

[Imprimir](#)[Fechar](#)

**Poder Judiciário**  
**Justiça do Trabalho**  
**Tribunal Regional do Trabalho - 10ª Região**

Acórdão do(a) Exmo(a) Desembargador(a) Federal do Trabalho ANTONIO UMBERTO DE SOUZA JÃNIOR

Processo: **02065-2015-016-10-00-5-RO**

**Ementa**

1. EMBRAPA. ILEGALIDADE FORMAL DA NORMA INTERNA DE Nº 037.009.006.004. "DURAÇÃO DO TRABALHO E COMPARECIMENTO AOS SERVIÇOS" VÍCIO DE COMPETÊNCIA. A teor do Estatuto da Embrapa (artigo 21, II), compreendem no âmbito da competência conferida ao Presidente da Empresa a direção, coordenação e controle das atividades técnicas e administrativas, dentro e fora do território nacional, com escopo de atingir os objetivos da Embrapa. Dessa forma, emerge a legalidade da norma interna, não havendo falar na competência conferida apenas ao Conselho de Administração para edição de norma. Não logrando o reclamante infirmar os fundamentos da decisão recorrida, ela se mostra escorreita quanto ao tema, sendo mantida. 2. IMPLEMENTAÇÃO DO REGISTRO ALTERNATIVO DE FREQUÊNCIA. OBSERVÂNCIA DO INSTRUMENTO NORMATIVO DE TRABALHO FIRMADO ENTRE OS SERES COLETIVOS. MÉTODO HERMENÊUTICO. INTERPRETAÇÃO SISTEMÁTICA. VALIDADE. Da observância do método hermenêutico de interpretação sistemática emerge que o instrumento normativo entabulado pelos seres coletivos (Cláusula 28ª do ACT), autorizado pela Portaria nº 373/2011 do Ministério do Trabalho e Emprego, determinou que a Embrapa se comprometesse a implantação do sistema alternativo de controle eletrônico de frequência da Empresa. Eventuais problemas advindos da metodologia utilizada na implementação do referido sistema alternativo não têm o condão de invalidar o quanto acordado entre a Empresa e o Sindicato profissional. Não logrando o reclamante infirmar os fundamentos contidos na decisão recorrida ela se mostra escorreita, sendo mantida. 3. EMBRAPA. REMUNERAÇÃO DAS HORAS DE DESLOCAMENTO. DIÁRIA DE VIAGEM. CUMULAÇÃO ENTRE DIÁRIAS E HORAS EXTRAS. POSSIBILIDADE. A remuneração decorrente das horas de deslocamento e as diárias de viagem consistem em institutos que decorrem de situações diversas. Assim sendo, inócuas as alegações patronais no sentido da impossibilidade de cumulação entre as parcelas, não havendo por que falar na aplicabilidade do artigo 62, I, da CLT, por não se tratar de trabalho externo, para efeitos da referida norma. Não havendo elementos nos autos que convençam pelo acolhimento das teses recursais, a decisão de origem é integralmente mantida. Recursos ordinários conhecidos, sendo o do reclamante apenas em parte, e desprovidos.

**Relatório**

Trata-se de recurso ordinário contra decisão proferida pelo Excelentíssimo Juiz Luiz Fausto Marinho de Medeiros, da 16ª Vara de Trabalho de Brasília-DF, que julgou parcialmente procedentes os pedidos formulados.

Recorre o reclamante postulando a reforma do julgado quanto ilegalidade de norma empresarial acerca de duração do trabalho e comparecimento aos serviços e ilegalidade da implementação do registro alternativo de frequência.

Recorre a reclamada quanto à obrigação de fazer da norma que prevê a exclusão da remuneração das horas de deslocamento, como tempo à disposição.

Contrarrazões às fls. 414/417 e 421/432.

Dispensada a remessa dos autos ao Ministério Público do Trabalho (RITRT10, art. 102).

