</b> As cláusulas constantes deste acordo coletivo de trabalho, permanecerão vigentes, mesmo depois de expirado seu prazo de duração, até substituição com expressa revogação por futura norma coletiva. As partes elegem a Justiça do Trabalho, para, na condição de arbitro, de comum acordo, para dirimir dissídio coletivo e outras contravérias.			

Nº do Registro	RO000021/2012	Nº Solicitação	MR001811/2012
<b>Grupo</b> - Disposições Gerais			
<b>SubGrupo</b> - Outras Disposições			
<b>CLÁUSULA 48ª - ULTRATIVIDADE DA CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO</b>			
<b>Descrição:</b> Mesmo depois de vencido o prazo da presente Convenção Coletiva de Trabalho as cláusulas não negociadas continuarão a vigor conforme preceitua a legislação vigente.			

Nº do Registro	RO000021/2012	Nº Solicitação	MR001811/2012
<b>Grupo</b> - Disposições Gerais			
<b>SubGrupo</b> - Outras Disposições			
<b>CLÁUSULA 48ª - ULTRATIVIDADE DA CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO</b>			
<b>Descrição:</b> Mesmo depois de vencido o prazo da presente Convenção Coletiva de Trabalho as cláusulas não negociadas continuarão a vigor conforme preceitua a legislação vigente.			

Nº do Registro	RO000022/2012	Nº Solicitação	MR001816/2012
<b>Grupo</b> - Disposições Gerais			
<b>SubGrupo</b> - Outras Disposições			
<b>Descrição:</b> Mesmo depois de vencido o prazo da presente Convenção Coletiva de Trabalho as cláusulas não negociadas continuarão a vigor conforme preceitua a legislação vigente.			

Nº do Registro	RO000023/2012	Nº Solicitação	MR001813/2012
<b>Grupo</b> - Disposições Gerais			
<b>SubGrupo</b> - Outras Disposições			
<b>CLÁUSULA 48ª - ULTRATIVIDADE DA CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO</b>			
<b>Descrição:</b> Mesmo depois de vencido o prazo da presente Convenção Coletiva de Trabalho as cláusulas não negociadas continuarão a vigor conforme preceitua a legislação vigente.			

Nº do Registro	RO000029/2012	Nº Solicitação	MR001817/2012
<b>Grupo</b> - Disposições Gerais			
<b>SubGrupo</b> - Outras Disposições			
<b>CLÁUSULA 49ª - ULTRATIVIDADE DA CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO</b>			
<b>Descrição:</b> Mesmo depois de vencido o prazo da presente Convenção Coletiva de Trabalho as cláusulas não negociadas continuarão a vigor conforme preceitua a legislação vigente.			

Nº do Registro	SRT00024/2010	Nº Solicitação	MR000987/2010
<b>Grupo</b> - Disposições Gerais			
<b>SubGrupo</b> - Renovação/Rescisão do Instrumento Coletivo			
<b>CLÁUSULA 33ª - DA ULTRATIVIDADE</b>			
<b>Descrição:</b> Este Acordo Coletivo de Trabalho permanecerá em vigor até a celebração do próximo ACT ou assinatura de Termo Aditivo.			

Nº do Registro	SRT00033/2010	Nº Solicitação	MR001695/2010
<b>Grupo</b> - Disposições Gerais			
<b>SubGrupo</b> - Outras Disposições			
<b>CLÁUSULA 29ª - DA ULTRATIVIDADE</b>			
<b>Descrição:</b> Este Acordo Coletivo de Trabalho permanecerá em vigor até a celebração do próximo ACT ou assinatura de Termo Aditivo.			

Nº do Registro	SRT00054/2011	Nº Solicitação	MR000877/2011
<b>Grupo</b> - Disposições Gerais			
<b>SubGrupo</b> - Renovação/Rescisão do Instrumento Coletivo			
<b>CLÁUSULA 37ª - ULTRATIVIDADE</b>			
<b>Descrição:</b> Este Acordo Coletivo de Trabalho permanecerá em vigor até a celebração do próximo ACT ou assinatura de Termo Aditivo.			

