



Poder Judiciário
Justiça do Trabalho
Tribunal Regional do Trabalho da 11ª Região

Ação Trabalhista - Rito Ordinário

0000766-88.2020.5.11.0012

Processo Judicial Eletrônico

Data da Autuação: 15/10/2020

Valor da causa: R\$ 134.808,80

Partes:

AUTOR: _____

ADVOGADO: DANIEL FELIX DA SILVA

RÉU: AMAZONAS DISTRIBUIDORA DE ENERGIA S/A

PAGINA_CAPA_PROCESSO_PJEADVOGADO: AUDREY MARTINS
MAGALHAES FORTES



PODER JUDICIÁRIO

JUSTIÇA DO TRABALHO

TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 11ª REGIÃO

12ª Vara do Trabalho de Manaus

ATOrd 0000766-88.2020.5.11.0012

AUTOR: _____

RÉU: AMAZONAS DISTRIBUIDORA DE ENERGIA S/A

I - RELATÓRIO

O reclamante requer a reintegração ao trabalho e o pagamento de danos morais. Afirma ter sido contratado pela reclamada, em 4/4/1988, na função de operador de usina, com salário de R\$4.240,44, tendo sido demitido em 19/10/2020 (com projeção do aviso prévio).

A reclamada contestou o feito (ID. 9f91882), argumentando, em síntese, que a norma interna não incorpora, assim, espera a total improcedência dos pedidos.

Não havendo mais provas a serem produzidas e, tendo em vista tratar-se de discussão atinente à matéria exclusiva de direito, encerrou-se a instrução.

Alegações finais.

Partes inconciliadas.

II – FUNDAMENTAÇÃO

II.1. Mérito

II.1.1. Da reintegração ao emprego

O reclamante aduz que a empresa não seguiu seu próprio regramento interno no ato de sua dispensa, conforme se relata:

“Em 04/10/2011, a Reclamada instituiu, por meio da Resolução nº 195/2011, a norma interna **RESCISÃO CONTRATUAL – SEM JUSTA CAUSA – DGGP-01/N-013**, a qual estabelece diretrizes que regem as rescisões dos contratos de trabalho de seus empregados (**Doc. 01**).

Imperioso afirmar, antes de tudo, que o regulamento mencionado passou a integrar o contrato de trabalho do Autor, tendo em vista que sua admissão ocorreu em 20/02/2000.

A referida norma fixou, mais precisamente em seu item 6, procedimento específico para o desligamento de empregados, por iniciativa da Reclamada. Confira-se:

[...]

6. DIRETRIZES

6.1 Dispensa sem Justa Causa

6.1.1 A dispensa sem justa causa do empregado, quando por iniciativa da Empresa, deve observar as diretrizes abaixo:

6.1.1.1 Encaminhamento da proposta de dispensa do empregado pela gerência imediata ou pelo Diretor da Área de lotação do empregado;

6.1.1.2 A Comissão deve ser composta por até cinco membros, com presença obrigatória de 01 (um) representante do Departamento de Gestão de Pessoas e 01 (um) da área Jurídica, sendo garantida aos empregados, por meio de sua entidade sindical majoritária a presença de 01 (um) representante dentre os empregados da Empresa, observados os seguintes critérios:

a) A representação da entidade sindical será formalmente convocada pela empresa concedendo ao sindicato o prazo máximo de 24 (vinte e quatro horas) horas a partir do recebimento da convocação;

b) A ausência de indicação pela entidade sindical no prazo estabelecido de 24 (vinte e quatro horas) representará renúncia ao direito de participar da referida comissão;

6.1.1.3 A Comissão deve emitir parecer sobre a proposta, e se manifestar num prazo de até 48 horas (quarenta e oito horas);

6.1.1.4 O empregado será comunicado da instauração do procedimento, facultando-se ao mesmo pronunciar se junto à Comissão;

6.1.1.5 A Comissão, após decidir por maioria de votos, deve apresentar o seu parecer à Diretoria Executiva para fins de deliberação sobre os fatos da proposta de dispensa do empregado;

6.1.1.6 Após deliberação favorável a dispensa do empregado, a Diretoria Executiva deve emitir Resolução autorizando a dispensa;

6.1.1.7 O procedimento acima não se aplica em caso de Programas de Desligamento Voluntário.

[...]