### Voto

#### I - ADMISSIBILIDADE

Os recursos são tempestivos e regulares. Partes regularmente representadas. Preparo devidamente demonstrado pelas partes nos autos.

O reclamante se insurge contra a decisão de origem quanto ao item 6.7 da norma, relacionada ao sistema de frequência alternativo, postulando a sua exclusão.

Há óbice ao conhecimento do recurso, no particular por ausência de sucumbência.

Ao julgar parcialmente procedentes os pedidos iniciais, o Juízo de primeira instância declarou a ilegalidade dos itens 6.7, 10.15, 10.15.1 e 10.16 da norma atacada.

Assim, o pedido recursal quanto ao item 6.7 não pode ser conhecido.

Presentes os demais pressupostos extrínsecos e intrínsecos de admissibilidade dos recursos, deles conheço, sendo o do reclamante apenas em parte.

#### II – MÉRITO

##### RECURSO DO RECLAMANTE

##### 1.1 ILEGALIDADE DA NORMA "DURAÇÃO DO TRABALHO E COMPARECIMENTO AOS SERVIÇOS – Nº 037.009.006.004

O Sindicato reclamante postula a reforma do julgado quanto à ilegalidade da norma empresarial nº 037.009.006.004, que trata da "Duração de Trabalho e comparecimento ao Serviço. Argumenta que teria ocorrido vício na aprovação, o que redundaria em vício de ilegalidade.

A tese inicial é a de ilegalidade da norma empresarial nº 037.009.006.004, aprovada por quem não tinha competência para fazê-lo, ainda que o Sindicato tivesse se manifestado pela invalidade da norma, por contrariar o Acordo Coletivo de 2015/2016, o artigo 74, da CLT, bem como a Portaria 373/2011 do Ministério do Trabalho e Emprego.

Em defesa, a reclamada negou a ocorrência das ilegalidades apontadas, argumentando que referida norma se encontra no âmbito da competência do Presidente da Embrapa. Argumentou que o Sindicato autor participou das discussões para a edição da norma, inclusive sugerindo estabelecimento de banco de horas.

A decisão, no ponto de interesse, assim restou fundamentada:

##### NORMA Nº 037.009.006.004. APROVAÇÃO

O reclamante argui a invalidade da Norma nº 037.009.006.004 ao argumento de que sua aprovação foi realizada pela Presidente da reclamada. Afirma que cabe apenas ao Conselho de Administração da EMBRAPA aprovar as normas regulamentares, nos termos do artigo 17 do seu Estatuto, requerendo seja reconhecida a ilegalidade do ato.

Em defesa, a demandada sustenta a regularidade da aprovação da norma regulamentar, alegando que compete ao presidente da EMBRAPA fixar as normas que visem atingir seus objetivos sociais, conforme estabelecido no artigo 21 do Estatuto, não procedendo o pedido.

A versão revisada nº 2 da Norma 037.009.006.004, que instituiu regras referentes à duração da jornada de trabalho e ao comparecimento ao serviço no âmbito da empresa, foi aprovada pela Presidente em exercício da reclamada em 16.11.2015, conforme Resolução Normativa 22/2015 (fls. 182).

Pelos termos do artigo 21, II, do Estatuto da reclamada, tem-se que cabe ao Presidente da empresa "dirigir, coordenar e controlar as atividades técnicas e administrativas da Empresa, dentro e fora do território nacional, para consecução dos objetivos da EMBRAPA;".

Nesse quadro, reputo regular o ato formal de aprovação da norma regulamentar pela Presidente em exercício da demandada, uma vez que o seu conteúdo se insere na competência abrangente à consecução dos objetivos sociais da empresa, nos termos acima transcritos.

Registro, ademais, que inexistente previsão expressa autorizando o Conselho de Administração a fazê-lo, conforme dispõe o artigo 17 do Estatuto, que estabelece competências, mas sem incluir a aprovação de normas que regulamentem as condições de trabalho dos empregados (fls. 241/253).