## CONGLOBAMENTO

Nº do Registro	MG001020/2012	Nº Solicitação	MR004640/2012
<b>Grupo</b> - Disposições Gerais			
<b>SubGrupo</b> - Outras Disposições			
<b>CLÁUSULA 49ª - CONGLOBAMENTO</b>			
<p><b>Descrição:</b> As partes reconhecem expressamente que o presente acordo é global, traduz um conjunto de cláusulas e condições compensatórias entre si, abrange satisfatoriamente todos os itens da pauta de reivindicações dos empregados em seus vários sub-itens e desdobramentos, amplamente negociados entre elas no interesse de ambas, e em especial no dos empregados da MRR, individual e coletivamente considerados, e atende aos fins sociais a que se destina e às exigências do bem comum.</p> <p>Assim, ajustados e acordados, nos termos das cláusulas expostas, mandaram datilografar o presente em 05 (cinco) vias de igual teor, que serão enviadas a DRT/MG para depósito em cumprimento das disposições legais.</p> <p style="text-align: right;">Juiz de Fora/MG, 26 de Janeiro de 2012.</p>			

Nº do Registro	PA000059/2012	Nº Solicitação	MR001458/2012
<b>Grupo</b> - Disposições Gerais			
<b>SubGrupo</b> - Outras Disposições			
<b>CLÁUSULA 43ª - INTERPETRAÇÃO DA NORMA / PRINCÍPIOS DO CONGLOBAMENTO</b>			
<p><b>Descrição:</b> As partes declaram, para todos os fins de direito, que todas as cláusulas do presente instrumento normativo, decorrem de concessões e cessões recíprocas, resultando em direito e obrigações das partes, derivadas de negociações coletivas, não podendo, seus dispositivos, serem analisados e interpretados isoladamente, mas somente pelo conjunto, conforme o consagrado Princípio do conglobamento.</p>			

Nº do Registro	PA000081/2010	Nº Solicitação	MR000913/2010
<b>Grupo</b> - Disposições Gerais			
<b>SubGrupo</b> - Outras Disposições			
<b>CLÁUSULA 67ª - INTERPETRAÇÃO DA NORMA / PRINCÍPIOS DO CONGLOBAMENTO</b>			
<b>Descrição:</b> As partes declaram, para todos os fins de direito, que todas as cláusulas do presente instrumento normativo, decorrem de concessões e cessões recíprocas, resultando em direito e obrigações das partes, derivadas de negociações coletivas, não podendo, seus dispositivos, serem analisados e interpretados isoladamente, mas somente pelo conjunto, conforme o consagrado Princípio do conglobamento.			

Nº do Registro	PA000081/2011	Nº Solicitação	MR003713/2011
<b>Grupo</b> - Disposições Gerais			
<b>SubGrupo</b> - Outras Disposições			
<b>CLÁUSULA 43ª - INTERPETRAÇÃO DA NORMA / PRINCÍPIOS DO CONGLOBAMENTO</b>			
<b>Descrição:</b> As partes declaram, para todos os fins de direito, que todas as cláusulas do presente instrumento normativo, decorrem de concessões e cessões recíprocas, resultando em direito e obrigações das partes, derivadas de negociações coletivas, não podendo, seus dispositivos, serem analisados e interpretados isoladamente, mas somente pelo conjunto, conforme o consagrado Princípio do conglobamento.			

Nº do Registro	PA000084/2011	Nº Solicitação	MR002748/2011
<b>Grupo</b> - Disposições Gerais			
<b>SubGrupo</b> - Outras Disposições			
<b>CLÁUSULA 30ª - INTERPRETAÇÃO DA NORMA / PRINCÍPIO DO CONGLOBAMENTO</b>			
<b>Descrição:</b> As partes declaram, para todos os fins de direito, que todas as cláusulas constantes do presente Instrumento Normativo, decorrem de concessões e cessões recíprocas, resultando em direitos e obrigações das partes, derivadas da negociação coletiva, não podendo, seus dispositivos, serem analisados ou interpretados isoladamente, mas somente pelo seu conjunto, conforme o consagrado Princípio do Conglobamento.			

