



ATA DE AUDIÊNCIA

Aos vinte e oito dias do mês de agosto de 2015, às 15h, a Exma. Juíza do Trabalho Substituta da MM. 16ª Vara do Trabalho de Brasília-DF, Dra. **MARTHA FRANCO DE AZEVEDO**, declara aberta a audiência destinada ao julgamento do processo nº 0002074-87.2014.5.10.0016, entre as partes **SINDICATO NACIONAL DOS TRABALHADORES DE PESQUISA E DESENVOLVIMENTO AGROPECUÁRIO – SINPAF e EMBRAPA – EMPRESA BRASILEIRA DE PESQUISA AGROPECUÁRIA**, Reclamante e Reclamada, respectivamente.

Vistos os autos, foi proferida a seguinte

SENTENÇA

I - RELATÓRIO

SINDICATO NACIONAL DOS TRABALHADORES DE PESQUISA DE DESENVOLVIMENTO AGROPECUÁRIO ajuizou ação trabalhista em face de **EMBRAPA – EMPRESA BRASILEIRA DE PESQUISA AGROPECUÁRIA**, na condição de substituto processual, alegando que os empregados da Reclamada, proibidos de migrar para o novo plano de carreira de 2012, sofreram prejuízo injustificado, requerendo a restituição do prazo para adesão, haja vista que só não aderiram no prazo assinado pelo empregador, quando do advento do plano, por dois motivos: a uma, porque tramitava à época ação anulatória ajuizada pelo sindicato autor e os empregados não se posicionaram pela adesão diante do risco de ser anulado o novo plano por decisão judicial; a duas, porque alguns empregados estavam residindo no estrangeiro à época, por interesse da própria Reclamada, deixando de fazer a opção. Em acréscimo, o sindicato sustenta que a Reclamada teria dupla vantagem ao devolver o prazo aos empregados que não fizeram a opção em 2012, pois permitir a ampla adesão seria viabilizar o benefício ao empresário e aos próprios empregados de possuir um único PCS, o que redundaria na preservação do princípio da isonomia.

Deu à causa o valor de R\$ 30.000,00 (trinta mil reais).

Em resposta, a Reclamada arguiu carência de ação, por ilegitimidade ativa, tratando-se de direitos individuais heterogêneos, merecendo análise individualizada. Alega que após trâmite administrativo, foi aprovado o PCE de 2012, sendo aberto prazo para que os empregados fizessem opção: manter-se no plano anterior ou aderir ao novo plano, sendo que de 10.000 empregados, apenas 59 não aderiram, dos quais quatro eram membros do próprio sindicato. Ressalta que ambos os planos, o de 2006 e o de 2012, estão em vigor. Contesta o pedido pelos dois fundamentos apresentados, seja porque aqueles que residiam no exterior receberam correspondência e tiveram ciência do prazo, seja porque a ação anulatória ajuizada pelo sindicato (processo 944-33.2012.5.10.0016) não impediu que fizessem a opção, ficando claro pelas correspondências e orientações encaminhadas aos empregados que o prazo seria improrrogável, sem que tenha havido qualquer pressão para a opção.

As partes juntaram documentos.

Manifestação à defesa às fls. 335/338.

Sem mais provas, encerrou-se a instrução processual.



Facultada a presença, as partes não compareceram à audiência designada para encerramento da instrução.

Prejudicadas as razões finais e última proposta conciliatória.

É o relatório.

II - FUNDAMENTAÇÃO

1 – DA LEGITIMIDADE ATIVA

Argui a Reclamada a ilegitimidade ativa do Reclamante para ajuizar a presente ação, por versar sobre direitos individuais heterogêneos, não sendo a substituição processual adequada à hipótese eleita.

A substituição processual compreende a postulação de direitos alheios em nome próprio. Segundo Chiovenda, o substituto processual é o verdadeiro autor da ação, pois é “*autorizado por lei a comparecer em juízo em defesa do direito alheio, como decorrência de uma relação entre esse direito e o do substituto, o que justamente constitui o interesse que condiciona a substituição processual*”.

