



PODER JUDICIÁRIO  
JUSTIÇA DO TRABALHO  
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 10ª REGIÃO

**TRT 0005118-98.2015.5.10.0010 RO ACÓRDÃO 1ª TURMA/2016**

**RELATOR : DESEMBARGADOR GRIJALBO FERNANDES COUTINHO**

**RECORRENTE: SINDICATO NACIONAL DOS TRABALHADORES DE PESQUISA E DESENVOLVIMENTO AGROPECUÁRIO - SINPAF**

**ADVOGADA: RAQUEL DE CARVALHO RIBEIRO - OAB: DF0026158**

**RECORRIDA: EMPRESA BRASILEIRA DE PESQUISA AGROPECUÁRIA - EMBRAPA**

**ADVOGADO: NEWTON RAMOS CHAVES - OAB: DF0007824**

**ORIGEM : 10ª Vara do Trabalho de Brasília - DF**

**CLASSE ORIGINÁRIA: AÇÃO TRABALHISTA - RITO ORDINÁRIO**

**(JUÍZA MÔNICA RAMOS EMERY)-**

## **EMENTA**

**EMBRAPA. PRÊMIO DE PRODUTIVIDADE ANUAL. INCLUSÃO NO TETO REMUNERATÓRIO. CF, ART. 37, XI.** O Direito do Trabalho consagrou, de um modo geral, a teoria de que as parcelas pagas ao empregado, pelo empregador, por força da existência do liame contratual, possuem natureza salarial, irradiando, assim, os seus efeitos para a satisfação de todas e quaisquer obrigações trabalhistas de caráter pecuniário. Observando o panorama legal, bem como os princípios informadores do Direito do Trabalho, é inegável que toda e qualquer parcela paga como resultado da contraprestação pelo labor colocado à disposição do patrão possui natureza remuneratória. Isso, registre-se, independentemente de sua habitualidade, do título conferido pelo empregador, da ocorrência de evento específico para a sua satisfação e de qualquer outro requisito ventilado em descompasso com as exceções previstas na CLT. A parcela paga a título de premiação pela produtividade integra a remuneração e, por isso, se submete ao teto remuneratório fixado no art. 37, XI, da CRFB, na redação conferida pela Emenda Constitucional 41/2003. **CONCESSÃO DOS BENEFÍCIOS DA JUSTIÇA GRATUITA AO SINDICATO OBREIRO QUE ATUA NA QUALIDADE DE SUBSTITUTO PROCESSUAL. PROVA DA DECLARAÇÃO DE MISERABILIDADE JURÍDICA. EXIGÊNCIA QUE CONTRARIA A LÓGICA DO DIREITO E DO PROCESSO DO TRABALHO.** Sem relegar a alteração promovida na Lei n.º 1060/50, tudo por força do conteúdo da LC n.º 132/2009, ao dispor que a assistência judiciária abrange a ausência de obrigatoriedade do pagamento das despesas processuais como pressuposto para o recebimento do recurso ordinário, incluindo custas processuais, honorários periciais e emolumentos, tratando-se, contudo, de empregador pessoa jurídica, dada a absoluta excepcionalidade dessa situação por demais benevolente com quem tem no lucro e no dinheiro a sua razão de ser, há necessidade de comprovação do estado de miserabilidade da empresa, sendo insuficiente para esse fim, por outro lado, declaração meramente unilateral, admitida como válida apenas para as pessoas físicas. É evidente que esse raciocínio diz respeito às pessoas jurídicas as quais atuam na qualidade de empregadora ou de tomadora de serviços prestados por pessoas físicas.

Para quem figura nos autos do processo trabalhista na condição de substituto ou assistente, a este ente sindical deve ser conferido idêntico tratamento ao dispensado aos sujeitos por ele representados ou assistidos. O direito individual homogêneo que o sindicato obreiro pretende ver reparado, pelo manejo da ação coletiva, pertence aos seus integrantes, trabalhadores individuais diversos com baixa remuneração mensal os quais, na Justiça do Trabalho, via de regra, contam com a gratuidade judiciária como mero corolário lógico da principiologia protetiva inerente ao Direito e ao Processo do Trabalho. Por isso mesmo, a declaração de pobreza prestada pelo sindicato demandante, quando não impugnada pela parte demandada ou quando não tem o seu conteúdo desconfigurado em juízo, é o suficiente para provocar o acolhimento do pleito de concessão dos benefícios da justiça gratuita. Precedente do TST nesse sentido: 29641-43.2005.5.04.0221-RR - julgado em 11/10/2011, 7ª Turma, DEJT 21/10/2011. Ademais, não é necessário um exercício de grandes projeções econômico-financeiras para perceber que as entidades coletivas dos trabalhadores, no Brasil, ao menos aquelas efetivamente representativas do ponto de vista da combatividade, agem nos limites de suas capacidades, muitas vezes sem recursos materiais suficientes à manutenção da intensa agenda política extremamente adversa aos interesses da classe trabalhadora. **Recurso do sindicado obreiro conhecido e parcialmente provido.**

## I - RELATÓRIO

O Juízo de origem julgou improcedentes os pedidos formulados na ação ajuizada pelo **SINDICATO NACIONAL DOS TRABALHADORES DE PESQUISA E DESENVOLVIMENTO AGROPECUÁRIO - SINPAF** em face de **EMPRESA BRASILEIRA DE PESQUISA AGROPECUÁRIA - EMBRAPA**.