Nº do Registro	PA000091/2010	Nº Solicitação	MR004457/2010
<b>Grupo</b> - Disposições Gerais			
<b>SubGrupo</b> - Outras Disposições			
<b>CLÁUSULA 51ª - INTERPETRAÇÃO DA NORMA / PRINCÍPIOS DO CONGLOBAMENTO</b>			
<b>Descrição:</b> As partes declaram, para todos os fins de direito, que todas as cláusulas do presente instrumento normativo, decorrem de concessões e cessões recíprocas, resultando em direito e obrigações das partes, derivadas de negociações coletivas, não podendo, seus dispositivos, serem analisados e interpretados isoladamente, mas somente pelo conjunto, conforme o consagrado Princípio do conglobamento.			

Nº do Registro	PA000107/2010	Nº Solicitação	MR001738/2010
<b>Grupo</b> - Disposições Gerais			
<b>SubGrupo</b> - Outras Disposições			
<b>CLÁUSULA 29ª - INTERPETRAÇÃO DA NORMA / PRINCÍPIOS DO CONGLOBAMENTO</b>			
<b>Descrição:</b> As partes declaram, para todos os fins de direito, que todas as cláusulas do presente instrumento normativo, decorrem de concessões e cessões recíprocas, resultando em direito e obrigações das partes, derivadas de negociações coletivas, não podendo, seus dispositivos, serem analisados e interpretados isoladamente, mas somente pelo conjunto, conforme o consagrado Princípio do conglobamento.			

Nº do Registro	PA000107/2010	Nº Solicitação	MR001738/2010
<b>Grupo</b> - Disposições Gerais			
<b>SubGrupo</b> - Outras Disposições			
<b>CLÁUSULA 30ª - INTERPETRAÇÃO DA NORMA / PRINCÍPIOS DO CONGLOBAMENTO</b>			
<b>Descrição:</b> As partes declaram, para todos os fins de direito, que todas as cláusulas do presente instrumento normativo, decorrem de concessões e cessões recíprocas, resultando em direito e obrigações das partes, derivadas de negociações coletivas, não podendo, seus dispositivos, serem analisados e interpretados isoladamente, mas somente pelo conjunto, conforme o consagrado Princípio do conglobamento.			

Nº do Registro	PA000110/2010	Nº Solicitação	MR003204/2010
<b>Grupo</b> - Disposições Gerais			
<b>SubGrupo</b> - Outras Disposições			
<b>CLÁUSULA 29ª - INTERPETRAÇÃO DO ACORDO COLETIVO / PRINCÍPIOS DO CONGLOBAMENTO</b>			
<b>Descrição:</b> As partes declaram, para todos os fins de direito, que todas as cláusulas do presente instrumento normativo, decorrem de concessões e cessões recíprocas, resultando em direito e obrigações das partes, derivadas de negociações coletivas, não podendo, seus dispositivos, serem analisados e interpretados isoladamente, mas somente pelo conjunto, conforme o consagrado Princípio do conglobamento.			

Nº do Registro	RJ000252/2012	Nº Solicitação	MR000161/2012
<b>Grupo</b> - Disposições Gerais			
<b>SubGrupo</b> - Aplicação do Instrumento Coletivo			
<b>CLÁUSULA 26ª - PRINCÍPIO DO CONGLOBAMENTO</b>			
<b>Descrição:</b> As cláusulas e condições ajustadas neste instrumento prevalecerão sobre eventuais cláusulas da Convenção Coletiva de Trabalho aplicáveis aos empregados da empresa, caso sejam conflitantes, uma vez que as partes signatárias reconhecem que em razão do princípio do conglobamento, este instrumento coletivo, interpretado em todo seu conjunto, é mais benéfico aos empregados da Empresa Acordante.			