Muito se discutiu acerca da amplitude do instituto no direito processual trabalhista, sobretudo, no que se refere ao papel das entidades sindicais, à luz do art. 8º, III, da CF/88, passando pela limitação do instituto pela Súmula 310, do TST, até seu cancelamento, por força da Resolução/TST nº 119/2003, publicada no DJ de 01/10/2003, data a partir da qual a jurisprudência trabalhista passou a admitir a substituição ampla para tutela de direitos coletivos, difusos e individuais homogêneos, pertencentes a uma coletividade, caracterizados como metaindividuais, ou conforme a literalidade do artigo 81 da Lei 8.078/90 (Código de Defesa do Consumidor) compreendendo os interesses de grupo ou categoria de pessoas determinadas ou determináveis que compartilhem prejuízos divisíveis, de origem comum.

É a inicial que estabelece os contornos da lide. No momento em que a entidade sindical aponta para a violação de interesses de um grupo de empregados afetados por não terem feito a opção ao novo plano de carreira no prazo assinado pelo empregador, está indicando ofensa a direitos individuais homogêneos. Verificar se na prática, uma coletividade ou um grupo de empregados foram efetivamente afetados por prejuízos de origem comum, implica em invadir o mérito da ação, ultrapassando a esfera de análise superficial em preliminar processual, pois adentra no campo da prova.

Rejeito.

2 – DO PRAZO PARA OPÇÃO AO NOVO PLANO DE CARREIRA – AUSÊNCIA DE VÍCIO A ENSEJAR SUA RESTITUIÇÃO

Interessa transcrever a Súmula 51, do TST:

“NORMA REUGLAMENTAR. VANTAGENS E OPÇÃO PELO NOVO REGULAMENTO. I – As cláusulas regulamentares que revoguem ou alterem vantagens deferidas anteriormente, só atingirão os trabalhadores admitidos após a revogação ou alteração do regulamento. **II –** Havendo a coexistência de dois regulamentos da empresa, a opção do empregado por um deles tem efeito jurídico de renúncia às regras do sistema do outro”.

O entendimento jurisprudencial consolidado no TST é no sentido de considerar viável



juridicamente a coexistência de dois planos de carreira na empresa, desde que seja assegurado opção ao empregado e que não haja prejuízos aos empregados admitidos antes da alteração do regulamento, entendimento consentâneo com o art. 468, da CLT. Nestes termos é que a opção por um plano que não implique em prejuízo ao empregado consubstancia renúncia ao plano anterior.

Então, não prospera a argumentação da petição inicial de que a coexistência de dois planos empresariais configuraria malfeição ao princípio da isonomia ou que a existência de apenas um plano seria mais benéfico à categoria de empregados.

O regulamento empresarial é fonte formal de direito, como leciona Sérgio Pinto Martins, na obra “Direito do Trabalho”, 6ª Edição, Atlas, página 62:

“Discutem os doutrinadores se o regulamento de empresa pode ser considerado como fonte do Direito do Trabalho. Entendemos que sim, pois o empregador está fixando condições de trabalho no regulamento, disciplinando as relações entre os sujeitos do contrato de trabalho. O regulamento de empresa vai vincular não só os empregados atuais da empresa, como também aqueles que forem sendo admitidos nos seus quadros. É, por conseguinte, uma fonte formal de elaboração de normas trabalhistas, uma forma como se manifestam as normas jurídicas, de origem extra-estatal, autônoma, visto que não são impostas por agente externo, mas são organizadas pelos próprios interessados. Geralmente, o regulamento de empresa é preparado unilateralmente pelo empregador, mas é possível a participação do empregado na sua elaboração. Evaristo de Moraes Filho (1991:141) ensina que, pelo fato de serem estabelecidas essas condições de trabalho no regulamento, este vem a ser uma fonte normativa do Direito do Trabalho, pois as suas cláusulas aderem ao contrato de trabalho”.