Por tais razões, indefiro o pedido de declaração da ilegalidade da Norma nº037.009.006.004 em face do ato de sua aprovação. (fls. 385/386 – Destaques constantes do texto original).

Insiste o reclamante na nulidade da referida norma, alegando ocorrência de vício de ilegalidade.

O Decreto nº 7.766/2012 que aprovou o Estatuto da Embrapa, estabelece no artigo 17 a competência do Conselho de Administração da Empresa, cabendo-lhe a organização, controle e avaliação das atividades, entre as quais, especificamente, a previsão no item "III – aprovar a política de pessoal da empresa, o quadro de pessoal e a tabela de remuneração e demais vantagens" (fls. 206/207).

Contudo, não se insere entre referidas competências a gestão empresarial para a aprovação de norma interna que verse sobre outros temas que não o quadro de pessoal e a tabela de remuneração e demais vantagens.

Já o Estatuto da Embrapa, em seu artigo 21, II (fl. 250), estabelece a competência do Presidente da Empresa, a direção, coordenação e controle das atividades técnicas e administrativas, dentro e fora do território nacional, com escopo de atingir os objetivos da Embrapa.

As alegações recursais em torno da ilegalidade da norma, porquanto somente o Conselho de Administração poderia editar norma interna, não merecem guarida, porquanto o Estatuto da Empresa confere competência ao Presidente para fazê-lo.

Dessa forma, não logrando o Sindicato infirmar os fundamentos da decisão recorrida e à míngua de outros elementos de convencimento da tese inicial, tenho por escorreta a decisão de origem, que reconheceu a validade da referida norma.

Incólumes todos os dispositivos indigitados, entre os quais o Decreto nº 7.766/2012 e o artigo 17, I e III, do Estatuto da Empresa.

Nego provimento.

## 1.2 ILEGALIDADE DA IMPLEMENTAÇÃO DO REGISTRO ALTERNATIVO DE FREQUÊNCIA

O reclamante se insurge, ainda, contra a ilegalidade da implementação do registro alternativo de frequência. Argumenta que o Acordo Coletivo vigente em 2015/2016 apenas previu o compromisso pela Empresa de implementar o sistema alternativo de ponto. Não consta da norma coletiva a autorização do Sindicato para a efetivação de referida implementação.

Eis o teor dos fundamentos contidos na sentença sobre o tema:

Alega o reclamante na inicial que a reclamada implementou a Norma nº 037.009.006.004, instituindo regras referentes à duração da jornada de trabalho e ao comparecimento ao serviço no âmbito da empresa. Aponta a ilegalidade do regramento quanto à adoção do sistema alternativo de controle de jornada, por não ter havido a respectiva autorização em norma coletiva, contrariando o disposto na Portaria 373/2011 do MTE. Sustenta que a cláusula 28ª do ACT 2015/2016 apenas indica o compromisso da EMBRAPA em realizar a implementação do sistema, o que não significa autorização sindical. Assevera que o novo sistema contém falhas de funcionamento, gerando insegurança aos empregados. Postula a declaração da ilegalidade dos itens correspondentes ao sistema eletrônico alternativo de frequência.

A reclamada refuta as alegações argumentando que a possibilidade de implementação do sistema eletrônico alternativo de registro de frequência foi expressamente prevista no ACT 2015/2016. Afirma que o normativo foi editado em observância ao disposto no artigo 74 da CLT, considerando a obrigação empresarial em realizar o controle da jornada de trabalho, atendendo também os critérios definidos pela Portaria 373/2011 do MTE, tendo em vista a referida autorização em norma coletiva. Assegura que foi respeitado o período de adaptação do novo sistema, não havendo prejuízos aos empregados. Pugna pela improcedência do pedido.