Com efeito, a norma em estudo assegura que todo funcionário da Reclamada, antes de ser dispensado imotivadamente, deve necessariamente ser submetido à uma comissão instituída pela empresa, criada a partir do encaminhamento da proposta de dispensa pela Gerência imediata ou pelo Diretor de Área.

O regulamento patronal exige, ainda, a convocação obrigatória do sindicato de classe, bem como determina que o grupo instituído emita um parecer sobre a proposta de demissão e que comunique o empregado da instauração do procedimento, facultando-se ao mesmo pronunciamento perante o comitê.

A diretriz da Reclamada estipula, também, que haja deliberação, por maioria de votos do grupo, sobre a proposta de dispensa do empregado, ordenando o envio do resultado à Diretoria Executiva, para emissão de Resolução autorizando o desligamento.

Como é possível ver e perceber, a norma interna **RESCISÃO CONTRATUAL – SEM JUSTA CAUSA – DG-GP-01/N-013** contém regras de efeitos concretos e imediatos que disciplinam a dispensa dos empregados da Reclamada.

(...)

Todavia, no último dia 21/07/2020, o Reclamante foi comunicado de sua dispensa sem que, para sua surpresa, tenha sido realizado o procedimento acima descrito (**Doc. 02**).

(...)

Anote-se, ainda, que a Reclamada, com o intuito de se desvincular do procedimento que estava obrigada a observar, **REVOGOU**, de modo unilateral, a Norma DG-GP-01/N-013 no dia 02/05/2019 (**Doc. 03**).

(...)

É que, apesar da Norma DG-GP-01/N-013 ter sido revogada, esta já havia aderido ao contrato de trabalho e ao patrimônio jurídico dos empregados admitidos na sua vigência, que é o caso do Reclamante.

(...)

Evidente, pelo todo supra exposto, que a norma regulamentar efetivamente **LIMITOU** o poder potestativo da Reclamada em rescindir os contratos de trabalho de seus empregados, entre eles, o Reclamante.

Caso assim não fosse, a regra jamais teria existido, considerando que o direito potestativo de dispensar está previsto como regra geral no ordenamento jurídico.

Por fim, impende salientar que o fato de a Reclamada ter sido privatizada, no último dia 10/04/2019, o que é público e notório, em nada alterou sua obrigação de observar a norma em debate.

(...)

Para mais, e tendo em vista que a Reclamada deixou de adotar os procedimentos previstos na Norma DG-GP-01/N-013, cuja observância traduz-se em condição *sine qua non* para a dispensa de quaisquer de seus empregados, evidente que o desligamento do Reclamante é **NULO DE PLENO DIREITO**.

De tal feita, pede o Reclamante a declaração de nulidade do ato demissional, e de todos os atos vinculados ao mesmo, com a sua respectiva reintegração ao trabalho, observadas as mesmas condições e funções anteriormente exercidas.

Requer, ainda, o pagamento dos salários e demais vantagens obtidas pela categoria, convencionais e contratuais, vencidas e vincendas, sem desprezar eventual incremento de vantagens implementadas após seu afastamento e a contagem do período de afastamento como tempo de serviço para todos os efeitos legais, desde a despedida até a efetiva reintegração ao emprego, com juros e correção monetária, na forma da lei.”

A reclamada se defende:

“*Prima facie*, como é sabido, com acórdão publicado em dez/2018 o STF julgou os embargos de declaração no RE 589.998 para que fossem fixadas as teses de repercussão geral pelo STF:

Assim sendo, diante do julgamento dos embargos de declaração e da fixação de tese em repercussão geral sobre o dever de motivação das dispensas realizadas pela Empresa Brasileira de Correios e Telégrafos – ECT, a **decisão de sobrestamento não mais subsiste**.