# Convenção Nº154 da OIT

## CONVENÇÃO N. 154 - Ratificada em 10/07/1992

I — Aprovada na 67ª reunião da Conferência Internacional do Trabalho (Genebra — 1981), entrou em vigor no plano internacional em 11.8.83.

II — Dados referentes ao Brasil:

a) aprovação = Decreto Legislativo n. 22, de 12.5.92, do Congresso Nacional;

b) ratificação = 10.7.92;

c) promulgação = Decreto n. 1.256, de 29.9.94;

d) vigência nacional = 10 de julho de 1993.

“A Conferência Geral da Organização Internacional do Trabalho:

Convocada em Genebra pelo Conselho de Administração da Repartição Internacional do Trabalho, e reunida naquela cidade em 3 de junho de 1981, em sua sexagésima sétima reunião;

Reafirmando a passagem da Declaração da Filadélfia onde reconhece-se ‘a obrigação solene de a Organização Internacional do Trabalho de estimular, entre todas as nações do mundo, programas que permitam (...) alcançar o reconhecimento efetivo do direito de negociação coletiva’, e levando em consideração que tal princípio é ‘plenamente aplicável a todos os povos’;

Tendo em conta a importância capital das normas internacionais contidas na convenção sobre a liberdade sindical e a proteção do direito de sindicalização, de 1948; na convenção sobre o direito de sindicalização e de negociação coletiva, de 1949; na recomendação sobre os tratados coletivos, de 1951; na recomendação sobre conciliação e arbitragem voluntárias, de 1951; na convenção e na recomendação sobre as relações

de trabalho na administração pública, de 1978; e na convenção e na recomendação sobre a administração do trabalho, de 1978;

Considerando que deveriam produzir-se maiores esforços para realizar os objetivos de tais normas e especialmente os princípios gerais enunciados no art. 4º da convenção sobre o direito de sindicalização e de negociação coletiva, de 1949, e no § 1º da recomendação sobre os contratos coletivos, de 1951;

Considerando, por conseguinte, que essas normas deveriam ser complementadas por medidas apropriadas baseadas nas ditas normas e destinadas a estimular a negociação coletiva livre e voluntária;

Após ter decidido adotar diversas proposições relativas ao incentivo à negociação coletiva, questão esta que constitui o quarto ponto da ordem do dia da reunião; e

Depois de ter decidido que tais proposições devem se revestir da forma de uma convenção internacional adota com a data de 19 de junho de mil novecentos e oitenta e um, a presente Convenção, que poderá ser citada como a 'Convenção sobre a Negociação Coletiva, de 1981':

## **PARTE I CAMPO DE APLICAÇÃO E DEFINIÇÕES**

### Definições

Art. 1 — 1. A presente Convenção aplica-se a todos os ramos da atividade econômica.

2. A legislação ou a prática nacionais poderá determinar até que ponto as garantias previstas na presente Convenção são aplicáveis às forças armadas e à polícia.

3. No que se refere à administração pública, a legislação ou a prática nacionais poderão fixar modalidades particulares de aplicação desta Convenção.

Art. 2 — Para efeito da presente Convenção, a expressão 'negociação coletiva' compreende todas as negociações que tenham lugar entre, de uma parte, um empregador, um grupo de empregadores ou uma organização ou várias organizações de empregadores, e, de outra parte, uma ou várias organizações de trabalhadores, com fim de:

- a) fixar as condições de trabalho e emprego; ou
- b) regular as relações entre empregadores e trabalhadores; ou
- c) regular as relações entre os empregadores ou suas organizações e uma ou várias organizações de trabalhadores, ou alcançar todos estes objetivos de uma só vez.

Art. 3 — 1. Quando a lei ou a prática nacionais reconhecerem a existência de representantes de trabalhadores que correspondam à definição do anexo b do artigo 3 da Convenção sobre os representantes dos trabalhadores, de 1971, a lei ou a prática nacionais poderá determinar até que ponto a expressão 'negociação coletiva' pode igualmente se estender, no interesse da presente Convenção. Às negociações com tais representantes.

