

PODER JUDICIÁRIO  
JUSTIÇA DO TRABALHO  
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 1ª REGIÃO

5ª Turma

**PROCESSO nº ..... (ROT)**

**RECORRENTE: XXXXXXXXXXXX**

**RECORRIDO: YYYYYYYYYYYYYYYY**

**RELATOR: DESEMBARGADOR DO TRABALHO**

**ENOQUE RIBEIRO DOS SANTOS**

**EMENTA**

**RECURSO DA RECLAMANTE. ADICIONAL PELO LABOR AOS FINAIS DE SEMANA. CONTEMPLADO POR NORMA COLETIVA COM POSTERIOR SUPRESSÃO. VEDAÇÃO À REFORMA *IN PEJUS*.** No que tange aos arts. 611-A e 611-B da CLT, acrescidos pela Lei 13.467/2017, em sede de controle de convencionalidade - isto é, à luz das Convenções n. 98 e 154 da OIT e das normas do sistema interamericano de proteção dos direitos humanos, a negociação coletiva, para ser considerada como tal, deve visar à melhoria da proteção social dos trabalhadores, ou seja, não pode ter como objetivo apenas a redução da proteção mínima prevista em lei, e deve prever contrapartidas adequadas, concessões mútuas, entre as partes estipulantes, o que não restou verificado na hipótese dos autos. Sendo a função do Direito, de acordo com a teoria dos sistemas autopoéticos de Luhmann, a generalização congruente de expectativas normativas congruentes nas três dimensões (temporal, social e material), a legitimidade do direito se dá pelo procedimento (*poiese* da decisão) que constitui a disposição generalizada de todos para aceitar decisões jurídicas de conteúdo não definido, com certo grau de tolerância, e o Direito positivo ou posto estabelecido e validado por decisões jurídicas, não convém ao Judiciário dar legitimidade a instrumentos coletivos com conteúdos jurídicos totalmente desfavoráveis aos trabalhadores, pois em assim agindo estará laborando em desconformidade com o código binário do direito (lícito e ilícito). Portanto, não é lícito, ou conforme o direito, a pura e simples supressão de direitos trabalhistas conquistados arduamente ao longo do tempo, sem qualquer contrapartida patronal. **Recurso do reclamante conhecido e provido."**

**RECURSO DA RECLAMADA. HORAS EXTRAS. INTERVALO INTRAJORNADA. REVELIA. PRESUNÇÃO DE VERACIDADE DA JORNADA DECLINADA NA EXORDIAL.** Reconhecida a revelia, correta a sentença ao reputar como verdadeira a jornada declinada na inicial, condenando a ré ao pagamento de horas extras e intervalo intrajornada, eis que esta não produziu qualquer prova apta a afastar a presunção que lhe desfavorece. **Recurso a que se nega provimento, no aspecto.**

Vistos, relatados e discutidos os presentes autos de recurso ordinário em que são partes **PATRICIA MARCELA LOURENÇO DA SILVA** e **EMPRESA BRASILEIRA DE CORREIOS E TELÉGRAFOS**, como recorrentes, e **AS MESMAS**, como recorridas.

## **RELATÓRIO**

Inconformando-se com a sentença de ID. 5d93468, prolatada pela magistrada DANIELLE SOARES ABEIJON, da 27ª Vara do Trabalho do Rio de Janeiro, que julgou parcialmente procedentes os pedidos iniciais, a reclamante e a reclamada interpõem os presentes recursos ordinários.

Recurso da autora no ID. bd28a1b trazendo as seguintes matérias: (i) Adicional de 15% pelo labor aos finais de semana; (ii) Adicional de férias de 70%; (iii) 'Postal Saúde' - da assistência médico hospitalar e odontológica fornecida aos empregados dos correios desde 1975; (iv) Vale- alimentação.

Recurso da ré no ID. 097baf2, no qual a recorrente se insurge contra a condenação ao pagamento de horas extras e intervalo intrajornada.

Contrarrazões da autora no ID. 3d50950, e da ré no ID. 9098c33, ambas sem preliminares.

Deixei de remeter os autos ao douto Ministério Público do Trabalho em razão de a hipótese não se enquadrar na previsão de sua intervenção legal (Lei Complementar nº 75/1993) e/ou das situações arroladas no Ofício PRT/1ª Região nº 472.2018 - GABPC.

## **VOTO**

### **ADMISSIBILIDADE**

Os recursos encontram-se tempestivos.

As partes estão adequadamente representadas.

Custas e depósito recursal dispensadas em razão da equiparação da ECT à Fazenda Pública.

Não houve a ocorrência de fatos impeditivos ou extintivos do direito de recorrer.

**CONHEÇO** de ambos os recursos por preenchidos os requisitos extrínsecos e intrínsecos de admissibilidade, à exceção do recurso da autora no que tange ao pedido de abono pecuniário de férias 70%, por total ausência de dialeticidade recursal, eis que a MM. Juíza acolheu a preliminar de coisa julgada, e a reclamante, em seu recurso, sequer tangencia sobre o tema para afastar a coisa julgada.

## **MÉRITO**

### **RECURSO DA AUTORA**

#### **ADICIONAL PELO LABOR AOS FINAIS DE SEMANA**

Assim decidiu o Juízo de primeiro grau acerca da questão:

"Do adicional de 15% pelo labor aos finais de semana

A parte autor pugna pela condenação da ré ao pagamento do adicional de 15% do salário-base pelas horas trabalhadas nos finais de semana e sua incorporação ao salário, alegando que a

ré, de forma unilateral, suprimiu seu pagamento, o que era feito desde 1995. Aduz que o referido adicional não se trata de salário condição, porquanto não tem por finalidade remunerar horas extras, mas sim o trabalho em sua jornada contratual, que é de 44 horas semanais, sendo 4 horas aos sábados. Tratar-se-ia, pois, de remuneração contratual, com o objetivo de distinguir o salário-base inferior dos empregados que trabalham 40h semanais daqueles que laboram em jornada de 44h por semana, nos termos da Cláusula 67 do ACT de 2016/2017.

O adicional de 15% do salário-base pelas horas trabalhadas aos finais de semana, no entanto, decorria de previsão nos acordos coletivos de trabalho e foi suprimido no ACT de 2020/2021.

Assim, considerando que é vedada a ultratividade das normas coletivas, nos termos do art. 614, § 3º, da CLT, não há falar-se em alteração unilateral do contrato de trabalho, porquanto o aludido benefício não se incorporou ao contrato de trabalho da parte autora.

Este ainda é o entendimento do C. TST, nos termos da Súmula 277, pela qual as condições de trabalho alcançadas por força de norma coletiva vigoram no prazo assinado, não integrando o contrato de trabalho.

Assim, rejeito o pedido deduzido no item "e" da inicial."

Irresignada, recorre a demandante aduzindo, em  
síntese, o seguinte:

"(...) Com todas as vênias devidas, deverá o entendimento firmado ser reformado, conforme será demonstrado a seguir.

Inicialmente, ressalta-se que a Recorrente não deixou de ser escalada para trabalhar aos fins de semana. Inclusive, não há impugnação por parte dos Correios nesse sentido.

Tem-se, então, que a única perda foi remuneratória, ante à ilegal supressão do adicional recebido.

A matéria, inclusive, já foi analisada em outras demandas, sendo que, diante do Princípio da Estabilidade Financeira, torna-se flagrante a irregularidade revelada aos empregados que recebiam, por anos, a parcela em exame. Destaca-se:

(...)

In casu, a Autora sempre laborou aos fins de semana, vindo a perceber o adicional de 15% sobre a hora ordinária laborada. A condição assegurada pela Recorrida deve ser incorporada ao seu contrato de trabalho, na forma do art. 468 da CLT, à luz do Princípio da Estabilidade Financeira.

Eventual supressão do direito, ainda que acordada de forma mútua (através de dissídio coletivo, diga-se), só poderia sofrer qualquer alteração se, avaliado os riscos, não resultassem prejuízos ao empregado. O que não foi observado.

Nada obstante, a decisão recorrida contraria o disposto na Súmula nº 291 do C. Tribunal Superior do Trabalho, de modo que, a supressão no pagamento do adicional de 15%, de forma 'unilateral', deve ser indenizada."

**Decido.**

Assiste-lhe razão.