Os itens constantes da Norma nº 037.009.006.004 estabelecendo as regras referentes ao Registro de Comparecimento do Trabalho, e aos quais o autor pretende sejam excluídos do regramento, assim estabelecem:

"9.2 O registro de comparecimento ao trabalho será realizado por meio eletrônico.

9.3 A Unidade, mediante justificativa técnica e avaliação quanto à conveniência e oportunidade, poderá solicitar a adoção do registro mecânico ou do meio de anotação manual, com preenchimento diário de folha de frequência, em locais onde não for economicamente viável a implantação do registro eletrônico de comparecimento ao trabalho.

A adoção de registro de comparecimento ao trabalho que não o eletrônico dependerá de prévia autorização do Diretor-Executivo de Administração e Finanças.

9.4 A execução de atividades fora do local de trabalho será previamente planejada e exime o empregado do registro de comparecimento ao trabalho na forma das seções 9.2 ou 9.3 desta Norma, competindo ao superior imediato justificar a ocorrência.

15.1 - e) Comunicar imediatamente ao DGP, caso lotado em UC, ou ao SGP, caso lotado em UD, qualquer problema na leitura biométrica e qualquer inconsistência no sistema;

15.3 – c) Promover a gestão do sistema eletrônico de registro de frequência;

15.2 – e); 15.3 - f); 15.4 - c); 15.5 - f); 15.6 - g) Zelar pelo uso adequando dos equipamentos e componentes do sistema."

Nos termos do artigo 74, § 2º, da CLT, é obrigatório o controle da jornada de trabalho para os estabelecimentos com mais de dez empregados, podendo o registro ser manual, mecânico ou eletrônico conforme instruções do MTE, sendo assim redigido:

§ 2º Para os estabelecimentos de mais de dez trabalhadores será obrigatória a anotação da hora de entrada e de saída, em registro manual, mecânico ou eletrônico, conforme instruções a serem expedidas pelo Ministério do Trabalho, devendo haver pré-assinalação do período de repouso. (Redação dada pela Lei nº 7.855, de 24.10.1989).

Em observância ao artigo mencionado, o MTE editou a Portaria nº 373, de 25.02.2011, dispondo sobre a possibilidade de adoção, pelos empregadores, de sistemas alternativos e de sistemas alternativos eletrônicos de controle de jornada, indicando as possibilidades em seus artigos 1º e 2º:

"Art. 1º – Os empregadores poderão adotar sistemas alternativos de controle da jornada de trabalho, desde que autorizados por Convenção ou Acordo Coletivo de Trabalho."

"Art. 2º – Os empregadores poderão adotar sistemas alternativos eletrônicos de controle de jornada de trabalho, mediante autorização em Acordo Coletivo de Trabalho." (destacou-se).

Por outro lado, a cláusula 28ª do Acordo Coletivo de Trabalho 2015/2016, firmado pelo SINPAF e pela EMBRAPA, fixa a seguinte previsão quanto ao registro de frequência:

**"CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - REGISTRO DE FREQUÊNCIA**

A Embrapa, na vigência desta Acordo Coletivo de Trabalho, se compromete a implantar sistema alternativo de controle eletrônico de frequência com a possibilidade de criação de normativos internos para implantação da banco de horas." (destacou-se).

Pelos termos da norma coletiva supra transcrita, extrai-se que foi expressamente ajustado, pelas partes respectivamente participantes, quais sejam, o sindicato representante da categoria profissional, ora reclamante, e a EMBRAPA, ora reclamada, o compromisso da empresa em implementar o sistema alternativo de ponto eletrônico de frequência.

Nesse quadro, entendo que se houve indicação expressa de um compromisso empresarial em realizar a implementação de sistema de ponto eletrônico na cláusula coletiva, é porque ocorreu a anuência inequívoca das partes signatárias deste acordo para a efetivação do sistema. Ou seja, o disposto na cláusula representa, a meu ver, autorização em norma coletiva para que a reclamada efetuassem tal implementação, no sentido a que alude a portaria ministerial.