I. A necessidade de motivação depende de prévia aprovação em concurso público;

II. Para necessidade de motivação, **a entidade administrativa deve ser equiparada Fazenda Pública** – imunidade tributária, pagamento por precatório;

III. A motivação é apenas a formalização dos motivos, sem necessidade de “abertura de prévio contraditório”

Seguem trechos do acórdão do STF que demonstra **que a necessidade de motivação somente quando a entidade da Administração Pública Indireta for equiparada a Fazenda Pública, com pagamento por precatório e imunidade tributária, por exemplo:**

3. A questão constitucional versada no presente recurso envolvia a ECT, empresa prestadora de serviço público em regime de exclusividade, **que desfruta de imunidade tributária recíproca e paga suas dívidas mediante precatório. Logo, a tese de julgamento deve estar adstrita a esta hipótese.** 4. A fim de conciliar a natureza privada dos vínculos trabalhistas com o regime essencialmente público reconhecido à ECT, não é possível impor-lhe nada além da exposição, por escrito, dos motivos ensejadores da dispensa sem justa causa. **Não se pode exigir, em especial, instauração de processo administrativo ou a abertura de prévio contraditório.** (...) Por sinal, o ponto também foi consignado no voto-vista do Min. Joaquim Barbosa, que destacou a impossibilidade de se exigir processo administrativo ou prévio contraditório para a exposição dos motivos da dispensa. Em linhas gerais, afirmou-se que basta que a ECT indique, por escrito, os motivos que a levaram (i) a dispensar o empregado sem justa causa – e.g., prejuízos operacionais e necessidade de corte de gastos – e, (ii) quando for o caso, a escolher o empregado atingido por sua política interna de redução do quadro funcional (e.g., mais moderno ou menos produtivo).

Desta feita, ainda quando integrante da administração pública, a Reclamada não tinha o dever de motivar, tampouco de deflagrar procedimento administrativo para exaustivo contraditório e ampla defesa.

Apesar disso, caso Vossa Excelência ainda entenda pela necessidade de motivação e/ou procedimento administrativo, tal necessidade se finaliza com a privatização da reclamada em 13/04/2019.

A partir da efetivação da privatização inexistente qualquer obrigação da empresa de motivar ato de demissão ou abrir procedimento administrativo disciplinar, ao tempo que passa a ser a reclamada regida integralmente pelas regras da iniciativa privada.

Além disso, a norma interna que garantia procedimento para demissão foi revogada. Vale dizer, impugnando a informação do reclamante, que desde a efetivação da privatização começou os estudos para revogação das normas internas, conforme DA 06/2019, e tão logo aprovada pela diretoria, fora revogada a norma interna.

Nessa toada, ainda que o preclaro juízo entenda pela nulidade da demissão, subsiste somente a reversão da justa causa e não mais a reintegração do empregado, tendo em visto que o contrato de trabalho agora é regido pelas regras gerais da CLT.

(...)

Em outro julgamento, o TST decidiu que **a norma interna não incorpora ao contrato de trabalho:**

I - RECURSO DE REVISTA DA RECLAMANTE INTERPOSTO SOB A ÉGIDE DA LEI Nº 13.015/2014. 1. NULIDADE. NEGATIVA DE PRESTAÇÃO JURISDICIONAL. Quando a decisão se mostra bem lançada, com estrita observância das disposições dos arts. 93, IX, da Constituição Federal, 458 do CPC e 832 da CLT, não se cogita de nulidade, por negativa de prestação jurisdicional. Recurso de revista não conhecido. 2. BANESTADO. EMPREGADO ADMITIDO, POR CONCURSO PÚBLICO, EM SOCIEDADE DE ECONOMIA MISTA. DISPENSA IMOTIVADA APÓS A PRIVATIZAÇÃO. REINTEGRAÇÃO. IMPOSSIBILIDADE. 1. No caso, o Regional asseverou que as **normas internas do Banestado exigiam motivação para dispensa sem justa causa de empregado**. 2. Ocorre que a privatização do banco, com a consequente alteração do regime jurídico, afasta a incidência da necessidade de motivação, uma vez que o sucessor, pessoa jurídica de direito privado, não se submete aos princípios regentes da Administração Pública Direta e Indireta. Precedentes. Recurso de revista conhecido e desprovido. 3. (TST - RR: 16240920115090007, Relator: Alberto Luiz Bresciani de Fontan Pereira, Data de Julgamento: 06/09/2017, 3ª Turma, Data de Publicação: DEJT 15/09/2017)