O artigo 611-A, inciso "I", da CLT dispõe:

"Art. 611-A. A convenção coletiva e o acordo coletivo de trabalho têm prevalência sobre a lei quando, entre outros, dispuserem sobre: (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)

I - pacto quanto à jornada de trabalho, observados os limites constitucionais; (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017) (...)"

Por sua vez, o artigo 611-B, parágrafo único, consigna que: "Regras sobre duração do trabalho e intervalos não são consideradas como normas de saúde, higiene e segurança do trabalho para os fins do disposto neste artigo."

Como se verifica, diante das normas supracitadas, a supressão da cláusula normativa que tratava do adicional de 15% pelo labor aos finais de semana feita pelo ACT de 2020/2021 está em consonância com as novas diretrizes que vieram à tona com a Reforma Trabalhista, que pretendeu dar maior autonomia negocial às partes e entes sindicais em detrimento das disposições legais, em especial normas que tratam da jornada de trabalho.

As informações e conceitos abaixo enunciados consistem em enxertos que foram extraídos do material do **“Curso de Formação de Formadores”**, da Enamat, sob a coordenação da **Profa. Dra. Lorena Vasconcelos Porto**, e aqui pedimos vênias para transcrevê-los.

Não obstante, em que pese o alinhamento da cláusula supramencionada com os termos da Reforma Trabalhista (Lei n. 13.467, de 2017), ela não deve prevalecer em juízo difuso de constitucionalidade, bem como em juízo de convencionalidade, em cotejo com normas da CF de 1988 e com as Convenções e Recomendações da OIT - Organização Internacional do Trabalho.

A negociação coletiva deve se apresentar como concessões recíprocas de parte a parte, e não se postar em renúncia coletiva de direitos da categoria profissional, e não pode atingir direitos de indisponibilidade absoluta.

Tais direitos de indisponibilidade absoluta envolvem direitos relacionados ao patamar civilizatório mínimo, sem o qual não

restam assegurados os princípios constitucionais da dignidade da pessoa humana e da valorização do trabalho.

No Brasil esse nível mínimo de segurança é fundamentado em três grupos de normas trabalhistas heterônomas: a Constituição Federal de 1988, respeitadas as ressalvas que ela própria faz; os tratados e convenções internacionais vigentes no Brasil; as normas legais infraconstitucionais que asseguram patamares de cidadania, quais sejam, dispositivos sobre identificação profissional, antidiscriminação, saúde e segurança no trabalho, pisos salariais, entre outros.

E o objeto da presente lide se relaciona diretamente a direitos de indisponibilidade absoluta, sobre os quais recaem os três alicerces da teoria da indisponibilidade absoluta de direitos trabalhistas.

A Convenção 154 da OIT, que tem por objeto o "Fomento à Negociação Coletiva", foi aprovada pelo Decreto Legislativo n. 22, de 12.05.1992, e promulgada pelo Decreto n. 1.256, de 29.09.1994, substituído pelo Decreto n. 10.088/2019. E seu art. 7º, esta Convenção valoriza expressamente o tripartismo, ao prever que "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".



Em cumprimento a esse preceito convencional da OIT, ao qual o Brasil deve obediência, já que se obrigou ratificando a Constituição da OIT, todas, repito todas, as alterações legislativas referentes à negociação coletiva devem ser precedidas de consultas e, se possível, de consenso, entre o governo e os entes de representação dos trabalhadores e dos empregadores.

Acontece que a Lei n. 13.467, de 13 de julho de 2017, alterou enormemente a Consolidação das Leis do Trabalho - CLT (Decreto-lei n. 5.452, de 1º de maio de 1943), recebendo a denominação de "reforma trabalhista", promovendo a alteração de mais de 100 (cem) artigos da CLT, em um intervalo inusitado de tempo, na medida em que decorreu apenas sete meses entre a apresentação do projeto de lei pelo Presidente da República, em dezembro de 2016, a aprovação deste nas duas Casas do Congresso Nacional (Câmara dos Deputados e Senado Federal) e a sanção da lei pelo referido Presidente, em julho de 2017.

Tal alteração inusitada da CLT, que constitui o principal diploma trabalhista do Brasil, inclusive no que tange às modificações relativas à negociação coletiva, não foi precedida, como devia e pregava os instrumentos convencionais da OIT, da necessária, ampla e democrática discussão com a sociedade civil, com as instituições e órgãos envolvidos e com os demais atores sociais.

O que viu na prática foi uma aprovação apressada, a "toque de caixa", em sessões no Congresso Nacional, que por vezes ocorreram na calada da noite. Dessa forma, não houve como devia e exigia o conjunto dos ordenamentos internacionais, consulta às organizações de representação patronal e profissional, no sentido de se chegar a um consenso, conforme determina as Convenções n. 144 e 154 da OIT ratificadas pelo Brasil.

Como corolário lógico, a mera oitiva das representações dos trabalhadores ao longo do processo legislativo não é suficiente para o cumprimento das Convenções n. 144 e 154 da OIT, uma vez que a alteração legislativa ocorrida em nosso País, inclusive no que abrange a negociação coletiva, não foi discutida, debatida e fruto de um conjunto sistêmico de normas, pelo governo e pelos representantes de trabalhadores e empregadores, ou seja, não foi observado na prática o tripartismo preconizado pela OIT.

Neste contexto, sem consultas formais aos entes de representação patronal e profissional e sem debates aprofundados, foi aprovado um texto legal, ostensivamente favorável aos empregadores e contendo diversas alterações em prejuízo dos trabalhadores, permitindo, inclusive inverter as fontes normativas do Direito do Trabalho, de sorte que a proteção trabalhista mínima assegurada em lei seja reduzida por meio da negociação coletiva, com o advento da negociação coletiva *in pejus*.

Importante se observar que a observância ao tripartismo preconizado pela Convenção n. 144 da OIT, ratificada pelo Brasil, no âmbito nacional, ocorre principalmente por meio da incrementação e valorização dos instrumentos normativos coletivos, pois a negociação coletiva é uma das principais expressões do tripartismo.

Tal sistemática, entretanto, não foi levada em consideração pelo legislador brasileiro, ao trazer a possibilidade genérica de prevalência do negociado sobre o legislado (arts. 611-A e 611-B da CLT) para reduzir os direitos trabalhistas assegurados pelo ordenamento jurídico, em claro prejuízo ao trabalhador.

Importante ressaltar que a OIT adotou, na 86ª Conferência Internacional do Trabalho realizada em Genebra, em junho de 1998, a Declaração sobre os Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho, tendo elencado 8 (oito) Convenções Internacionais Fundamentais, que devem ser cumpridas por todos os países-membros da OIT, independentemente de as terem ou não ratificado.

Tais Convenções tratam de quatro temas essenciais da OIT, isto é: liberdade sindical e efetivo reconhecimento do direito de negociação coletiva (Convenções n. 87 e 98); eliminação de todas as formas de trabalho forçado ou compulsório (Convenções n. 29 e 105); efetiva abolição do trabalho infantil (Convenções n. 138 e 182); e eliminação da discriminação em matéria de emprego e ocupação (Convenções n. 100 e 111).

Na 110ª Conferência Internacional do Trabalho realizada em Genebra, em junho de 2022, a OIT decidiu alterar a Declaração de 1998 para incluir um ambiente de trabalho seguro e saudável entre os princípios e direitos fundamentais no trabalho e as Convenções n. 155, sobre segurança e saúde dos trabalhadores, e n. 187, sobre o quadro promocional para a segurança e saúde no trabalho, entre as Convenções fundamentais.

Naquela consulta ficou ressaltado que a reforma trabalhista não foi discutida em um fórum tripartite, pois as atividades do Conselho Nacional do Trabalho foram interrompidas em 2016, o que violaria a Convenção 144 da OIT. Em sua resposta, o Departamento de Normas da OIT salientou que uma alteração de tamanha profundidade na legislação trabalhista "deveria ser precedida por consultas detalhadas junto aos interlocutores sociais do País".

Destaca-se a enfática manifestação do Comitê de Peritos da OIT, publicada em 2018, sobre a prevalência do negociado sobre o legislado (arts. 611-A e 611-B da CLT) e sobre o contrato individual do "hiperssuficiente" (art. 444 da CLT), no sentido de que violam as Convenções n. 98 e 154 da OIT, ratificadas pelo Brasil: "the Committee requests the Government to examine, after consulting the social partners, the revision of this provision so as to bring it into compliance with Article 4 of the Convention".