O sindicato autor interpõe recurso ordinário, por meio do qual pretende a reforma da sentença, pretendendo a procedência dos pedidos formulados na inicial, relacionados ao pagamento de diferenças de valores a título de premiação.

Contrarrazões apresentadas pela EMBRAPA.

Dispensada a intervenção do Ministério Público do Trabalho, na forma do artigo 102 do Regimento Interno deste Tribunal.

É, em síntese, o relatório.

## II - VOTO

### 1. ADMISSIBILIDADE

Presentes os pressupostos legais de admissibilidade, conheço do recurso ordinário do sindicato autor.

## 2. MÉRITO

### 2.1. EMBRAPA. PRÊMIO DE PRODUTIVIDADE ANUAL. INCLUSÃO NO TETO REMUNERATÓRIO. CF, ART. 37, XI.

O sindicato demandante ajuizou a presente demanda postulando, em prol dos empregados da EMBRAPA, o pagamento de diferenças de premiação, referentes ao processo do ano de 2015, ano-base 2014, que tenham sido retidas em razão do abatimento do teto remuneratório previsto no art. 37, XI, da CRFB. Defende que essa parcela possui natureza indenizatória e, portanto, não se enquadraria no limite fixado na Constituição Federal.

O Juízo originário considera que o prêmio pela produtividade não está arrolado dentre as parcelas excluídas para cômputo do teto remuneratório constitucional. No seu entendimento, o prêmio produtividade "*constitui vantagem percebida em razão do cargo, que deve ser incluída na fixação do teto remuneratório, não sendo parcela de natureza pessoal*" e, por isso, julgou improcedentes os pedidos.

O sindicato recorre, argumentando que o próprio regulamento da empresa prevê que "*O Prêmio não integra a remuneração para quaisquer fins*" e, além disso, sustenta que a parcela não é paga habitualmente, pois, embora o processo de premiação seja anual, o prêmio não é pago a todos os empregados anualmente, já que se estende a apenas 80% (oitenta por cento) dos empregados, que tiverem condições de elegibilidade para o processo de seleção e que obtiverem a maior pontuação; por isso, aduz, depende do atendimento dos requisitos estabelecidos na norma da empresa.

Em contrarrazões, a EMBRAPA defende "[...] *que o prêmio convive sob estrutural e permanente vinculação com o salário, posto que o quantum a premiar é função direta na dosagem dimensionada na exata produtividade do empregado, vale dizer, o ato de premiar formata visível salário-condição e, em consequência, incontroversa sua natureza salarial apta a instruir o cálculo do teto remuneratório disposto no atual ordenamento constitucional (Art. 37- IX)*".

A premiação por resultados está prevista no Plano de Carreiras da

Embrapa - PCE (tanto no de 2006, quanto no de 2012), nos seguintes termos:

#### **"Seção VI - Reconhecimento e Recompensa**

8. Os processos de reconhecimento e recompensa compreenderão ações de reavaliação salarial, promoção e progressão anual por mérito, progressão por antiguidade e premiação por resultados, com vistas a retribuir as contribuições prestadas por pessoas e equipes, voltadas para o alcance de metas e objetivos estratégicos da Empresa, de conformidade com os critérios e requisitos disciplinados em norma própria.

8.1 A Embrapa destinará anualmente recursos financeiros equivalente a 1,0% (um virgula zero por cento) de sua folha de pagamento para promoções e progressões salariais, por mérito e antiguidade, 1,5% (um virgula cinco por cento) da mesma base de cálculo para atender o processo de premiação por resultados alcançados.

(...)

8.1.3 A premiação por resultados será efetivada por meio de pagamento de bônus anual a ser concedido aos empregados que atenderem aos requisitos estabelecidos em norma própria" (pgs. 136/138).

É incontroverso que os requisitos para o recebimento da premiação foram fixados no regulamento da empresa, intitulado "Premiação dos Empregados da Embrapa" (Norma nº 037.009.003.005 ), publicada em 2/9/2014, cujos critérios foram transcritos na sentença e no recurso do autor, nos seguintes termos:

"[...]