Em outro julgado, no mesmo sentido, **o TST entendeu que a revogação de norma interna após a privatização afasta incidência da Súm. 51 do TST:**

4. REINTEGRAÇÃO. TELEPAR. NORMA INTERNA. POLÍTICA DE DESLIGAMENTO. REVOGAÇÃO POR DISSÍDIO COLETIVO. PROVIMENTO. A atual jurisprudência desta Corte Superior é no sentido de considerar válida a revogação, por norma coletiva, do regulamento interno da reclamada, que previa garantia de emprego aos empregados da TELEPAR, sendo inaplicável a Súmula nº 51 desta Corte. No mais, as sociedades de economia mista e as empresas públicas exploradoras de atividade econômica são regidas por regime jurídico misto, o privado (CF, art. 173, II) e o público (CF, art. 37). Todavia, após a privatização, a empresa não mais se submete aos princípios próprios da administração pública, sendo legítima a dispensa de empregados sem a motivação do ato rescisório. Precedentes. Recurso de revista de que se conhece e a que se dá provimento. (TST - ARR: 16106008720075090003, Relator: Guilherme Augusto Caputo Bastos, Data de Julgamento: 02/03/2016, 5ª Turma, Data de Publicação: DEJT 11/03/2016)

A jurisprudência desta Corte Superior tem se firmado no sentido de que a dispensa imotivada de empregado, após a privatização da sociedade de economia mista, não viola o disposto nos artigos 10 e 448 da CLT, na medida em que o contrato de trabalho deixa de ser regido pelo regime jurídico administrativo. O Tribunal Regional consignou "que a revogação da norma interna garantidora da estabilidade no emprego decorreu de um pronunciamento normativo proferido por este Tribunal", concluindo que a referida revogação de norma interna "afetou também o contrato laboral do autor, inexistindo, por este diapasão, a estabilidade pretendida". **Não havendo norma interna vigente, em que se determine a estabilidade do trabalhador ou a necessidade de motivação em caso de dispensa, admitida é a dispensa imotivada.**

(TST - RR: 1208007120085090658, Relator: Douglas Alencar Rodrigues, Data de Julgamento: 02/08/2017, 7ª Turma, Data de Publicação: DEJT 10/08/2017)

Assim, conforme jurisprudência do TST, houve mero exercício do poder diretivo do empregador:

Art. 2º - Considera-se empregador a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviço.

Por essa razão, pugna-se pela total improcedência da reclamação trabalhista, reconhecendo a validade da demissão sem justa causa.”

E, em caso de entendimento diverso, acrescentou em sua defesa:

“Improcede a Reclamação Trabalhista, nenhum colaborador da Amazonas Distribuidora de Energia S.A possuía proteção ampla e irrestrita contra demissão sem justa causa antes do Leilão de Privatização, já que poderiam ser motivadamente demitidos sem justa causa, conforme já definido pelo STF, mas agora, que o regime da empresa passou a ser o celetista puro e simples, por ordem da D. Magistrada não podem ser demitidos até o fim da norma interna de duvidosa aplicabilidade, como aqui já se comprovou, e que não traz nenhuma restrição de tal natureza.

É claro, portanto, que a pretensão de proibir rescisão contratual cria obrigação/estabilidade no emprego não prevista em lei, tampouco no ACT firmado entre a Reclamada e o Sindicato, o que implica inequívoca violação ao artigo 5º, II, artigo 7º, I e XXVI, e art. 170 da CF, bem como ao artigo 477-A da CLT.

Nem se fale na suposta impossibilidade de dispensa de empregados de forma imotivada pelo passado público da Companhia, primeiro por não fazer parte dos argumentos da inicial ou dos fundamentos da decisão, segundo, por já concretizada a privatização, ocorrida em abril/2019, em todos os termos e condições (já tendo sido adjudicado o objeto do leilão, assinado contrato de concessão com a União, aprovado pela ANEEL, CADE, integralização de capital no valor de mais de R\$720milhões, enfim, transcorridos todos os meandros que perfectibilizaram a transferência do controle acionário da Companhia – Doc. anexos).