2. Quando, em virtude do que dispõe o parágrafo 1 deste artigo, a expressão 'negociação coletiva' incluir também as negociações com os representantes dos trabalhadores a que se refere o parágrafo mencionado, deverão ser adotadas, se necessário, medidas apropriadas para garantir que a existência destes representantes não seja utilizada em detrimento da posição das organizações de trabalhadores interessadas.

## **PARTE II MÉTODOS DE APLICAÇÃO**

Art. 4 — Na medida em que não se apliquem por meio de contratos coletivos, laudos arbitrais ou qualquer outro meio adequado à prática nacional, as disposições da presente Convenção deverão ser aplicadas por meio da legislação nacional.

## **PARTE III ESTÍMULO À NEGOCIAÇÃO COLETIVA**

Art. 5 — 1. Deverão ser adotadas medidas adequadas às condições nacionais no estímulo à negociação coletiva.

2. As medidas a que se refere o parágrafo 1 deste artigo devem prover que:

- a) a negociação coletiva seja possibilitada a todos os empregadores e a todas as categorias de trabalhadores dos ramos de atividade a que aplique a presente Convenção;
- b) a negociação coletiva seja progressivamente estendida a todas as matérias a que se referem os anexos a, b e c do artigo 2 da presente Convenção;

c) seja estimulado o estabelecimento de normas de procedimentos acordadas entre as organizações de empregadores e as organizações de trabalhadores;

d) a negociação coletiva não seja impedida devido à inexistência ou ao caráter impróprio de tais normas;

e) os órgãos e procedimentos de resolução dos conflitos trabalhistas sejam concedidos de tal maneira que possam contribuir para o estímulo à negociação coletiva.

Art. 6 — As disposições da presente Convenção não obstruirão o funcionamento de sistemas de relações de trabalho, nos quais a negociação coletiva ocorra num quadro de mecanismos ou de instituições de conciliação ou de arbitragem, ou de ambos, nos quais tomem parte voluntariamente as partes na negociação coletiva.

Art. 7 — As medidas adotadas pelas autoridades públicas para estimular o desenvolvimento da negociação coletiva deverão ser objeto de consultas prévias e, quando possível, de acordos entre as autoridades públicas e as organizações patronais e as de trabalhadores.

Art. 8 — As medidas previstas com o fito de estimular a negociação coletiva não deverão ser concebidas ou aplicadas de modo a obstruir a liberdade de negociação coletiva.

#### **PARTE IV DISPOSIÇÕES FINAIS**

Art. 9 — A presente Convenção não revê nenhuma convenção ou recomendação internacional de trabalho existentes.

Art. 10 — As ratificações formais da presente Convenção serão comunicadas ao Diretor-Geral da Repartição Internacional do Trabalho e por ele registradas.

Art. 11 — 1. A presente Convenção só vinculará os Membros da Organização Internacional do Trabalho, cujas ratificações tenham sido registradas pelo Diretor-Geral.

2. Esta Convenção entrará em vigor doze meses após o registro das ratificações de dois Membros pelo Diretor-Geral.

3. Posteriormente, esta Convenção entrará em vigor, para cada Membro, doze meses após o registro de sua ratificação.

Art. 12 — 1. Todo Membro que tenha ratificado a presente Convenção poderá denunciá-la após a expiração de um período de dez anos contados da entrada em vigor mediante ato comunicado ao Diretor-Geral da Repartição Internacional do Trabalho e por ele registrado. A denúncia só surtirá efeito um ano após o registro.

2. Todo Membro que tenha ratificado a presente Convenção, e não fizer uso da faculdade de denúncia prevista pelo presente artigo dentro do prazo de um ano após a expiração do período de dez anos previsto no parágrafo anterior, ficará obrigado por novo período de dez anos e, posteriormente, poderá denunciar a presente Convenção ao expirar cada período de dez anos, nas condições previstas no presente Artigo.

Art. 13 — 1. O Diretor-Geral da Repartição Internacional do Trabalho notificará a todos os Membros da Organização Internacional do Trabalho o registro de todas as ratificações e denúncias que lhe sejam comunicadas pelos Membros da Organização.