Condições gerais

6.1. A Premiação dos Empregados da Embrapa é um processo integrante do Modelo de Reconhecimento e Recompensa, que tem como premissa o alinhamento às metas estratégicas da Empresa.

6.2 A Premiação dos Empregados da Embrapa tem como objetivo reconhecer os resultados dos empregados para o alcance de metas estratégicas da Unidade, definidas no ano base do processo.

6.3. É condição indispensável para a participação no processo de premiação e para o recebimento do prêmio a existência do vínculo empregatício com a Embrapa.

6.4. O Prêmio consiste em valor financeiro concedido até 80% dos empregados elegíveis que apresentarem os melhores resultados no desenvolvimento do trabalho.

6.4.1. Considerando o objetivo do processo de premiação (seção 6.2 desta Norma), a identificação dos melhores resultados é obtida com base na nota de avaliação de desempenho do ano-base do processo, em ordem decrescente de pontos, no agrupamento, classificados conforme o sistema de aferição utilizado pela Unidade (SAAD ou DIR).

6.4.2 O percentual de 80% dos empregados elegíveis é aplicado nos Agrupamentos utilizados no processo de Progressão Salarial.

6.5 O Prêmio é pago na folha de pagamento do mês de outubro do ano corrente do processo.

6.6 O prêmio não integra a remuneração para quaisquer fins.

6.7 Fica estabelecido, para atender ao processo de premiação, o limite de recurso financeiro correspondente a 1,5 % da folha de pagamento da Embrapa no ano anterior ao ano do processo, conforme o item 8.1 do PCE 2006 e 8.1 do PCE 2012.

[...]"

Em nome da preservação do caráter retributivo fixado pelo labor prestado e em respeito ao princípio da proteção ao hipossuficiente contra eventuais manobras patronais, o Direito do Trabalho consagrou, de um modo geral, a teoria de que as parcelas pagas ao empregado, pelo empregador, por força da existência do liame contratual, possuem natureza salarial, irradiando, assim, os seus efeitos para a satisfação de todas e quaisquer obrigações trabalhistas de caráter pecuniário. Se não fosse assim, bastava o empregador instituir títulos e rubricas diversos, para o pagamento de parcelas, com o propósito de reduzir os custos com o trabalho, mesmo que o seu procedimento estivesse em descompasso com a realidade. Contra artifícios de tal magnitude, o Direito do Trabalho, por intermédio de seus princípios, fundamentos e da sua base nuclear, dispõe de mecanismos aptos a evitar eventuais tentativas de subtração dos direitos trabalhistas componentes do sistema remuneratório.

No sentido antes apontado e em respeito à raiz da parcela paga ao empregado pelos serviços prestados, a CLT trilhou caminho firme na definição do conceito de remuneração, no *caput* de seu artigo 457 ("contraprestação de serviço"), além de estabelecer que outras verbas integram o salário (§ 1.º do art. 457 e art. 458).

Por outro lado, o texto legal permitiu exceções ao regime de pagamento efetuado ao empregado, pela modalidade remuneratória (CLT, § 2.º do artigo 457; § 2.º do artigo 458).

Deve ser registrado que o pagamento ou oferecimento de vantagem sob a forma excepcional retratada nos dispositivos antes citados, na medida do possível, preserva a concepção de que verbas e benefícios oferecidos aos empregados têm natureza salarial.

Observando o panorama legal, bem como os princípios informadores do Direito do Trabalho, é inegável que toda e qualquer parcela paga como resultado da contraprestação pelo labor colocado à disposição do patrão possui natureza remuneratória. Isso, registre-se, independentemente de sua habitualidade, do título conferido pelo empregador, da ocorrência de evento específico para a sua satisfação e de qualquer outro requisito ventilado em descompasso com as exceções previstas na CLT.

Algumas circunstâncias, muitas vezes construídas pela doutrina ou jurisprudência, como pressupostos inibidores do caráter remuneratório de determinadas verbas pagas pelo empregador, encontram-se à margem do sistema normativo trabalhista, este integrado por princípios os quais dispensam regra legal específica para a sua aplicação pelos operadores do Direito.

De maneira expressa, o §1º, do art. 457 da CLT, estabelece que o valor pago a título de gratificação ou qualquer outro benefício está compreendido no conceito de salário, devendo, por isso mesmo, ser assim considerado para todos os fins.