O Comitê de Peritos é um órgão independente composto por peritos jurídicos de diversos países, incumbidos de examinar a

aplicação das convenções e recomendações da OIT no âmbito interno dos Estados-membros. Justamente por esta razão, durante a Conferência Internacional do Trabalho de junho/2018, o Brasil foi incluído na "lista suja" da OIT composta por 24 (vinte e quatro) países suspeitos de incorrerem nas mais graves violações do Direito Internacional do Trabalho em todo o mundo.

No Relatório de 2019, o Comitê de Peritos novamente solicitou ao Governo que, em consulta aos parceiros sociais, revise os artigos 611-A e 611-B da CLT, para adequá-los à Convenção n. 98 da OIT, de modo a especificar de maneira mais precisa situações em que cláusulas que afastam a legislação podem ser negociadas e a finalidade dessas cláusulas. Manifestou preocupação com a redução do número de convenções e acordos coletivos de trabalho e pediu informações específicas sobre o tema. O Comitê de Peritos também ressaltou a necessidade de assegurar o direito à negociação coletiva aos empregados "hiperssuficientes" (art. 444, parágrafo único, da CLT) e aos trabalhadores autônomos (art. 442-B da CLT) e de se estabelecer um diálogo social tripartite. Manifestou também preocupação com a possibilidade de acordos coletivos de trabalho estabelecerem condições inferiores às convenções coletivas (art. 620, CLT). Na Conferência Internacional do Trabalho de junho de 2019, o Brasil foi novamente incluído na "lista suja" da OIT.

No Relatório de 2020, o Comitê de Peritos, com relação à aplicação da Convenção n. 98 da OIT, requereu ao Governo brasileiro que, em consulta com os atores sociais representativos, adote medidas necessárias para revisar os artigos 611-A e 611-B da CLT, a fim de expressar de maneira mais precisa as situações em que as cláusulas sobre

exceção à legislação podem ser negociadas, bem como para determinar a dimensão dessas exceções. Requereu, ainda, que o Governo adote, após consulta prévia aos atores sociais representativos interessados, as medidas necessárias para que o art. 444, parágrafo único, da CLT, se ajuste à Convenção n. 98. O Governo brasileiro também foi instado a adotar as medidas necessárias para garantir que a legislação estabeleça expressamente sanções específicas contra atos de discriminação antissindical.

No Relatório de 2021, a par desses requerimentos ao Governo brasileiro com relação à aplicação da Convenção n. 98 da OIT, o Comitê de Peritos afirmou que as medidas que, em razão de uma crise grave, deixem de lado a aplicação das normas coletivas deverão ter caráter excepcional, ser limitadas no tempo e incluir garantias para os trabalhadores mais afetados. Ressaltou, ainda, o disposto na Recomendação n. 205/2017 acima referida, isto é, a importância do diálogo social e da negociação coletiva para buscar soluções às situações de crise.

De acordo com o entendimento do STF, os tratados internacionais de direitos humanos - como é o caso das normas produzidas no âmbito da OIT -, quando não aprovados segundo os parâmetros estabelecidos no art. 5º, § 3º, da CF/88, ingressam no ordenamento jurídico pátrio com status supralegal. Desse modo, as normas legais - como os arts. 611-A e 611-B da CLT, acrescentados pela Lei 13.467/2017 - devem ser interpretadas de acordo com as normas internacionais, pois estas possuem, no mínimo, hierarquia supralegal.

Consoante diversos precedentes do Comitê de Liberdade Sindical da OIT, o objetivo da negociação coletiva, nos termos da Convenção n. 154 da OIT, ratificada pelo Brasil, é melhorar as condições de vida e de trabalho daqueles que o sindicato representa. Assim, não há negociação coletiva com renúncia a direitos mínimos assegurados em lei. Do mesmo modo, não há real negociação coletiva sem a previsão de contrapartidas adequadas, concessões mútuas, entre as partes estipulantes.

Nesse sentido, vejam-se as seguintes decisões do Comitê de Liberdade Sindical da OIT:

"881. O direito de negociar livremente com empregadores a respeito das condições de trabalho constitui um elemento essencial da liberdade de associação, e sindicatos deveriam ter o direito, pela via da negociação coletiva e outros meios legais, de procurar melhorar as condições de vida e de trabalho daqueles que o sindicato representa.

(...) A negociação coletiva, que implica um processo de concessões mútuas e uma certeza razoável de que se manterão os compromissos negociados, ao menos durante o convênio, já que este é resultado de compromissos contraídos por ambas as partes sobre certas questões, e de certas demandas de negociações deixadas de lado de forma a obter outros direitos aos quais se deu maior prioridade pelos sindicatos e seus membros.[...]"

Recentemente, a Corte Interamericana de Direitos Humanos, na referida Opinião Consultiva n. OC-27/21, após afirmar que "tem, em virtude de ser a 'intérprete última da Convenção Americana', competência para emitir, com plena autoridade, interpretações de todas os dispositivos da Convenção (parágrafo 23)", respondeu da seguinte forma à pergunta "É

possível permitir de maneira geral que as proteções estabelecidas pela legislação possam ser derogadas 'in peius' por meio de negociação coletiva?

"Por outro lado, o direito à negociação coletiva deve ser entendido em sua relação com o fim e propósito dos tratados de direitos humanos, que é 'a proteção dos direitos fundamentais do ser humano', incluindo seus direitos trabalhistas. Um dos objetivos fundamentais perseguidos pelo direito à negociação coletiva é a promoção de termos e condições trabalhistas que permitam melhorar as condições de vida dos trabalhadores e trabalhadoras. Nesse sentido, permitir em geral que os direitos reconhecidos pela legislação trabalhista possam ser derogados 'in peius' por meio de negociação coletiva, quando isso implica um retrocesso na proteção do reconhecimento dos direitos dos trabalhadores e trabalhadoras, deve ser considerado contrário ao princípio da negociação livre e voluntária protegida pelos direitos à liberdade sindical e à negociação coletiva" (parágrafo 149).

A aplicação dos termos da Opinião Consultiva OC-27/21 em integração ao ordenamento jurídico brasileiro é devida, porquanto se trata da interpretação autêntica de normas do sistema interamericano que devem ser cumpridas por todos os Estados membros da OEA, entre eles o Brasil, como a Carta da OEA e a Declaração Americana dos Direitos e Deveres do Homem, ao lado do Pacto de San José da Costa Rica e do Protocolo de San Salvador, ambos ratificados pelo Brasil.

Destaca-se a Recomendação n. 123, de 07.01.2022, do Conselho Nacional de Justiça (CNJ), dirigida aos órgãos do Poder Judiciário brasileiro para a observância dos tratados e convenções internacionais de direitos humanos e o uso da jurisprudência da Corte Interamericana de Direitos Humanos:



"Art. 1º Recomendar aos órgãos do Poder Judiciário:

I - a observância dos tratados e convenções internacionais de direitos humanos em vigor no Brasil e a utilização da jurisprudência da Corte Interamericana de Direitos Humanos (Corte IDH), bem como a necessidade de controle de convencionalidade das leis internas.

II - a priorização do julgamento dos processos em tramitação relativos à reparação material e imaterial das vítimas de violações a direitos humanos determinadas pela Corte Interamericana de Direitos Humanos em condenações envolvendo o Estado brasileiro e que estejam pendentes de cumprimento integral."

Neste sentido, as situações concretas envolvendo a violação dos direitos à liberdade sindical e à negociação coletiva, caso não recebam a devida proteção judicial no âmbito doméstico, podem ser objeto de denúncia à Comissão Interamericana, com a conseqüente responsabilização do Estado brasileiro no âmbito do Sistema Interamericano de Proteção dos Direitos Humanos.

Portanto, no que tange aos arts. 611-A e 611-B da CLT, acrescidos pela Lei 13.467/2017, em sede de controle de convencionalidade - isto é, à luz das Convenções n. 98 e 154 da OIT e das normas do sistema interamericano de proteção dos direitos humanos supramencionadas -, **a negociação coletiva, para ser considerada como tal, deve visar à melhoria da proteção social dos trabalhadores, isto é, não pode ter como objetivo apenas a redução da proteção mínima prevista em lei, e deve prever contrapartidas adequadas, concessões mútuas, entre as partes estipulantes.** (Idem, ibidem, curso Enamat, Coordenação: profa. Dra. Lorena Vasconcelos Porto).