Além disso, a proposta inicial da Norma nº 037.009.006.004 foi encaminhada para manifestação do reclamante em duas oportunidades, considerando o disposto na cláusula 35ª do ACT 2013/2014, havendo, inclusive, mediação perante o Ministério Público do Trabalho. A reclamada, por sua vez, acatou algumas sugestões do sindicato, tanto que retirou e alterou cláusulas consideradas abusivas, tais como aquelas referentes ao banco de horas (fls. 67, 77/84, 94/103, 111 e 114/119).

Por outro lado, após a aprovação da norma referida, o sistema de ponto eletrônico foi implantado de forma gradual, considerando, para tanto, um período de adaptação dos empregados, e também para testar o novo sistema, conforme evidenciam os documentos às fls. 130/153, circunstâncias que encontram previsão no regramento, nos termos do item 12.

Ademais, a empresa garantiu que eventuais descompassos ou mesmo erros iniciais do sistema não seriam relacionados à real frequência dos empregados, considerando a possibilidade de tais ocorrências com as novas formas de controle de jornada, determinando o abono de horas negativas no período (fls. 365).

Assim, as intercorrências observadas na fase inicial de adaptação puderam ser posteriormente corrigidas, não sendo repassados eventuais prejuízos aos empregados. Caso tal situação venha a ser apurada individualmente, poderá ser objeto de impugnação e da respectiva reparação, seja em âmbito administrativo ou, se necessário, judicial.

Com efeito, é dever legal do empregador efetivar sistemas de controle da jornada de trabalho de seus empregados, sobretudo daqueles que possuem quadro superior a dez funcionários, como é o caso da reclamada, empresa pública que se sujeita ao regime jurídico próprio das empresas privadas (CF, art. 173, § 1º, II), bem como aos princípios insertos no artigo 37, caput, da Constituição.

Se a implementação de sistemas alternativos também é possível, e havendo autorização em acordo ou convenção coletiva (CLT, art. 74; Port. 373/2011/MTE), como ocorreu no caso concreto, não há que se falar em alteração unilateral do contrato de trabalho, não subsistindo as ilegalidades apontadas pelo reclamante no normativo empresarial, neste particular aspecto.

Nessa vertente, não resta configurada a violação dos artigos 444 e 468 da CLT, por não evidenciada a hipótese de alteração contratual lesiva aos empregados da ré em razão da implantação de sistema eletrônico de controle de jornada, nos termos acima mencionados.

Por todo o exposto, reputo válidos e regulares os itens nºs 9.2, 9.3, 9.4, 15.1-e, 15.2-e, 15.3-c, 15.3-f, 15.4-c, 15.5-f e 15.6-g, da nova versão da Norma nº 037.009.006.004, razão pela qual indefiro o pedido de sua exclusão do citado regramento, indeferindo, em consequência o pedido referente à obrigação de não fazer, pela reclamada, quanto à sua implementação, no particular. (fls. 386/389 – Destaques constantes do texto original e outros acrescidos por este Relator).

De acordo com o método hermenêutica de interpretação sistemática, é necessária a análise de todo o complexo

normativo que rege a espécie, para se buscar o alcance da norma.

O artigo 28º do Acordo Coletivo de Trabalho estabelece expressamente que a Embrapa "se compromete a implantar sistema alternativo de controle eletrônico de frequência".

Já a Portaria nº 373, de 25/2/2011, que trata da possibilidade de adoção pelos empregadores de sistemas alternativos de controle de jornada de trabalho, dispõe que "Os empregadores poderão adotar sistemas alternativos de controle da jornada de trabalho, desde que autorizados por Convenção ou Acordo Coletivo de Trabalho".

Essa é a situação que emerge destes autos.