Dispõe o art. 37, XI, da CRFB, na redação conferida pela Emenda Constitucional 41/2003:

"a remuneração e o subsídio dos ocupantes de cargos, funções e empregos públicos da administração direta, autárquica e fundacional, dos membros de qualquer dos Poderes da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios, dos detentores de mandato eletivo e dos demais agentes políticos e os proventos, pensões ou outra espécie remuneratória, percebidos cumulativamente ou não, incluídas as vantagens pessoais ou de qualquer outra natureza, não poderão exceder o subsídio mensal, em espécie, dos Ministros do Supremo Tribunal Federal, aplicando-se como limite, nos Municípios, o subsídio do Prefeito, e nos Estados e no Distrito Federal, o subsídio mensal do Governador no âmbito do Poder Executivo, o subsídio dos Deputados Estaduais e Distritais no âmbito do Poder Legislativo e o subsídio dos Desembargadores do Tribunal de Justiça, limitado a noventa inteiros e vinte e cinco centésimos por cento do subsídio mensal, em espécie, dos Ministros do Supremo Tribunal Federal, no âmbito do Poder Judiciário, aplicável este limite aos membros do Ministério Público, aos Procuradores e aos Defensores Públicos" (destaquei).

O TST já firmou jurisprudência, segundo a qual o teto remuneratório previsto no art. 37, XI, da CF se aplica às empresas públicas e às sociedades de economia mista:

**"OJ 339 DA SDI-1. TETO REMUNERATÓRIO. EMPRESA PÚBLICA E SOCIEDADE DE ECONOMIA MISTA. ART. 37, XI, DA CF/88 (ANTERIOR À EMENDA CONSTITUCIONAL Nº 19/98) (nova redação) - DJ 20.04.2005**

As empresas públicas e as sociedades de economia mista estão submetidas à observância do teto remuneratório previsto no inciso XI do art. 37 da CF/88, sendo aplicável, inclusive, ao período anterior à alteração introduzida pela Emenda Constitucional nº 19/98".

A Lei 8.852/94 disciplina os arts. 37, incisos XI e XII, e 39, § 1º, da Constituição Federal e define, no inciso III do seu art. 1º, as parcelas que integram a remuneração, arrolando, nas suas alíneas, as vantagens excluídas do conceito de remuneração, nos seguintes termos (destaques acrescentados):

"Art. 1º Para os efeitos desta Lei, a retribuição pecuniária devida na administração pública direta, indireta e fundacional de qualquer dos Poderes da União compreende:

I - como vencimento básico:

a) a retribuição a que se refere o art. 40 da Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990, devida pelo efetivo exercício do cargo, para os servidores civis por ela regidos;

[...]

c) o salário básico estipulado em planos ou tabelas de retribuição ou nos contratos de trabalho, convenções, acordos ou dissídios coletivos, para os empregados de empresas públicas, de sociedades de economia mista, de suas subsidiárias, controladas ou coligadas, ou de quaisquer empresas ou entidades de cujo capital ou patrimônio o poder público tenha o controle direto ou indireto, inclusive em virtude de incorporação ao patrimônio público;

II - como vencimentos, a soma do vencimento básico com as vantagens permanentes relativas ao cargo, emprego, posto ou graduação;

**III - como remuneração, a soma dos vencimentos com os adicionais de caráter individual e demais vantagens, nestas compreendidas as relativas à natureza ou ao local de trabalho e a prevista no art. 62 da Lei nº 8.112, de 1990, ou outra paga sob o mesmo fundamento, sendo excluídas:**

- a) diárias;
- b) ajuda de custo em razão de mudança de sede ou indenização de transporte;
- c) auxílio-fardamento;
- d) gratificação de compensação orgânica, a que se refere o art. 18 da Lei nº 8.237, de 1991;
- e) salário-família;
- f) gratificação ou adicional natalino, ou décimo-terceiro salário;
- g) abono pecuniário resultante da conversão de até 1/3 (um terço) das férias;
- h) adicional ou auxílio natalidade;
- i) adicional ou auxílio funeral;
- j) adicional de férias, até o limite de 1/3 (um terço) sobre a retribuição habitual;
- l) adicional pela prestação de serviço extraordinário, para atender situações excepcionais e temporárias, obedecidos os limites de duração previstos em lei, contratos, regulamentos, convenções, acordos ou dissídios coletivos e desde que o valor pago não exceda em mais de 50% (cinquenta por cento) o estipulado para a hora de trabalho na jornada normal;
- m) adicional noturno, enquanto o serviço permanecer sendo prestado em horário que fundamente sua concessão;
- n) adicional por tempo de serviço;
- o) conversão de licença-prêmio em pecúnia facultada para os empregados de empresa pública ou sociedade de economia mista por ato normativo, estatutário ou regulamentar anterior a 1º de fevereiro de 1994;
- p) adicional de insalubridade, de periculosidade ou pelo exercício de atividades penosas percebido durante o período em que o beneficiário estiver sujeito às condições ou aos riscos que deram causa à sua concessão;
- q) hora repouso e alimentação e adicional de sobreaviso, a que se referem, respectivamente, o inciso II do art. 3º e o inciso II do art. 6º da Lei nº 5.811, de 11 de outubro de 1972;
- r) (Vetado)
- r) outras parcelas cujo caráter indenizatório esteja definido em lei, ou seja reconhecido, no âmbito das empresas públicas e sociedades de economia mista, por ato do Poder Executivo".