Trazendo para o direito comparado, tem-se que, inclusive, corrobora o entendimento supra o artigo 2254-1 do Código de Trabalho francês, *in verbis*:

"Article L2254-1

*Lorsqu'un employeur est lié par les clauses d'une convention ou d'un accord, ces clauses s'appliquent aux contrats de travail conclus avec lui, sauf stipulations plus favorables.*

Ou seja:

"Quando o empregador estiver vinculado por cláusulas de convenção ou acordo, essas cláusulas aplicam-se aos contratos de trabalho com ele celebrados, **salvo estipulação mais favorável.**" (grifei)

Assim, quando a norma coletiva colide com um contrato de trabalho mais vantajoso, ela não poderá prevalecer sobre tal contrato.

Seguindo essa linha, interessante transcrevermos o que decidiu a Corte de Cassação francesa acerca do tema, indo, inclusive, em sentido oposto ao legislador, *in verbis*:

"(...) Por exemplo, foi previsto no art. 30 da lei de 19 de janeiro de 2000 que *'apenas a diminuição do número de horas estipuladas no contrato de trabalho , em aplicação de um acordo de redução do tempo de trabalho não constitui uma modificação do contrato de trabalho.* Mas, considerando notadamente os efeitos sobre o nível de remuneração, a redução do tempo de trabalho era suscetível de ensejar tal modificação (*somente a redução do tempo de trabalho com compensação integral da perda de renda não constitui uma modificação do contrato de trabalho*: Cass.Soc. ,19 nov 1997, nº 95-45139 - Cass.Soc. 18 mai 1999, n. 97-41546).

Voltando ao direito pátrio, tem-se que o próprio STF, na sessão do Tribunal Pleno de 02.06.2022, por maioria, apreciando o tema 1.046 da repercussão geral, deu provimento ao recurso extraordinário, nos termos do voto do Relator Ministro Gilmar Mendes, vencidos os Ministros Edson Fachin e Rosa Weber. Por unanimidade, foi fixada a seguinte tese: "São constitucionais os acordos e as convenções coletivos que, ao considerarem a adequação setorial negociada, pactuam limitações ou afastamentos de direitos trabalhistas, independentemente da explicitação especificada de vantagens compensatórias, desde que respeitados os direitos absolutamente indisponíveis".

Por sua vez, o artigo 611-B, em sede de controle de convencionalidade, não se mostra compatível com os tratados e convenções internacionais de direitos humanos, especialmente as Convenções da OIT acima relacionadas.

Frise-se que o fato de o tribunal encarregado de resguardar as normas constitucionais pronunciar-se num determinado sentido

quanto à constitucionalidade de ato normativo não inviabiliza o controle de convencionalidade pelos juízes na análise de casos concretos.

Nesse sentido, o Tribunal Constitucional da Espanha, na sentença n. 140/2018, de 20 de dezembro de 2018, estabeleceu a diferença entre constitucionalidade e convencionalidade, reconhecendo que a convencionalidade está fora do sistema de controle daquele tribunal e a cargo dos órgãos ordinários do Poder Judiciário.

Se isto não bastasse no deslinde do presente caso, trazemos também à colação a análise sobre o prisma da "Teoria dos Sistemas autopoiéticos", de **Nicklas Luhmann** (in **“O direito da sociedade, São Paulo: Martins Fontes, 2016, pg. 165 e ss.**), para o qual a função do direito nada mais é do que a generalização congruente de expectativas normativas de comportamento na sociedade nas dimensões temporal, social e material.

Na dimensão temporal isto se realiza pela existência de normas jurídicas, que na maioria dos casos preveem uma forma de sanção, nos casos de frustrações. Na dimensão social, essas expectativas normativas são generalizadas pela institucionalização de procedimentos, ou seja, o direito possui instrumentos tais como os processos judiciais e os contratos. Na dimensão material a generalização das expectativas normativas ocorre pela concretização de conteúdos, que se relacionam a pessoas, papéis sociais, programas condicionais e valores.

Luhmann também aduz que os Tribunais criam o direito no caso concreto, enquanto o legislador cria a norma geral e altamente abstrata, e o direito positivo é estabelecido e validado por decisões jurídicas, enquanto a legitimação do direito se dá pelo procedimento.

Luhmann se interpõe e rompe com o direito natural, pois para ele não existe legitimidade que venha de fora do direito. Tudo deve ser construído internamente, sendo que o direito é autopoietico, isto é, cria e recria seus próprios elementos internamente. A legitimidade no sentido luhmaniano está na disposição generalizada de todos nós de aceitar decisões judiciais de conteúdo ainda não definido, com certo grau de tolerância, enquanto os procedimentos (poise da decisão) constituem um tipo especial de sistema social, constituído de forma imediata e provisória, desempenhando função específica na elaboração de decisões vinculativas, por meio das quais se obtêm a legitimidade do direito, com a utilização de seu código binário próprio (conforme o direito e não conforme ao direito), no caso concreto.

Por seu turno, a autopoiese do sistema jurídico se forma por meio dos programas condicionais, que nada mais são do que o modo como o programa do direito decide, isto é, ensejam regras de adjudicação dos valores do código nos eventuais litígios, indicando quem ostenta expectativas conforme o direito e os que não as ostentem, com base no seu código binário.

A justiça, para Luhmann (idem, *ibidem*, **O direito da sociedade**, São Paulo: Martins Fontes, pg. 219 ess.), serve de fórmula de

contingência do sistema do direito, cuja finalidade é fornecer um controle de consistência às decisões jurídicas.

Assim, será que é conforme o direito ou lícito, com base na teoria dos sistemas de Luhmann, a simples e pura retirada de direitos do trabalhador, sem qualquer contrapartida, como acontece no caso em apreço (interrogação). Lógico que não.

Dessarte, com base na linha argumentativa supra, **DOU PROVIMENTO** ao recurso da autora para condenar a parte ré a ao pagamento do adicional de 15% do salário-base pelas horas trabalhadas nos finais de semana, bem como determinar a incorporação de tal norma ao contrato de trabalho da autora.

## **PLANO DE SAÚDE**

Sentença:

"Do plano de saúde

A parte autora sustenta que a ré fornecia Assistência Médico hospitalar e Odontológica desde 19 de setembro de 1975, conforme regulamento interno da empresa, sem cobrança de mensalidade ou coparticipação, que teria aderido ao seu contrato de trabalho, nos termos do art. 468 da CLT.

No entanto, conforme verifico dos autos, as alterações no sistema de custeio do benefício Correios Saúde fornecido pela ré **não** decorreu de alteração unilateral lesiva do contrato de trabalho, nos termos do art. 468, da CLT, mas sim de sentença normativa, proferida nos autos do dissídio coletivo 1000662- 58.2019.5.00.0000, que alterou a cláusula 28ª do ACT 2017/2018, autorizando a cobrança de mensalidades.

Registre-se que a decisão proferida pela SDC do C.TST se deu após dissídio coletivo, com amplo debate e participação do sindicato laboral, concluindo pela inviabilidade de se manter o benefício conforme regras anteriormente pactuadas, ante a necessária revisão da sua fonte de custeio, a fim de evitar a extinção do benefício concedido a todos os empregados da reclamada.

Destarte, rejeito o pedido deduzido no item "g" da inicial."

#### Razões recursais, em síntese:

"Por lástima, seguindo a mesma linha de raciocínio anteriormente firmada, o I. Julgador entendeu pela improcedência do pedido relativo ao ressarcimento dos valores custeados pelo empregado a título de 'Postal Saúde' (ou Correios Saúde) e a abstenção do custeio pró futuro.

Em síntese, a sentença recorrida asseverou que a forma de custeio do Plano de Saúde/Odontológico foi analisada mediante Dissídio Coletivo e que, pelas razões esposadas, não poderia aderir ao contrato de trabalho do empregado.

Transcreve-se parte do entendimento firmado:

(...)

Data maxima venia, deverá ser reformada a decisão singular.

De início, afirma-se se tratar de fato incontroverso que a assistência médico-hospitalar e odontológica (Correios Saúde) foi instituída e fornecida aos seus empregados desde 1975, ou seja, por mais de 40 anos.

Desde o ano de 1988 passou a fazer parte das negociações coletivas e a sofrer sensíveis alterações para se "adaptar à realidade socioeconômica da empresa e dos seus empregados" (sic).