Diferentemente do quanto pontuado pelo reclamante, não há equívoco de interpretação dos diplomas normativos. Não se verifica, igualmente a ocorrência de mero "compromisso feito pela empresa". Ao reverso, emerge da norma coletiva a obrigatoriedade de a Empresa implementar o sistema alternativo de controle eletrônico, sendo que a Portaria exige previsão em instrumento normativo.

O Acordo Coletivo de Trabalho nada mais é do que um documento normativo entabulado entre uma empresa e o Sindicato Profissional. O instrumento normativo, no caso destes autos, firmado entre as partes previu a obrigatoriedade de a Empresa "implantar sistema alternativo de controle eletrônico de frequência".

A pretensão do reclamante encontraria óbice nos artigos 7º XXVI e 8º, III, da CF. À luz de tais dispositivos, deve ser observada a manifestação da vontade coletiva dos sujeitos coletivos, bem como os princípios da autonomia sindical.

O fato de o Sindicato ter apresentado sugestões à Empresa acerca da duração e comparecimento ao trabalho, com o acolhimento apenas parcial, não revela situação apta ao reconhecimento da norma interna. O fato é que o Sindicato, ao assinar o instrumento normativo demonstrou concordância com os seus termos.

Igualmente, as alegações recursais no sentido de que a mediação decorrente da denúncia ao MPT da 10ª Região, apenas teria discutido sobre o banco de horas, não invalida o normativo interno.

A alegação de eventuais problemas e insegurança aos empregados, surgidos no curso da implementação do ponto alternativo, não tem o condão de caracterizar a ilegalidade da norma interna editada pela Empresa.

Dessa forma, tenho por escorreita a decisão de origem quanto à legalidade da norma, não logrando o reclamante infirmar os fundamentos nela contidos.

Incólumes todos os dispositivos atacados, entre os quais os artigos 74, da CLT, 3º, da Portaria MTE, 373/2011.

Nego provimento.

## RECURSO DA EMBRAPA

### 2.1 REMUNERAÇÃO DAS HORAS DE DESLOCAMENTO. DIÁRIA DE VIAGEM

A reclamada postula a reforma da sentença no que se refere à condenação em pagamento da remuneração de efetivo tempo à disposição do empregador. Argumenta que a Empresa já remunera o empregado em viagem, além de que durante as viagens o empregado não se sujeita a controle de jornada.

A decisão, no ponto de interesse, assim restou fundamentada:

Não obstante a conclusão alcançada em item precedente quanto à regularidade das cláusulas regulamentando a implantação do sistema de ponto eletrônico, outra é a compreensão que se extrai do teor dos itens acima, e relacionados ao tempo despendido pelos empregados no deslocamento em viagens a serviço, bem como pela participação em cursos e treinamentos.

Isso porque a reclamada, ao excluir o tempo gasto no deslocamento entre a sede da empresa e o local da

prestação de serviços quando da realização de viagens, contrariou os termos do artigo 4º da CLT, que considera como de efetivo serviço o período em que o empregado esteja à disposição do empregador.

Na verdade, é inequívoco que o tempo de deslocamento do empregado no percurso existente entre a sede da empresa e outro local de prestação de serviço, representa efetivo tempo à disposição do empregador, já que os empregados não podem dispor livremente deste período da forma como lhes convier, estando obviamente em plena atividade para a empresa.

Assim, se o período de deslocamento ocorrer fora do horário de expediente, devem as horas respectivamente despendidas ser remuneradas como à disposição, não cabendo a vedação à percepção das horas extras correlatas, por violação dos artigos 4º e 59 da CLT.

Registro que a realização de viagens a serviço não se confunde com o exercício regular de atividade externa a que alude o artigo 62, I, da CLT, não havendo incompatibilidade de controle de jornada na primeira hipótese, sobretudo considerando que o deslocamento se dá entre a sede da empresa e outro local de serviço.