A parcela paga a título de premiação pela produtividade não está inserida nas alíneas referentes às parcelas excluídas da definição de remuneração.

Ainda que o rol não seja taxativo e, apesar de o regulamento da empresa dispor que "*O prêmio não integra a remuneração para quaisquer fins*", considero que a parcela reveste-se de natureza salarial, sendo certa a sua inclusão no cômputo do teto remuneratório previsto no art. 37, XI, da CF.

Esse é o entendimento predominante no STF, conforme ementas a seguir

transcritas:

"RECURSO EXTRAORDINÁRIO. ADMINISTRATIVO. VENCIMENTOS: VANTAGENS PESSOAIS E LIMITE MÁXIMO DE REMUNERAÇÃO. EMENDA CONSTITUCIONAL N. 41/2003. PRÊMIO DE PRODUTIVIDADE ANUAL. INCLUSÃO NO TETO REMUNERATÓRIO. PRECEDENTES. ACÓRDÃO RECORRIDO DIVERGENTE DA JURISPRUDÊNCIA DO SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL. RECURSO PROVIDO. 1. O prêmio de produtividade deve ser incluído no cômputo do teto remuneratório. Precedentes: RE nº 594574-AgR, Relatora a Ministra Cármen Lúcia, Dje 118 de 26.06.2009; entre outros. 2. O acórdão impugnado diverge da jurisprudência desta corte, impondo-se o seu ajuste. 3. *In casu*, o acórdão recorrido decidiu: '*MANDADO DE SEGURANÇA-SUBTETO.- Preliminar de ilegitimidade passiva afastada.- MS que não se confunde com ação de cobrança.- Subteto que só poderia ter sido fixado por lei. Aplicação do artigo 37, incisos X e XV c/c os arts. 48, X e 84, VI todos da CF/88 e , ainda, o § 4º, do art. 39 da Lex Mater.-A remuneração funcional submete-se à reserva de lei, com vedação de outros atos estatais. As matéria que podem ser objeto de Decreto foram listadas expressamente no Texto Constitucional.-Concessão da segurança com base no direito adquirido, ante a impossibilidade de se atingir o ato jurídico perfeito e a impossibilidade de redução de vencimento. Isso porque a "Emenda Constitucional não pode ferir direito adquirido , ato jurídico perfeito e a coisa julgada. O art. 9º da Emenda nº 41/03 não pode, pelo expediente de invocar a aplicação do art. 17, do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias, ganhar esta força jurídica que lhe é vedada".- Precedentes de outros Tribunais.- Mandado de Segurança concedido'. 4. Recurso extraordinário a que se dá provimento". (RE 476984 / AM; Relator: Min. LUIZ FUX; Julgamento: 28/02/2013; Publicação DJe-042 DIVULG 04/03/2013 PUBLIC 05/03/2013)*

"AGRAVO REGIMENTAL NO RECURSO EXTRAORDINÁRIO. TETO REMUNERATÓRIO. EC 41/03. VANTAGENS PESSOAIS. INCLUSÃO. 1. As vantagens pessoais incluem-se no cálculo do teto remuneratório, como dispõe o artigo 37, XI, da Constituição do Brasil, com a redação que lhe foi conferida pela EC 41/03. 2. Agravo regimental a que se nega provimento" (RE 477.447-AgR, Rel. Min. Eros Grau, Segunda Turma, DJ 24.11.2006).

"AGRAVO REGIMENTAL NO RECURSO EXTRAORDINÁRIO. CONSTITUCIONAL. EMENDA CONSTITUCIONAL N. 41/2003. TETO REMUNERATÓRIO: INCIDÊNCIA SOBRE O PRÊMIO DE PRODUTIVIDADE ANUAL. PRECEDENTES. AGRAVO REGIMENTAL AO QUAL SE NEGA PROVIMENTO. Se antes da Emenda Constitucional n. 41/2003 o teto remuneratório incidia sobre o Prêmio de Produtividade, com mais razão deve ser incluído esse prêmio no redutor do teto remuneratório, previsto no inc. XI do art. 37 da Constituição da República, com a alteração da Emenda Constitucional n. 41/2003." (RE 594574 AgR, Relator(a): Min. CÁRMEN LÚCIA, Primeira Turma, julgado em 26/05/2009, DJe-118 DIVULG 25-06-2009 PUBLIC 26-06-2009 EMENT VOL-02366-09 PP-01727).

Em razão do exposto, compartilho do entendimento de origem, segundo o qual está correta a limitação do pagamento da parcela "premiação" à incidência do limite remuneratório fixado no inciso XI do art. 37 da Constituição Federal, razão pela qual não são devidas diferenças a esse título.

Portanto, nego provimento ao recurso.