2. Ao notificar aos Membros da Organização o registro da segunda ratificação que lhe tenha sido comunicada, o Diretor-Geral chamará a atenção dos Membros da Organização para a entrada em vigor da presente Convenção.

Art. 14 — O Diretor-Geral da Repartição Internacional do Trabalho comunicará ao Secretário-Geral das Nações Unidas, para fins de registro, de acordo com o artigo 102 da Carta das Nações Unidas, as informações completas referentes a quaisquer ratificações ou atos de denúncias que tenha registrado de acordo com os artigos anteriores.

Art. 15 — Sempre que o julgar necessário, o Conselho de Administração da Repartição Internacional do Trabalho deverá apresentar à Conferência Geral um relatório sobre a aplicação da presente Convenção e decidirá a oportunidade de inscrever na ordem do dia da Conferência a questão de sua revisão total ou parcial.

Art. 16 — 1. Se a Conferência adotar uma nova Convenção de revisão total ou parcial da presente Convenção e, disposição em contrário da nova Convenção:

a) a ratificação por um Membro da nova Convenção, recusará não obstante o disposto no artigo 14 acima, implicará de pleno direito, na denúncia imediata da presente Convenção, desde que a nova Convenção tenha entrado em vigor;

b) a partir da data da entrada em vigor da Convenção revista, a presente Convenção deixaria de estar aberta à ratificação dos Membros.

2. A presente Convenção continuará em todo caso, em vigor em sua forma e teor atuais para os Membros que a tiverem ratificado e que não ratificaram a Convenção revista.

Art. 17 — As versões inglesa e francesa do texto da presente Convenção serão igualmente autênticas."

[1] Texto extraído do livro "Convenções da OIT" de Arnaldo Sússekind, 2ª edição, 1998. 338p. Gentilmente cedido pela Ed. LTR.

# Evento Realizado

## Seminário "O Direito Fundamental à Tutela Jurisdicional Eficaz"

12 e 13 de abril - Curitiba - PR



Mesa de abertura

Presidência Desembargadora Rosemarie Diedrichs Pimpão



## Painel I

Presidência Vice Diretora da Escola Judicial, Desembargadora Ana Carolina Zaina



Conferência "A modernização do Processo do Trabalho no Uruguai" - María Rosina Rossi Albert



Conferência "A modernização do Processo do Trabalho no Chile" - Nancy Aurora Bluck Bahamondes





## Painel II

Presidência Juiz Daniel Rodney Weidman, coordenador do Núcleo Regional da Escola Judicial de Cascavel.



Conferência "A adequação formal do processo e do dogma da ordinaryness nos procedimentos em meio eletrônico".  
Luciano Athayde Chaves



**Painel III**  
Presidência Juiz José Aparecido dos Santos



**Conferência "Processo coletivo: "Problema ou solução?"**  
Sérgio Cruz Arenhart



Debatedor, Iros Reichmann Losso



# Próximo Evento



I Encontro Nacional  
de Conciliação da  
Justiça do Trabalho

Tribunal Regional do Trabalho do Paraná  
Comissão de Conciliação  
Escola Judicial  
Curitiba: 23 a 25 de maio de 2012

## Grupos de Trabalho - Núcleos de Conciliação

23 DE MAIO - QUARTA-FEIRA

*10h00 Abertura Oficial*

*10h00 às 18h00* Reunião Grupos de Trabalho

24 DE MAIO - QUINTA-FEIRA

*10h00 às 12h00* Conclusões dos Grupos de Trabalho

## Seminário "Trabalho, Conflito e Conciliação"

PROGRAMAÇÃO

24 DE MAIO - QUINTA-FEIRA

*15H00 Abertura:* **Eliana Calmon Alves**  
Corregedora Nacional de Justiça (CNJ)

*16H00* 1º Painel - Resistências à Conciliação  
**Adriana Goulart de Sena** - Juíza do Trabalho, titular da 35ª Vara do Trabalho de Belo Horizonte.