De igual modo, o tempo referente à participação em cursos, seminários ou treinamentos que ocorrer em horário fora da jornada ordinária, é considerado à disposição do empregador, pois o empregado está executando ordens, devendo as horas despendidas nesses eventos ser remuneradas como extras, por força do disposto no artigo 4º da CLT.

Por outro lado, não prospera a compreensão empresarial de que o recebimento de diárias de viagens e de participação em cursos não poderia cumular com a percepção de horas extras, uma vez que se cuidam de institutos e rubricas de origem e fundamento diversos.

Nesses termos, reputo abusivos os itens constantes do normativo empresarial que mitigam direitos indisponíveis assegurados por norma cogente referente à jornada de trabalho, devendo ser observada pela reclamada, sendo seu o mister de implementar condições para o controle da jornada nas ocasiões mencionadas.

Posto isto, observados os limites do pedido, declaro a ilegalidade dos 6.7, 10.15, 10.15.1 e 10.16, razão pela qual condeno a reclamada a excluí-los da Norma nº 037.009.006.004. (fls. 390/391 – destaques constantes do texto original e outros acrescidos por este Relator).

Insiste a reclamada na exclusão da parcela ao argumento da impossibilidade de cumulação dos institutos.

As alegações patronais no sentido de comparar o instituto da jornada externa sem controle com viagens a serviço não merecem guarida.

Conforme bem fundamentado na origem, consistem em situações diversas, não tendo o condão de autorizar o convencimento da pretensão patronal.

Igualmente não merece guarida a tese patronal de impossibilidade de acumular horas extras e diárias. A jurisprudência transcrita pela recorrente não se aplica à hipótese dos autos, mormente considerando tratar-se de matéria ligada a servidores públicos militares, sistema diverso destes autos.

As considerações recursais não se mostram suficientes a formarem neste Relator o entendimento diverso daquele consubstanciado na decisão recorrida. À míngua de outros elementos nos autos, a sentença se mostra escoreita, sendo mantida.

Incólumes os dispositivos indigitados, especialmente os artigos 62, I, da CLT, a Cláusula 24ª do Acordo Coletivo de Trabalho, bem como a Deliberação nº4, de março de 2007.

Nego provimento.

## CONCLUSÃO

Ante o exposto, conheço dos recursos ordinários, sendo o reclamante apenas em parte, e, no mérito, nego-lhes provimento.

É o meu voto.

### Acórdão

ACORDAM os Desembargadores da Terceira Turma do egrégio Tribunal Regional do Trabalho da Décima Região, conforme o contido na respectiva certidão de julgamento (v. fl. retro), em aprovar o relatório, conhecer dos recursos ordinários, sendo o do reclamante apenas em parte, e negar-lhes provimento, nos termos do voto do Relator.

Brasília (DF), sala de sessões (data do julgamento, v. certidão referida).

ANTONIO UMBERTO DE SOUZA JÚNIOR

Relator

Juiz Convocado

AUSJ

### Certidão(ões)

Órgão  
Julgador: 3ª Turma

25ª Sessão Ordinária do dia 09/08/2017

Presidente: Desembargador RICARDO ALENCAR MACHADO

Relator: Juiz ANTONIO UMBERTO DE SOUZA JÚNIOR

Composição:

Desembargador RIBAMAR LIMA JUNIOR	Presente	NORMAL
Desembargador JOSÉ LEONE CORDEIRO LEITE	Presente	NORMAL
Juiz ANTONIO UMBERTO DE SOUZA JÚNIOR	Presente	NORMAL
Desembargadora MÁRCIA MAZONI CÚRCIO RIBEIRO	Ausente	FERIAS
Desembargadora CILENE FERREIRA AMARO SANTOS	Ausente	FERIAS

por unanimidade aprovar o relatório, conhecer dos recursos ordinários, sendo o do reclamante apenas em parte e, no mérito, negar-lhes provimento, nos termos do voto do Juiz Relator. Ementa aprovada.