## 2.2. JUSTIÇA GRATUITA

Sobre o pleito de concessão dos benefícios da justiça gratuita, o Juízo de origem destacou que "*Entendo que o sindicato autor não fez prova inequívoca da impossibilidade de arcar com as custas processuais. Embora seja entidade que possua, dentre suas finalidades, atividade*



*assistencial, também é beneficiado com recursos diversos, não sendo presumível sua miserabilidade jurídica. Indefero o pedido de gratuidade de justiça".*

O Sindicato demandante, após transcrever precedentes jurisprudenciais, busca a reforma do julgado. Para tanto, invoca a tese da impossibilidade material de arcar com as despesas processuais, ao menos sem o comprometimento de outras atividades essenciais.

A concessão da gratuidade judiciária, na Justiça do Trabalho, obedece aos critérios fixados no art. 790, § 3º, da CLT:

"É facultado aos juízes, órgãos julgadores e presidentes dos tribunais do trabalho de qualquer instância conceder, a requerimento ou de ofício, o benefício da justiça gratuita inclusive quanto a traslados e instrumentos, àqueles que perceberem salário igual ou inferior ao mínimo legal, ou declararem, sob as penas da lei, que não estão em condições de pagar as custas do processo sem prejuízo do sustento próprio ou de sua família".

Ora, a gratuidade da justiça é destinada à pessoa física, desde que comprove ela receber salário igual ou inferior ao mínimo legal ou declarar que sua situação econômica não lhe permita demandar sem prejuízo do próprio sustento ou da respectiva família.

A Lei n.º 1.060, de 5/2/1950, disciplina serem destinatários da Assistência Judiciária os que necessitarem recorrer à Justiça penal, civil, militar ou do trabalho (artigo 2º), mas regulamenta que a concessão dessa assistência judiciária aos necessitados será realizada pelos poderes públicos federal e estadual, nos termos da lei (artigo 1º). Nesse desiderato, a Lei n.º 5.584, de 26/6/1970, dispõe no *caput* do seu artigo 14:

"Na Justiça do Trabalho, a assistência judiciária a que se refere a Lei nº 1.060, de 5 de fevereiro de 1950, será prestada pelo Sindicato profissional a que pertencer o trabalhador".

E o parágrafo primeiro do artigo 790, da Consolidação das Leis do Trabalho, estabelece que a gratuidade judiciária restringe-se a empregado ou a quem ele substitua ou represente.

A gratuidade judiciária, nesta Justiça Especializada, em tese, portanto, é adstrita ao trabalhador hipossuficiente.

Como mera decorrência, é forçoso declarar que não existe espaço para ser conferida eventual isenção a qualquer empregadora, pessoa jurídica, ainda que possa ser ela entidade sem fins lucrativos, do recolhimento das custas processuais, muito menos do depósito recursal, sendo que este último sequer tem natureza de despesa processual, mas de garantia do juízo recursal (Instrução Normativa

n.º 3 do Col. TST). Mesmo na hipótese de ser o empregador destinatário também da Justiça gratuita, a jurisprudência do C. TST, tem declarado que o depósito recursal não é alcançado pelos beneplácitos da gratuidade de Justiça, conforme ementas abaixo transcritas:

**"AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA EM FACE DE DECISÃO PUBLICADA ANTES DA VIGÊNCIA DA LEI Nº 13.015/2014. ASSISTÊNCIA JUDICIÁRIA A EMPREGADOR. NECESSIDADE DE COMPROVAÇÃO DA HIPOSSUFICIÊNCIA PARA DEFERIMENTO DA GRATUIDADE DA JUSTIÇA. DEPÓSITO RECURSAL EXÍGIVEL MESMO QUANDO DEFERIDO O BENEFÍCIO DA GRATUIDADE DA JUSTIÇA.**