Deste modo, como norma abstrata estendida a uma coletividade de empregados de determinada empresa, depreende-se apenas a necessidade de utilização de um critério orgânico em respeito a cada regime normativo em sua unidade integral, considerado o trabalhador como um membro inserido num grupo e não, de *per si*, respeitados os direitos legais e convencionais mínimos, nos termos do art. 444, da CLT.

Vejamos se tais critérios foram observados quando do advento do novo PCE da Reclamada, no ano de 2012.

Consoante documentação em anexo, o novo PCE foi publicado em 14/11/2012, sendo fixado como data limite de adesão, o dia 31/12/2012. Consoante divulgação no âmbito da Reclamada (fl. 313), o índice de adesão ao PCE ajustado foi de 99,4% dos empregados ativos, o que, segundo números informados em defesa, corresponde a **não** adesão de apenas 59 empregados, do total de 10.000 empregados da empresa pública demandada.

O sindicato autor ajuizou ação trabalhista anterior postulando a nulidade do novo plano, a qual tramitou nesta própria Vara do Trabalho sob o número 944-33.2012.5.10.0016, sendo julgados improcedentes os pedidos, decisão que transitou em julgado.

Agora, a entidade sindical requer a restituição do prazo aos empregados que não fizeram a opção no lapso temporal assinado, para que lhes seja concedida nova oportunidade de fazer a migração para o PCE de 2012, apontando dois fundamentos como justificativa para a ausência de adesão dos empregados à época: 1) alguns preferiram ficar no plano de 2006, em razão da ação



ajuizada pelo sindicato postulando a nulidade do novo plano, temendo que pudesse haver declaração de nulidade do novo plano por decisão judicial; 2) outros estavam fora do país, participando de cursos no estrangeiro, de interesse do próprio empregador e por isso, não fizeram opção no prazo.

O Reclamante não aponta nenhuma situação fática que possa juridicamente invalidar o prazo aberto por força da própria norma empresarial, para que os empregados realizassem a opção.

Consoante aludido acima, o fato de coexistirem dois planos no âmbito empresarial, um de 2006 o outro de 2012, não acarreta ofensa ao princípio da isonomia nem o da norma ou condição mais benéfica. Pacífico nesta Especializada o entendimento de que a opção só não pode prejudicar direitos adquiridos dos empregados admitidos antes do novo plano, o que sequer se discute na presente.

Por outro lado, não há disposição legal acerca do prazo a ser assinado para a opção pelos empregados. É compatível com os próprios princípios que regem a Administração Pública, tais como o princípio da moralidade e impessoalidade, a conduta do empregador que insere no novo plano um prazo para que seus empregados façam a opção pelo novo ou antigo plano, pois está aí criando uma regra igual para todos. É o que se depreende de trecho do voto extraído de acórdão do TRT, conforme se segue:

“(trecho do voto) omissis “O recorrente não seria obrigado a aderir ao novo PCCS, mas uma vez tomada tal decisão, ele deve ser atingido por todas as disposições ali constantes, não havendo nessa conclusão ofensa aos princípios da legalidade, moralidade.

Aqui necessário **ressaltar o recorrido é livre para estabelecer os benefícios e condições de adesão ao novo PCCS, desde que obedecidas as regras mínimas,** nos exatos termos do art. 444, da CLT, logo, não há no PCCS de 2012 nenhuma exigência ilegal, restando desde já afastadas todas as alegações nesse sentido.

Uma vez que o recorrente não é obrigado a aderir ao novo PCCS não há falar em alteração prejudicial do contrato de trabalho, motivo pelo qual restam incólumes os artigos 9º e 468, da CLT.

Ainda que assim não fosse, conforme afirmado pelo recorrente e confirmado pela recorrida em sua contestação (fl. 90), a data limite para adesão ao novo plano era em 14 de maio de 2012. O requerimento de adesão do recorrente somente foi protocolado em 18/05/2012, conforme documento de fl. 67/68, carreado aos autos pelo próprio recorrente.