**Alberto de Paula Machado** - Advogado, vice-presidente do Conselho Federal da OAB.

**Felipe Locke Cavalcanti** - Procurador de Justiça do Ministério Público do Estado de São Paulo.

*Intervalo*

*19h30* 2º Painel - Técnicas Inovatórias de Conciliação

**Roberto Portugal Bacellar** - Juiz de Direito do Tribunal de Justiça do Paraná.  
Diretor-Presidente da Escola Nacional da Magistratura (biênio 2011/2013)

**Carlos Henrique de Oliveira Mendonça** - Juiz Titular da Vara do Trabalho de Irati,  
do Tribunal Regional do Trabalho do Paraná.

**25 DE MAIO - SEXTA-FEIRA**

*9h00* 3º Painel - Capacitação para a Conciliação

**José Roberto Neves Amorim** - Conselheiro do Conselho Nacional de Justiça

**Marcelo Girade Corrêa** - Coordenador do Centro de Resolução Não Adversarial  
de Conflitos do Tribunal de Justiça do Distrito Federal e dos Territórios.

**Carlos Alberto Zogbi Lontra** - Juiz do Trabalho do Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região. Presidente do CONEMATRA - Conselho Nacional das Escolas de Magistratura do Trabalho

*Intervalo para almoço*

*14h00* 4º Painel - Teoria do Conflito e da Conciliação

**Julio Rodrigues Coelho Neto** - Juiz Federal da 5ª Região, atualmente na 18ª Vara Federal do Ceará (Sobral)

**Elaine Noronha Nassif** - Procuradora do Trabalho do Ministério Público do Trabalho de Minas Gerais.

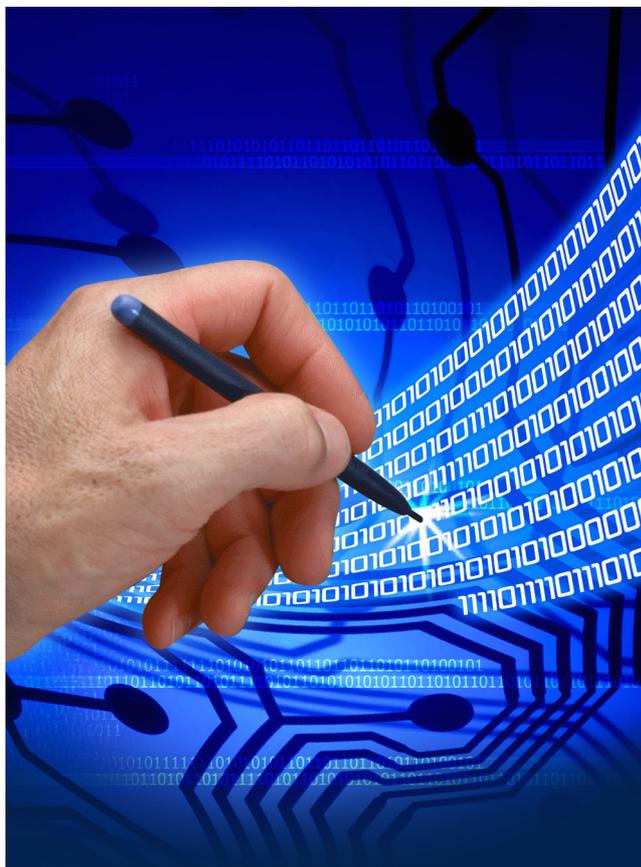
*Intervalo*

*16h00* 5º Painel - Desafios à Prática da Mediação

**Camila Nicacio** - Subsecretaria do Estado de Minas Gerais.

**Wilson Ramos Filho** - Advogado. Mestre e Doutor em Direito pela Universidade Federal do Paraná. Pós-Doutor pela École des Hautes Études en Sciences Sociales, em Paris, França

*18h00 Encerramento*



Envie sua contribuição (sentenças, acórdãos ou artigos) para  
o e-mail [escolajudicial@trt9.jus.br](mailto:escolajudicial@trt9.jus.br)