Na Justiça do Trabalho, majoritariamente firmou-se o entendimento de que a assistência judiciária gratuita alcança somente o empregado, mormente após a edição da Lei n. 5.584/70, cujo art. 14 dispõe que a assistência judiciária será prestada pelo sindicato da categoria profissional. É nítido o caráter restritivo da norma ao não estender o instituto da assistência judiciária ao empregador, seja este pessoa natural ou jurídica, com ou sem fins lucrativos. Na mesma linha, dispôs o art. 790, § 3º, da CLT. Em interpretação sistemática dos citados dispositivos e do art. 5º, LXXIV, da CF, pelo qual "o Estado prestará assistência jurídica integral e gratuita aos que comprovarem insuficiência de recursos", sem distinguir entre pessoas naturais ou jurídicas, poder-se-ia cogitar que estas, quando empregadoras hipossuficientes, também seriam beneficiárias da assistência jurídica gratuita. Ocorre que, tratando-se de empregador, pessoa natural ou jurídica, insere-se no seu conceito a assunção dos riscos do negócio (CLT, art. 2º). Nessa situação, a obtenção dos benefícios da justiça gratuita não se satisfaz com a simples declaração de hipossuficiência. Exige-se a comprovação de carência de recursos por meio de provas firmes e concretas, limitados os efeitos, em qualquer caso, à isenção de custas processuais e outras despesas judiciais, não alcançando o depósito recursal, uma vez que este não consiste em mero pressuposto de admissibilidade recursal, assim como são as custas processuais, mas se reveste de propósito mais relevante que é a garantia da execução. Esse entendimento não se altera com a LC n. 132, de 7/10/2009, que acrescentou o inciso VII ao art. 3º, da Lei nº 1.060/50, uma vez que a modificação operada não pode ser aplicada na seara trabalhista, sob pena de subversão principiológica da proteção ao trabalhador hipossuficiente, porquanto o depósito recursal tem natureza de garantia da execução, não sendo abarcada pela isenção das custas e demais despesas processuais. No caso, como a recorrente não comprovou a hipossuficiência, não pode ser beneficiário da justiça gratuita e ainda que o seja, isso não o dispensa de efetivar o depósito recursal. Precedentes da SBDI-I. Agravo de instrumento desprovido". (AIRR - 812-96.2012.5.05.0021, Relator Desembargador Convocado: Arnaldo Boson Paes, Data de Julgamento: 25/02/2015, 7ª Turma, Data de Publicação: DEJT 06/03/2015).

**"RECURSO DE REVISTA. JUSTIÇA GRATUITA. EMPREGADOR. PESSOA JURÍDICA.**

O regional asseverou que o benefício da justiça gratuita a empregador será concedido desde que seja pessoa física, empregador doméstico ou firma individual, diante da simples declaração de insuficiência econômica. Circunstâncias as quais não foram preenchidas. Embora este não seja o entendimento prevalecente no âmbito desta Corte Superior, de fato, não estão preenchidos os requisitos para a concessão do pleito. A Lei 1.060/50 estabelece normas aplicáveis à concessão de assistência jurídica aos necessitados, ou seja, regra geral, às pessoas naturais que não dispõem de meios econômicos para praticar os atos de defesa de seus interesses ou direitos pela via judicial. Excepcionalmente, porém, a jurisprudência desta Corte vem admitindo a possibilidade de concessão dos benefícios citados na Lei 1.060/50 às pessoas jurídicas, sempre que houver prova inequívoca de dificuldade econômica, quer dizer, de não poderem arcar com o custo do processo, tais como custas, honorários e depósitos recursais (este último incluído pela Lei Complementar 132/2009). Não obstante a ampliação das hipóteses de isenção abrangidas pela justiça gratuita, pelas alterações trazidas pela LC 132/2009, a qual inseriu o inciso VII no art. 3º da Lei 1.060/50, o entendimento desta Corte é no sentido de a pessoa jurídica não se beneficiar da presunção de veracidade de hipossuficiência econômica, pois atribuída apenas à pessoa física. A pessoa jurídica, para ter direito ao benefício, tem de comprovar que não pode arcar com as despesas do processo, mesmo em se tratando de pessoa jurídica sem fins lucrativos. Por fim, destaque-se que a jurisprudência desta Corte firmou-se no sentido de a concessão e, ainda, de a concessão só abranger apenas as custas e não o depósito recursal. No caso concreto não há comprovação de hipossuficiência econômica. Requerimento indeferido. Assim, indevida a concessão dos benefícios da justiça gratuita à reclamada. Recurso de revista não

Por conseguinte, a qualidade de pessoa jurídica sem fins lucrativos, não tem o condão de alterar o desfecho da demanda.

Ainda que se tome em conta a alteração promovida na Lei n.º 1060/50, por força do conteúdo da LC n.º 132/2009, ao dispor que a assistência judiciária abrange a isenção dos depósitos previstos em lei para interposição de recurso, tratando-se de empregador pessoa jurídica, na forma da jurisprudência consagrada no âmbito do Supremo Tribunal Federal, há necessidade de comprovação do estado de miserabilidade, sendo insuficiente para esse fim a declaração meramente unilateral, admitida como válida para as pessoas físicas.

Em síntese, sem relegar a alteração promovida na Lei n.º 1060/50, diante do surgimento no cenário jurídico da LC n.º 132/2009, ao dispor que a assistência judiciária abrange a ausência de obrigatoriedade do pagamento das despesas processuais como pressuposto para o recebimento do recurso ordinário, incluindo custas processuais, honorários periciais e emolumentos, tratando-se, contudo, de empregador pessoa jurídica, dada a absoluta excepcionalidade dessa situação por demais benevolente com quem tem no lucro e no dinheiro a sua razão de ser, há necessidade de comprovação do estado de miserabilidade da empresa, sendo insuficiente para esse fim, por outro lado, declaração meramente unilateral, admitida como válida apenas para as pessoas físicas.