(...)

No que se refere a Norma Interna, mencionada por Reclamante, foi **inteiramente descontextualizada. A Norma Interna, DG-GP-01/N-013 foi adotada – não para garantir – ao empregado ESTABILIDADE DE EMPREGO, mas para GARANTIR AO ERÁRIO PÚBLICO RETORNO DO INVESTIMENTO NA QUALIFICAÇÃO DE PESSOAL.**

O referido regramento indica no item 3 os fundamentos legais do procedimento para dispensa sem justa causa, observe-se: [imagem no original]

Indica a Administração Pública que prevê um procedimento para dispensa SEM justa causa em virtude dos investimentos do erário público previsto nos programas de “De senvolvimento e Capacitação de Pessoas” (Resolução 022/2010) e Auxílio EducaçãoEnsino Superior (Resolução 244/2010).

NO CASO, DO RECLAMANTE, A EMPRESA JAMAIS CUSTEOU CURSO EM ENSINO SUPERIOR PARA O RECLAMANTE.

A dispensa que tenta coibir a Administração Pública é do empregado que firma Termo de Compromisso a fim de receber Capacitação em Ensino Superior, mais uma vez leia-se o texto do normativo: (...).

(...)

A norma ao apresentar PROCEDIMENTO não se destina a defesa do empregado, nem a garantia de dispensa sem justa causa, mas a proteção é destinada ao dinheiro público. O bem jurídico tutelado não era a estabilidade do empregado público.

Outrossim, importante destacar que na norma da Eletrobrás **não há impedimento na dispensa**, o Parecer da Comissão **era de caráter meramente opinativo**, nada obrigado ao Diretor da Empresa entender que a rescisão seria mais conveniente para sociedade de economia mista.

Agora, sendo a Reclamada empresa privada não se admite simulacros que evite a interpretação sistemática do contexto que se insere o Contrato de Trabalho do laborista. Reitere-se: a Norma DG-GP/N-013 regulamentava outro tipo de situação, e o objetivo era evitar o Ato de Improbidade na dispensa sem justa causa, sem motivação, ante o investimento em Qualificação.

(...)

No caso em tela, **a NÃO dispensa de empregado sem prévia informação do Sindicato estava previsto no ACT Nacional 2017-2018**, que não foi renovado. Outrossim, as normas internas derivavam de previsão em ACT, que não mais existe e cuja ultratividade é vedada.

Os Acordos Coletivos, portanto, eram os instrumentos que garantiam ao Sindicato a participação **ainda que a título de mera informação**. Todavia, nunca houve Garantia a Dispensa Sem Justa Causa e nem Procedimento Administrativo Prévio. , nunca Texto do ACT Nacional 2017-2018, **Cláusulas Sétima e Oitava: (...)**.

A interpretação das normas legais e convencionais também deve, além do Método Sistemático, Lógico, Teleológico, o Histórico, a evolução temporal desde o surgimento até a norma que regula a situação fática na atualidade.

Cronologicamente a Eletrobrás finalizou a privatização em 10-abril-2019, entregando definitivamente sua concessão e todos os bens e empregados nesta ocasião.

Por força normativa os empregados passaram a ser regido pela CLT e sem mais nenhuma previsão legislativa casada com a Administração Pública.

Assim, é que o ACT Nacional perdeu sua vigência em **30-abril-2019**. Em **01-maio-2019 a empresa então firmou Acordo Coletivo local com o Sindicato na Categoria e não foi incluída nesta as missivas cláusulas do ACT Nacional**.

Em **02-maio-2019** a impetrante, Amazonas Energia, apenas por apreço a melhor clareza das suas relações com os empregados **revogou formalmente** o Regulamento da então Subsidiária da Eletrobrás, a **Norma DG-GP/N-013**.

No Atual ACT (2019) **não foi garantido ao Sindicato qualquer tipo de intervenção ao Poder Diretivo da empresa** . Em seguida, dia 02/05/2019 **revogada** todas as normas da então Administração Pública em **que previa a participação sindical**, inclusive **NI DG-GP01/N-013**.