Logo, o requerimento de adesão do recorrente somente foi apresentado 4 dias após o termo final do prazo, outro motivo pelo qual não pode ser acolhida a pretensão do recorrente.

A alegação de que tal prazo seria quinquenal, também não pode ser acolhida uma vez que **o prazo para adesão ao novo PCCS é aquele estabelecido pelo recorrido, o qual deveria ter sido obedecido pelo recorrente, sob pena de violação do princípio da isonomia, uma vez que não estaria sendo dado ao trabalhadores as mesmas condições para adesão”** Omissis. (grifei) (Processo 68-2013-005-10-00-5, Relator Juiz Convocado Paulo Henrique Blair, 3ª Turma, publicado em 21/11/2014, no DEJT)

Aliás, o Reclamante em momento algum discorre acerca de eventual exiguidade do prazo, portanto, nenhuma análise será feita neste sentido. O que interessa é que os alegados substituídos



que perderam o prazo, tiveram a mesma oportunidade de opção dentre os outros quase dez mil empregados da empresa e não o fizeram.

O ajuizamento de ação anulatória pelo sindicato não é causa suspensiva do prazo fixado no regulamento empresarial, portanto, é frágil o argumento de que os empregados deixaram de realizar a opção por temer eventual declaração de nulidade do novo plano nos autos mencionados.

Também não foi alegado, ou sequer demonstrado, que os empregados que estavam fora do país não foram comunicados para fluência do prazo para a escolha ou adesão ao novo plano. Aliás, a documentação que instrui os autos demonstra que todos tiveram plena ciência à época.

Enfim, não há nenhum argumento jurídico válido a respaldar a pretensão da inicial.

Indefiro os pedidos.

3 – DOS BENEFÍCIOS DA JUSTIÇA GRATUITA e HONORÁRIOS ASSISTENCIAIS

Revedo posicionamento anterior, concedo ao Autor os benefícios da justiça gratuita. É que em se tratando de substituição processual, a legitimação é anômala, portanto, não há que se invocar a ausência de prova da hipossuficiência da pessoa jurídica que age como substituta processual. A entidade sindical defende direitos coletivos ou individuais homogêneos e apesar de atuar em nome próprio, está resguardando direitos de empregados, cuja hipossuficiência jurídica foi declarada por dirigente sindical, restando atendidos os requisitos do art. 790, § 3º, da CLT e Lei 7.115/83.

Prestigiar as ações coletivas é dar eficácia à garantia constitucional do amplo acesso à justiça, alinhando a decisão com o teor do art. 5º, LXXIV, mormente diante da função social dos sindicatos, quando defende direitos de índole coletiva, na forma do art. 8º, III, da CF/88, de molde a preservar o interesse público.

Da mesma forma, o TST sumulou o entendimento de que são cabíveis honorários advocatícios nas causas em que o ente sindical figure como substituto processual, por força da Súmula 219, II, com redação dada pela Resolução 174/2011. Só não cabem honorários, no presente caso, diante da sucumbência integral do demandante. **Indefiro.**

III - DISPOSITIVO

Ante o exposto, **REJEITO** a preliminar de ilegitimidade ativa e no mérito, **JULGO IMPROCEDENTES OS PEDIDOS**, na ação movida por **SINDICATO NACIONAL DOS TRABALHADORES DE PESQUIA E DESENVOLVIMENTO AGROPECUÁRIO - SINPAF** em face de **EMPRESA BRASILEIRA DE PESQUISA AGROPECUÁRIA**, conforme fundamentação *supra*, que integra o presente dispositivo.

Custas no importe de R\$ 600,00 (seiscentos reais), pelo Reclamante, calculadas sobre o valor atribuído à causa, no importe de R\$ 30.000,00 (trinta mil reais), dispensado o recolhimento, nos termos da lei.

Intimem-se as partes, por seus procuradores, via publicação.

Nada mais.

Assinado digitalmente

MARTHA FRANCO DE AZEVEDO

Juíza do Trabalho Substituta