É evidente que esse raciocínio diz respeito às pessoas jurídicas as quais atuam na qualidade de empregadora ou de tomadora de serviços prestados por pessoas físicas. Para quem figura nos autos do processo trabalhista na condição de substituto ou assistente, a este ente sindical deve ser conferido idêntico tratamento ao dispensado aos sujeitos por ele representados ou assistidos.

O direito individual homogêneo que o sindicato obreiro pretende ver reparado, pelo manejo da ação coletiva, pertence aos seus integrantes, trabalhadores individuais diversos os quais, na Justiça do Trabalho, via de regra, contam com a gratuidade judiciária como mero corolário lógico da principiologia protetiva inerente ao Direito e ao Processo do Trabalho.

A gratuidade de justiça, em sua acepção mais ampla, está assegurada no inc. LXXIV do art. 5.º da Constituição da República "*aos que comprovem insuficiência de recursos*" e tem suas raízes fincadas na garantia de acesso à Justiça.

Diversamente do sustentado por algumas reclamadas, "*não se pode adotar como regra a idéia de que quem ganha salário inferior a dois salários mínimos seja juridicamente pobre; nem o contrário pode ser adotado como regra absoluta. Não existe razão lógica para diferenciar aqueles*

*que percebem salário superior ou inferior a dois salários mínimos, se a situação fática os impossibilita de arcar com as despesas do processo sem o desfalque do mínimo necessário para sua subsistência e de sua família".* (BEBBER, Júlio César. **Princípios do Processo do Trabalho**. 1997. São Paulo: LTr, p. 57).

Uma vez observados os requisitos legais, incumbia à reclamada demonstrar que a declaração proferida pelo sindicato autor é inverídica, não correspondente à realidade.

Ainda que assim não fosse, o Direito do Trabalho teve origem na necessidade de proteção ao empregado hipossuficiente, sendo esse princípio o próprio esteio e razão de ser desta Justiça Especializada.

Partindo dessa premissa, a presunção de hipossuficiência do empregado milita em seu favor, especialmente quando preenchidos os requisitos legais para concessão da gratuidade judiciária, cabendo ao empregador/reclamado destituir a aparente regularidade.

Ademais, não é necessário um exercício de grandes projeções econômico-financeiras para perceber que as entidades coletivas dos trabalhadores, no Brasil, ao menos aquelas efetivamente representativas do ponto de vista da combatividade, agem nos limites de suas capacidades, muitas vezes sem recursos materiais suficientes à manutenção da intensa agenda política extremamente adversa aos interesses da classe trabalhadora.

Por isso mesmo, a declaração de pobreza prestada pelo sindicato demandante (pg. 16), quando não impugnada pela parte demandada ou quando não tem o seu conteúdo desconfigurado, é o suficiente para provocar o acolhimento do pleito de concessão dos benefícios da justiça gratuita. Precedente do TST nesse sentido: 29641-43.2005.5.04.0221-RR - julgado em 11/10/2011, 7ª Turma, DEJT 21/10/2011.

Recuso provido para deferir o pedido de concessão dos benefícios da justiça gratuita ao sindicato demandante.

## **2.3. HONORÁRIOS ADVOCATÍCIOS**

Sucumbente na demanda, não são devidos honorários advocatícios ao sindicato autor.

## **III - CONCLUSÃO**

Ante o exposto, conheço do recurso ordinário do sindicato autor e, no

mérito, dou-lhe provimento parcial, para conceder ao recorrente o benefício da justiça gratuita, dispensando-o das custas processuais.

É como voto.

## **ACÓRDÃO**

Por tais fundamentos, **ACORDAM** os Desembargadores da Primeira Turma do Tribunal Regional do Trabalho da Décima Região, por unanimidade, aprovar o relatório, conhecer do recurso ordinário do sindicato autor e, no mérito, por maioria, dar-lhe provimento parcial, para conceder ao recorrente o benefício da justiça gratuita, dispensando-o das custas processuais, nos termos do voto do Des. Relator e com ressalvas do Des. Dorival Borges, restando vencida a Des<sup>a</sup> Elaine Vasconcelos. Ementa aprovada.

Participaram deste julgamento os Desembargadores Grijalbo Coutinho, com a presença dos Desembargadores Elaine Vasconcelos e Dorival Borges de Souza Neto

Ausentes, em gozo de férias, os Desembargadores Flávia Falcão e André Damasceno.

Pelo MPT o(a) Dr(a). Soraya Tabet Souto Maior.

Brasília, 25 de janeiro de 2017 (4<sup>a</sup> feira).

**GRIJALBO FERNANDES COUTINHO**  
**Desembargador Relator**