Estabelecidas tais premissas, torna-se imperiosa ressaltar que essas alterações, realizadas ao longo de mais de 30 anos, sempre objetivaram preservar o direito dos seus empregados, preservando, de certa forma, o equilíbrio financeiro das partes.

No caso dos autos, a Recorrente sempre se beneficiou do "Correios Saúde", utilizando-o, de forma graciosa, desde sua admissão, no ano de 1998, até a alteração unilateral-lesiva realizada no ano de 2018.

Portanto, foram 20 anos se beneficiando do direito assegurado pela Recorrida.

Tem-se, então, que as diversas alterações da forma de custeio do benefício correios saúde não prejudicaram a Recorrente, já que mantida a essência do seu fornecimento.

Todavia, ao contrário do que a sentença dispõe, a modificação das diretrizes do custeio do benefício Correios Saúde ocorrida no ano de 2018, impacta diretamente o contrato de trabalho da Recorrente.

Ressalta-se que não houve consentimento da empregada, ou mesmo de toda a Categoria - mais de 105 mil empregados, repita-se -, acerca de tal alteração, havendo a necessidade de ser decidido mediante instauração de dissídio coletivo.

A alteração contratual, portanto, não deve ser convalidada, na medida que afronta o disposto no artigo 468 e 444 da CLT. Há, de fato, de ser preservado o direito adquirido ao contrato de trabalho da Recorrente, por não preenchido os requisitos essenciais necessários para validar a alteração realizada no contrato da empregada.

Ademais, o entendimento consolidado na Súmula nº 51 do C. TST reforça o direito obreiro, repudiando a revogação unilateral de direitos e benefícios realizados de forma unilateral pela empresa. Verbis:

(...)

Para compreender melhor o conceito de Direito Adquirido, o qual servirá como norte para desvendar a irregularidade do caso dos autos, necessário se faz a análise do conceito do direito subjetivo, que é a possibilidade de ser exercido, de maneira garantida, aquilo que as normas de direito atribuem a alguém como próprio.

Em outras palavras, é um direito garantido por normas jurídicas e exercitável segundo a vontade do titular. Se o direito subjetivo não for exercido, sobrevindo uma lei nova, tal direito transmuda-se em direito adquirido, porque era um direito exercitável e exigível à vontade do seu titular e que já tinha incorporado ao seu patrimônio, para ser exercido quando conviesse.

(...)

Por todos os fundamentos expostos, confia e espera a Recorrente que seja dado provimento ao Apelo obreiro, de modo a reformar o entendimento firmado pela decisão primária e condenar a Recorrida em ressarcir os valores indevidamente descontos a título de 'Correios Saúde', bem como de se abster em realizar novos descontos, na forma da fundamentação esposada na inicial e nas presentes razões, por ser medida de imperiosa Justiça."

**Decido.**



A r. sentença merece ser mantida.

Com efeito, não há que se falar aqui em alteração lesiva de contrato individual do trabalho, porquanto a mudança na forma de custeio do plano de saúde decorreu de decisão em dissídio coletivo, que objetivou a modificação do contrato coletivo de trabalho, com o escopo de possibilitar a manutenção do benefício a todos os membros da categoria.

Como bem ressaltado em primeiro grau, a empregadora não alterou unilateralmente as condições contratuais estabelecidas, mas diante de um cenário econômico atual desfavorável, e com a chancela do Poder Judiciário (DC-1000295-05.2017.5.00.0000), foi equacionada uma forma de ser mantido o benefício assistencial em apreço, alterando-se, para todos os empregados (inclusive aposentados), a forma de subsidiar tal benefício.

Há de se ressaltar que não houve retroatividade na aplicação da decisão em dissídio coletivo, porquanto a forma de custeio estabelecida (70% a cargo da ré e 30% a cargo dos beneficiários) não alcançou situações pretéritas, cobrando-se a mensalidade em questão somente a partir da vigência da referida decisão.

Dessa forma, em decorrência da não observação de regras atuariais básicas, e com escopo de evitar a extinção do benefício não só em relação aos empregados inativos, mas a todos os empregados da ECT e respectivos dependentes, foi procedida a antedita modificação, com chancela judicial em sentença normativa prolatada no TST, visando "atender, entre outros, o princípio da solidariedade, previsto como objetivo da República no artigo 3º, inciso I, da Constituição Federal e presente em ramos como o do Direito Previdenciário, no qual se busca alcançar os fins da justiça social adotando-se medidas que reconheçam o vínculo recíproco de pessoas ou grupos, as quais devem ser pautadas por condutas responsáveis não apenas juridicamente, mas também economicamente."

No mesmo sentido é a jurisprudência predominante no TST, como se infere dos seguintes arestos:

**"RECURSO DE REVISTA INTERPOSTO NA VIGÊNCIA DA LEI Nº 13.015/2014. EMPRESA BRASILEIRA DE CORREIOS E TELÉGRAFOS - ECT. COPARTICIPAÇÃO DO EMPREGADO NO CUSTEIO DO PLANO DE SAÚDE. SENTENÇA NORMATIVA PROFERIDA PELO TST NOS AUTOS DO DISSÍDIO COLETIVO Nº 1000295-05.2017.5.00.0000. DISCUSSÃO QUANTO À SUA APLICAÇÃO AO RECLAMANTE.** Discute-se nos autos sobre a aplicabilidade, ao reclamante, da revisão da cláusula de acordo coletivo de trabalho determinada por sentença normativa da SDC do TST em que se passou a prever a cobrança de mensalidade e a coparticipação em plano de saúde. Nos autos do DC-1000295- 05.2017.5.00.0000, a Empresa Brasileira de Correios e Telégrafos, o Ministério Público do Trabalho, a Associação dos Profissionais dos Correios - ADCAP e diversos sindicatos e federações representantes da categoria profissional buscaram, sem sucesso, transacionar a respeito da revisão de cláusula de acordo coletivo de trabalho que dispôs a respeito do plano de saúde fornecido aos empregados da ECT - Cláusula 28a do ACT 2017 (com vigência entre 1º/8/2017 e 31/7/2018). Após o insucesso da negociação entre as partes, a Seção Especializada em Dissídios Coletivos desta Corte superior julgou parcialmente procedente o pedido da empregadora para fixar o pagamento de mensalidade, exceto para pais e mães, e a coparticipação para todos os que utilizarem o plano.

Em síntese, foi estabelecido que o custeio dos beneficiários seria equivalente a 30%, enquanto a mantenedora do plano de saúde (ECT) ficou responsável pela quitação dos 70% restantes, e que a mensalidade iria variar de 2,50% a 4,40%, de acordo com a remuneração recebida pelo empregado, de modo que quem ganhasse mais contribuiria com um percentual maior. De acordo com a decisão resultante do dissídio coletivo, em julgado de 15/3/2018, relatado pelo Excelentíssimo Ministro Aloysio Silva Correa da Veiga, foi constatado que a distribuição do custeio feita nos moldes anteriores impunha à empregadora o dever de formação de toda a receita do plano de saúde, de modo que não havia na metodologia inicial a formação de receita por meio da instituição de mensalidade, o que, ao longo dos anos, inviabilizaria a manutenção do benefício. Assim, a SDC concluiu que era necessária a revisão da fonte de custeio do plano, com o objetivo de evitar a extinção do benefício de assistência médica, hospitalar e odontológica.

Nesse contexto, constata-se que há decisão deste Tribunal prevendo a revisão da Cláusula 28a do ACT 2017 (com vigência entre 1º/8/2017 e 31/7/2018). Com efeito, não se está diante de uma ordinária alteração unilateral lesiva de contrato individual de trabalho, vedada pelo artigo 468, caput, da CLT. O que se debate nos autos é, na verdade, uma necessária adequação de regras inicialmente pactuadas em negociação coletiva que se demonstraram impraticáveis ao longo do tempo - em razão da falta de observação de regras atuariais básicas -, sob pena de extinção do benefício não só em relação aos empregados inativos, mas a todos os empregados da ECT e respectivos dependentes. Salienta-se que essa modificação teve chancela judicial em sentença normativa prolatada por órgão colegiado de bastante expressividade nesta Corte e que se dedica a solucionar conflitos de dissídios coletivos, em que naturalmente há uma enormidade de interesses envolvidos. Indene de dúvidas que essa modificação visa atender, entre outros, o princípio da solidariedade, previsto como objetivo da República no artigo 3º, inciso I, da Constituição Federal e presente em ramos como o do Direito Previdenciário, no qual se busca alcançar os fins da justiça social adotando-se medidas que reconheçam o vínculo recíproco de pessoas ou grupos, as quais devem ser pautadas por condutas responsáveis não apenas juridicamente, mas também economicamente. Não por acaso houve participação de equipe técnica de servidores da Justiça do Trabalho, constituída para auxiliar a Vice-Presidência na solução do conflito. Ressalta-se que esta Corte, em outras hipóteses, tem admitido exceções à regra do direito adquirido, como no caso da possibilidade de supressão do pagamento do adicional de periculosidade aos vigias, uma vez que o aludido adicional não foi pago por mera liberalidade do empregador, mas em decorrência de interpretação inicialmente dada - e posteriormente tida como equivocada - ao Anexo 3 da Portaria nº 1.885/2013 do Ministério do Trabalho. Tem-se, portanto, que a regra do direito adquirido às melhores condições de trabalho não é absoluta, mormente quando se trata de mudança chancelada pelo Poder Judiciário e que se justifica pela própria manutenção do

benefício a toda uma categoria de empregados. Nesse contexto, considerando-se que o princípio da inalterabilidade contratual unilateral lesiva previsto no artigo 468 da CLT diz respeito aos contratos individuais, que nos autos do DC-1000295-05.2017.5.00.0000 houve participação da categoria sindical representante dos empregados e determinação judicial, mediante sentença normativa, da revisão de cláusula de acordo coletivo de trabalho que se mostrou inaplicável ao longo do tempo, sob pena de possibilidade real de extinção do benefício, bem como por aplicação do princípio da solidariedade que deve reger as relações entre os indivíduos e da teoria da imprevisão e da onerosidade excessiva a uma das partes, conclui-se que o acórdão recorrido deve ser mantido, por entender-se válidos, na hipótese, a modificação das regras de coparticipação e o pagamento de mensalidade do plano de saúde. Recurso de revista conhecido e desprovido." (RR- 1031-40.2019.5.12.0031, 2a Turma, Relator Ministro Jose Roberto Freire Pimenta, DEJT 25/06/2021).

**"RECURSO DE REVISTA. ACÓRDÃO PUBLICADO NA VIGÊNCIA DA LEI 13.467/2017. PLANO DE SAÚDE. EMPRESA BRASILEIRA DE CORREIOS E TELÉGRAFOS - ECT. DISSÍDIO COLETIVO REVISIONAL Nº 1000295-05.2017.5.00.0000. ALTERAÇÃO DA CLÁUSULA 28a DO ACT DE 2017/2018. PARTICIPAÇÃO OBREIRA NA FONTE DE CUSTEIO, MENSALIDADES E COBRANÇA DE COPARTICIPAÇÃO DOS EMPREGADOS DA ATIVA E APOSENTADOS. TRANSCENDÊNCIA JURÍDICA RECONHECIDA.** A questão relativa à cobrança de custeio e coparticipação obreira no plano de saúde da ECT, em virtude de alegada alteração lesiva do contrato de trabalho é matéria nova no âmbito das Turmas do TST, o que caracteriza hipótese de transcendência jurídica do recurso. Contudo, em razão da decisão proferida pela Seção Especializada em Dissídios Coletivos nos autos do DC- 1000295-05.2017.5.00.0000, de Relatoria do Exmo. Ministro Aloysio Silva Correa da Veiga, conferiu-se nova redação à Cláusula 28a do ACT 2017/2018, para determinar que o custeio da assistência médica/hospitalar e odontológica, contemplasse a cobrança de mensalidades e coparticipação dos empregados da ativa e aposentados. O contexto de ruína econômico-financeira do plano levou esta Corte a considerar adequada a revisão da referida cláusula, de modo a garantir a manutenção do próprio plano de saúde, o que não fere, a rigor, os artigos 5º, XXXVI, da Constituição Federal e 468 da CLT, por não se estar diante de alteração lesiva de contrato de trabalho, ou mesmo de violação a direito adquirido, tampouco ofensa a coisa julgada, sendo certo, ainda, que esse debate não está inserido na previsão contida na Súmula nº 51 do TST, que é impertinente, já que não se trata, rigorosamente, de criação de um novo regulamento empresarial, com aplicação retroativa, por iniciativa do empregador, mas de simples revisão judicial de cláusula de norma coletiva. Nesse contexto, em que pese a transcendência jurídica da matéria, não há como conhecer do recurso de revista. Recurso de

revista não conhecido." (RR-1017-53.2019.5.12.0032, 5a Turma, Relator Ministro Breno Medeiros, DEJT 14/05/2021)."

Nessa linha de raciocínio, como não se verifica a alegada alteração lesiva unilateral do contrato individual do trabalho, caminhou bem a r. sentença ao julgar improcedentes os pedidos pertinentes.

**Nego provimento.**

### **VALE- ALIMENTAÇÃO**

**Sentença:**

"Do vale-alimentação

A parte autora aduz que desde 2003 a ré realizou o pagamento aos seus funcionários de vale-alimentação integral, na proporção de 26 ou 30 vales, para os que tem jornada regular de 5 ou 6 dias por semana, respectivamente, realizando o pagamento ainda durante as férias e eventuais licenças médicas de até 90 dias e de um vale extra a título de gratificação natalina, consoante cláusula 51 do CT 2016/2017. No entanto, afirma que em agosto de 2020 a ré reduziu a quantidade de vales disponibilizados para 22 ou 26 para os que cumprem jornada regular de 5 ou 6 dias, respectivamente, e suprimiu o pagamento do vale-refeição das férias, dos afastados por licença médica e o vale extra disponibilizado no final do ano, reduzindo do conjunto remuneratório da reclamante, em violação ao artigo 468 da CLT.

Todavia a redução do vale alimentação fornecido à parte autora não decorreu de alteração contratual ou mudança no regulamento interno da empresa, mas sim supressão do benefício concedido por norma coletiva até agosto de 2020, alterada no dissídio coletivo nº1001203-57.2020.5.00.0000.

Assim, considerando que as condições de trabalho alcançadas por força de norma coletiva vigoram no prazo assinado, não integrando o contrato de trabalho, conforme art. 614, § 3º, da CLT e súmula 277 do TST, indevida a manutenção do benefício.

Registre-se que o auxílio-alimentação só tem natureza jurídica de salário-utilidade se é pago com habitualidade e sem nenhum ônus para o empregado. No caso, conforme contracheques anexados aos autos, a autora concorre para o seu custeio, o que desfigura a sua natureza de salário-utilidade, não tendo, portanto, incorporado ao salário da obreira.

Assim, rejeito o pedido deduzido no item "h" da inicial."

### Razões recursais, em síntese:

"Prosseguindo na mesma linha de raciocínio anteriormente firmada, o I. Julgador entendeu pela improcedência do pedido relativo à declaração da nulidade do ato unilateral que consequentemente reduziu a quantidade de vales e suprimiu o vale alimentação/vale refeição das férias, dos afastados por licença-médica e o vale extra.

Em síntese, a sentença recorrida asseverou que por se tratar de benefício concedido por meio de negociação coletiva e previsto em sentença normativa que outorgou à Recorrida a definição dos parâmetros, não havendo falar em alteração contratual ilícita pela supressão do vale alimentação/vale refeição das férias, dos afastados por licença-médica até 90 (noventa dias), e o vale extra "vale peru" disponibilizado no final do ano.

Data maxima venia, deverá ser reformada a decisão singular.

A verdade é uma só Nobres Julgadores, a Recorrida desde 2003 sempre pagou aos seus funcionários o vale alimentação integral.

A empresa, ainda efetuava o pagamento da aludida parcela durante as férias, eventuais licenças médicas de até 90 (noventa) dias, e ainda realizava o pagamento de um vale extra, à título de gratificação natalina "vale peru", tudo sobre a rubrica de "VALE REFEIÇÃO/ALIMENTAÇÃO".

Destaca-se que, a presente ação visa preservar o direito líquido e certo do Recorrente, alusivo ao princípio da condição mais benéfica e da inalterabilidade contratual lesiva, que teve aquelas normas integradas ao seu contrato de trabalho, que restaram violadas desde agosto de 2020, por ato unilateral da empresa, que claramente lhe prejudica a parcela de natureza alimentar.

Assim, confia e espera o Recorrente que seja dado provimento ao apelo obreiro, de modo a reformar o entendimento firmado pela decisão primária e condenar a Recorrida em ressarcir os valores suprimidos relativos a essa verba, na forma da fundamentação esposada na inicial e nas presentes razões, por ser medida de imperiosa Justiça."

**Decido.**

Sem razão.

Tendo em vista que a admissão da autora se deu no ano de 2013 (ID. 96ef21d - Pág. 6), e a adesão da reclamada ao PAT ocorreu a partir de 1988, forçoso concluir que as parcelas destinadas a alimentação possuem indubitosa natureza não salarial (indenizatória), não devendo, portanto, prosperar o pedido de integração do vale-alimentação à remuneração, como parcela salarial para todos os efeitos.

**Nego provimento.**

#### **RECURSO DA RECLAMADA**

#### **HORAS EXTRAS E INTERVALO INTRAJORNADA**

**Sentença:**

"A jornada de trabalho alegada na inicial tornou-se incontroversa nos autos, em razão da confissão ficta na qual a primeira ré incidiu.

Assim, tem-se que a autora laborava das 9h às 19h, de segunda a sexta-feira, das 8h às 12h aos sábados e, em dois domingos ao mês, das 8h às 17h, sempre com 30 minutos de intervalo para refeição e descanso.

Destarte, o pedido de condenação da acolho ré ao pagamento à autora das horas extraordinárias excedentes à 8ª hora diária e 44ª hora semanal, com adicional de 70%

(Cláusula 71ª) em dias úteis, de segunda-feira a sábado, e com adicional de 200% para as horas laboradas aos domingos (Cláusula 64) até 31/07/2020, considerando a vigência das normas coletivas anexadas aos autos e, a partir desta data, com adicional de 50% (art. 7º, XVI, da CF) em dias úteis, de segunda-feira a sábado, e de 100% para as horas laboradas aos domingos, por não compensadas (art. 9º da Lei 605/49); bem como ao pagamento de 1 hora extraordinária por dia trabalhado com adicional de 50%, no período anterior a 11/11/2017, relativa ao art. 71, parágrafo 4º, da CLT, com redação anterior à Lei 13.467/17, por não concedido o intervalo de 1 hora apesar de a parte autora ter laborado mais de 6 horas diárias; e 30 minutos por dia trabalhado, com adicional de 50%, referente ao art. 71, parágrafo 4º, da CLT, após a redação que lhe foi dada pela Lei 13.467/17, observando-se que o intervalo intrajornada a partir de 11/11/2017 tem natureza indenizatória.

De se notar que mesmo havendo a concessão do intervalo em período inferior a 1 hora, no período anterior a 11/11/2017, é devido como extraordinário o período integral do intervalo previsto no art. 71, caput, da CLT, por força de expressa disposição legal anterior à lei 13.467/17, a saber, a redação anterior do parágrafo 4º daquele dispositivo, estando pacificada esta questão na jurisprudência, conforme Súmula nº 437 do C. TST.

Para o cálculo das horas extras deferidas deverão ser observados os seguintes parâmetros: jornada admitida como cumprida no parágrafo anterior, o divisor 220, evolução salarial da parte autora, acrescido de anuênio e adicional de 30% sobre o salário base, conforme contracheques, e a dedução das horas extras já quitadas constantes dos contracheques.

Dada a habitualidade do labor extraordinário, inclusive, o relativo ao art. 71, parágrafo 4º, da CLT, anterior a 11/11/2017, acolho o pedido de condenação da ré ao pagamento à parte autora de sua repercussão nos repousos semanais remunerados (art. 7º, alínea "a", da Lei 605/49, nas férias acrescidas do terço constitucional (art. 142, parágrafo 5º, da CLT), nos 13º salários (art. 1º, parágrafo 1º, da Lei 4090/62), nos depósitos do FGTS (art. 15 da Lei 8036/90), deduzidos os valores pagos sob idênticos títulos.

Rejeito condenação da ré ao pagamento à parte autora de diferenças de aviso prévio, de 13º salários, de férias acrescidas do terço constitucional, de FGTS relativas à repercussão dos repousos integrados das horas extras sobre aquelas verbas, em conformidade com a OJ nº 394 da SDI-1 do C. TST.

No que tange à pretensão de condenação da ré ao pagamento do intervalo interjornada, previsto no art. 66 da CLT, e do intervalo previsto no art. 384 da CLT, com o adicional de 50%, cumpre notar que a ausência de sua concessão não implica na aplicação do art. 71, parágrafo 4º, da CLT, por analogia, uma vez que se o legislador quisesse ter conferido o mesmo tratamento ao descumprimento do intervalo previsto no art. 71 da CLT ao descumprimento dos intervalos previstos nos art. 66 e 384 da CLT assim teria procedido ao editar a Lei 8.923/94, mas não o fez. Desse modo, o silêncio eloquente do legislador na Lei 8.923/94 permite concluir que quis restringir o pagamento do período correspondente ao intervalo para repouso e alimentação previsto no art. 71 da CLT com adicional de 50% ao descumprimento apenas deste intervalo e não no caso de descumprimento dos demais intervalos previstos na CLT.

Rejeito os pedidos e respectivos reflexos."

Razões recursais, em síntese:



"NÃO HÁ QUE SE FALAR EM REVELIA, TAMPOUCO CONFISSÃO FICTA, O DESPACHO DE ID 739bc79 - CORRETAMENTE CONFIRMOU QUE A ECT NÃO VEM SENDO INTIMADA CORRETAMENTE NA PRESENTE AÇÃO! A ECT APRESENTOU CONTESTAÇÃO TÃO LOGO TOMOU CIÊNCIA DO CURSO DA PRESENTE AÇÃO - IMPUGNANDO EXPRESSAMENTE OS TERMOS DA PRESENTE AÇÃO. DA IMPROCEDÊNCIA DO PEDIDO DE HORAS EXTRAS, INTERVALO INTRAJORNADA E SEUS CONSECTÁRIOS

As alegações do Reclamante não condizem com a realidade dos fatos, vez que nunca foi exigido do reclamante labor

excedente de sua jornada de trabalho de 08 (oito) horas diárias e 44 horas semanais, com intervalo de, no mínimo, 1 hora para alimentação. Outrossim, nos termos do pacto laboral firmado com o reclamante, eventuais horas extras praticadas não ultrapassavam 2 (duas) horas diárias, bem como eram compensadas ou pagas de acordo com os Cartões de Ponto e as Fichas Financeiras colacionados com esta defesa.

Consta do Contrato de Trabalho, em anexo:

(...)

A ECT impugna as alegações da exordial eis que não coincidem com a verdade dos fatos.

A Jornada de Trabalho dos Empregados da ECT é devidamente regulamentada também por meio do Manual de Pessoal, sendo que as horas extras para serem executadas devem ser autorizadas diretamente pela Chefia imediata de cada empregado, que verificará a necessidade de serviço para cada caso concreto. Dessa forma, consta do normativo da Reclamada que os empregados devem se ater a sua jornada laboral, cumprindo o intervalo intrajornada e, em caso de necessidade de serviço, devem buscar autorização de sua chefia imediata para a realização de horas extras.

Não está ao alvedrio dos empregados da ECT executarem horas extras por determinação própria, isso porque a Empresa Reclamada quem determina, em caso de necessidade de serviço, a execução de horas extras por seus empregados, devidamente programadas pela gestão. Tendo em vista que a Reclamada se trata de Empresa Pública, encontrando-se submetida ao princípio da reserva legal e da legalidade (art. 5º, II, 37, caput), bem como ao limite de gasto com despesas de pessoal, nos termos dos arts. 169, § 1º da CF/88 e arts. 16 a 18 e 21 da Lei de Responsabilidade Fiscal, logo, a realização de horas extras é devidamente organizada pela Reclamada, inclusive manualizada, devendo ser aprovada pela chefia imediata quando constatada a necessidade de serviço.

Dessa forma, nos termos manualizados, é terminantemente vedado ao empregado a realização de jornada extraordinária sem comunicação e autorização prévia de sua chefia e sem observância dos limites estipulados pela Lei, pelos Manuais da ECT e pelo Contrato de Trabalho. Assim, as horas extras, quando cabíveis, devem ser prestadas em caráter eventual e por absoluta necessidade do serviço, devidamente comprovada. O descumprimento do Manual enseja inclusive abertura de processo de apuração, passível de penalidade de no mínimo "advertência por escrito", e o não recebimento das horas extras trabalhadas.

Constam, ainda, do Manual de Pessoal - MANPES, Módulo 19, Capítulo 1, anexo 2, as seguintes regras sobre a jornada de trabalho, sendo certo que a jornada de trabalho dos

empregados da ECT que não possuem jornadas especiais em decorrência da profissão, é de 8 (oito) horas diárias e 44 (quarenta e quatro) horas semanais, e em caso de ocupação de função de confiança, como regra geral, o empregado deverá cumprir esta jornada. Ademais, o empregado dos Correios é mensalista e a jornada de trabalho aos sábados pode ser suprimida ou exigida a critério do empregador, sendo a supressão sempre provisória e de caráter excepcional, sendo prerrogativa dos Correios restabelecer, a qualquer tempo, a jornada normal. Vejamos as cláusulas:

(...)

Dessa forma, não condizem com a verdade as alegações da exordial de que fazia intervalo de 30/40 minutos, o reclamante age de má fé ao fazer tal alegação, tendo em vista que muito bem conhece os Manuais da Reclamada e tem conhecimento de que as horas extras em âmbito da Reclamada são devidamente planejadas, por tratar-se de

Administração Pública. Dessa forma, em momento algum comprovou que pleiteou a prática de horas extras para determinado período, demonstrando a necessidade, uma vez que o próprio reclamante preenchia os cartões de ponto.

Isso posto, por todas as razões alegadas, os pleitos da exordial relativos ao pagamento de horas extraordinárias, intervalo intrajornada e seus consectários devem ser julgados totalmente improcedentes, sendo o que fica, de logo, requerido.

#### DAS REPERCUSSÕES E REFLEXOS DE HORAS EXTRAS E INTERVALOS

Sendo indevido o pleito principal, o acessório deve seguir a mesma sorte, qual seja, a improcedência.

Não há que se falar em habitualidade de prática de horas extras pelo reclamante, suas alegações destoam da realidade dos fatos, nem que se falar em DSR do sábado, que na Reclamada, é considerado dia normal de trabalho.

Outrossim, o pleito referente a reflexos sobre "demais verbas trabalhadas" é absolutamente inepto, devendo ser extinto sem julgamento do mérito, vez que o pedido deve ser certo, nos termos do art. 319, III, IV, do CPC, sendo vedado ao julgador conceder o que não se encontra identificado, nos termos do art. 141, 492 do CPC.

Isso posto, devem ser julgados totalmente improcedentes também os pleitos acessórios da exordial, sendo o que fica requerido.

(...)

#### DA BASE DE CÁLCULO DAS HORAS EXTRAS

PRECEDENTE VINCULANTE - PREQUESTIONAMENTO EXPRESSO MATÉRIA JÁ DECIDIDA PELO TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO (TST - AIRR - 398-94.2014.5.06.0411)

ART. 927, V, CPC 2015 C/C ART. 769 CLT APLICAÇÃO DA INSTRUÇÃO NORMATIVA 39/2016 TST ART. 3º, XXIII .

O mérito da presente ação deve ser de plano julgado improcedente simplesmente porque o Tribunal Superior do Trabalho, no julgamento de Agravo de Instrumento em Recurso de Revista (TST - AIRR - 398-94.2014.5.06.0411), em recente decisão de 25/05/2016 (em anexo), decidiu pela validade da Cláusula do ACT sobre Base de Cálculo das Horas Extras, entendendo que devem prevalecer as condições pactuadas na norma coletiva, por força do art. 7º, XXVI, CR/88, que prevê a autonomia coletiva privada das entidades sindicais, estando em consonância com recente entendimento do STF sobre o tema.

(...)

#### DO REPOUSO SEMANAL REMUNERADO E DA BASE DE CÁLCULO DAS HORAS EXTRAS

Pleiteia o Reclamante que a Reclamada seja condenada a pagar-lhe a diferença de horas extras e do repouso semanal remunerado sobre a remuneração que deverão incidir sobre todo o contrato de trabalho.

Importante destacar que não há qualquer fundamentação legal para este pedido do Autor. Vale lembrar que a ECT junta as fichas financeiras que comprovam o pagamento de todos os valores na presente peça, demonstrando o pagamento quando laborado pelo obreiro, inclusive quando este procedeu ao labor aos sábados.

Não obstante, quando laborou aos sábados, o repouso semanal remunerado sempre foi quitado com exatidão, conforme pode se analisar das fichas financeiras do Autor juntadas nesta oportunidade.

Ressalte-se que o autor apenas requer diferenças, não se insurgindo quanto as horas extras efetivamente laboradas, razão pela qual junta, a Reclamada, os cartões de ponto, frisando ainda que, as fichas financeiras estão constando corretamente os pagamentos do repouso semanal remunerado e as horas extras quando efetivamente realizadas. (...)"

#### **Decido.**

Inicialmente, impende deixar registrado que, a despeito de alegações em contrário, verifica-se que a citação da ré se deu de maneira válida e regular (ID. ef284e8), não tendo a mesma apresentado tempestivamente sua defesa (ID. 453b33a - Pág. 1), razão pela qual, correta a revelia aplicada, devendo ser esclarecido, ainda, que a forma da citação não foi a mesma da sentença, não se aplicando à citação, portanto, o mencionado

despacho sob ID 739bc79, que é direcionado unicamente à intimação da sentença, inclusive por pedido expresso da ré, que limita sua irresignação na petição sob ID. dc11156, silenciando sobre qualquer vício de citação.

Por conseguinte, reconhecida a revelia, correta a sentença ao reputar como verdadeira a jornada declinada na inicial, condenando a ré ao pagamento de horas extras e intervalo intrajornada, eis que esta não produziu qualquer prova apta a afastar a presunção que lhe desfavorece.

Quanto à base de cálculo das horas extras fixadas em sentença, há que ser mantida uma vez que está em consonância com as normas coletivas juntadas aos autos e à legislação vigente.

**Em consonância com a fundamentação supra,  
NEGO PROVIMENTO.**

### **ACÓRDÃO**

Acordam os Desembargadores que compõem a Quinta Turma do Tribunal Regional do Trabalho da Primeira Região, por unanimidade, **CONHECER** de ambos os recursos interpostos, à exceção do recurso da autora no que tange ao pedido de abono pecuniário de férias 70% e, no mérito, **DAR PARCIAL PROVIMENTO** ao recurso da autora para condenar a parte ré ao pagamento do adicional de 15% do salário-base pelas horas trabalhadas nos finais de semana, bem como determinar a incorporação

de tal norma ao contrato de trabalho da autora, e **NEGAR PROVIMENTO** ao recurso da ré, tudo nos termos da fundamentação do voto do Excelentíssimo Desembargador Relator, que a este dispositivo passa a integrar.

As parcelas ora deferidas têm natureza salarial e deverão observar a prescrição quinquenal.

**Quanto juros e correção monetária:** será adotado como critério, na fase pré-processual, o índice IPCA-E, e, após a citação, a TAXA SELIC, em consonância com a decisão do STF proferida na ADC 58/DF.

Autorizada a dedução dos valores pagos sob o mesmo título.

Custas majoradas para R\$ 400,00, calculadas sobre o valor ora arbitrado à condenação de R\$ 200.000,00.

Para efeito de eventual interposição de embargos declaratórios, ressalto que esta decisão observou estritamente o princípio *tantum devolutum quantum apelatum* (art. 1013, CPC).

Consideram-se prequestionados todos os dispositivos constitucionais e infraconstitucionais invocados, ainda que não expressamente mencionados na decisão, nos termos da OJ nº 118 da SDI-I e da Súmula nº 297, ambas do col. TST.

Também, ficam advertidas as partes de que a interposição de embargos declaratórios para revolver fatos e provas, ausente qualquer omissão, contradição, obscuridade ou equívoco na análise dos pressupostos extrínsecos de admissibilidade recursal ensejará a aplicação da multa cominada no § 2º do art. 1026 do CPC.

Rio de Janeiro,

**Desembargador do Trabalho ENOQUE RIBEIRO**

**DOS SANTOS**

**Relator**

F9

**Votos**