A cláusulas não renovadas foram extintas, **perdendo todos os efeitos nesta** oportunidade (Reforma Trabalhista - **art. 614, IV, da CLT**). Patente que as cláusulas que **asseguravam eventuais vantagens aos trabalhadores por Normas Coletivas** e, por consequência, **regulamentadas pelo empregador** perderam sua vigência (**Lei 8.030/90, art. 14, e parágrafo único da Lei 8.222/91**).

Urge salientar que por ser previsão decorrente de ACT revogada/não renovada, não há ultratividade, de modo que não cabe alegação de incorporação ao contrato de trabalho:

Art. 614 (...) § 3o Não será permitido estipular duração de convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho superior a dois anos, sendo vedada a ultratividade

Nesses casos, inclusive, **a jurisprudência do TST afasta peremptoriamente a incorporação da norma interna, quando revogada e anteriormente prevista em norma coletiva:**

4. REINTEGRAÇÃO. TELEPAR. NORMA INTERNA. POLÍTICA DE DESLIGAMENTO. REVOGAÇÃO POR DISSÍDIO COLETIVO. PROVIMENTO. **A atual jurisprudência desta Corte Superior é no sentido de considerar válida a revogação, por norma coletiva, do regulamento interno da reclamada, que previa garantia de emprego aos empregados da TELEPAR, sendo inaplicável a Súmula nº 51 desta Corte**. No mais, as sociedades de economia mista e as empresas públicas exploradoras de atividade econômica são regidas por regime jurídico misto, o privado (CF, art. 173, II) e o público (CF, art. 37). Todavia, após a privatização, a empresa não mais se submete aos princípios próprios da administração pública, sendo legítima a dispensa de empregados sem a motivação do ato rescisório. Precedentes. Recurso de revista de que se conhece e a que se dá provimento. (TST - ARR: 16106008720075090003, Relator: Guilherme Augusto Caputo Bastos, Data de Julgamento: 02/03/2016, 5ª Turma, Data de Publicação: DEJT 11/03/2016)

Além disso, o **art. 468 da CLT** não serve como argumento sobre a **inalterabilidade das disposições previstas na norma coletiva finda**, pois este artigo está previsto no **Capítulo da CLT que trata sobre Direito Individual do Trabalho, e não concernente ao Direito Coletivo do Trabalho**. Portanto, a aplicação analógica da **Súmula 51**.

A partir da reforma trabalhista é permitida uma alteração **“in pejus”** – prejudicial, do contrato de trabalho, pois o instrumento coletivo tem o poder de revogar, alterar ou suprimir qualquer vantagem que antes era prevista por regimento ou regulamento interno da empresa. **Por consequência, o inciso I da Súmula 51 do TST deve ser cancelada, haja vista que dispõe exatamente o contrário.**

Estas considerações se fazem para por que a ampla defesa seja exercida, já que demonstrado que nem em Regulamento Interno, nem em Norma Coletiva, ocorreu garantia de emprego, e ainda motivação mediante processo administrativo. De nenhuma forma, seja pela interpretação da Norma Interna, seja em razão do ACT restou evidenciado este direito ao laborista.

(...)

O pleito do reclamante implica **risco de lesão à economia e ordem públicas**, vez que obriga **concessionária de serviços públicos a manter em seu quadro de empregados trabalhadores sem que haja esquite legal para que isto ocorra.**

A eventual procedência causará prejuízos concretos às empresas, que **serão obrigadas a manter em seus quadros empregados que entende não adequados para o desempenho de suas atividades** e terá que recontratar aqueles que eventualmente tiverem sido **dispensados criando, inclusive, tumulto na administração da Companhia.**

Não fosse o bastante, estaria a Amazonas Energia impedida de contratar pessoas mais adequadas ao desempenho das funções por ela exercidas, **prejudicando, assim, o poder gerencial da empresa cujos reflexos serão nefastos para inadiável saneamento da Companhia.**"

Decido.

Estamos em momento jurídico inacreditável e teratológico. As normas e os princípios, bem como os precedentes jurisprudenciais, que deveriam servir como balizas e paradigmas decisórios, sob o manto da dignidade da pessoa humana e da segurança jurídica, sofrem, a passo e passo, interpretações das mais variadas, muitas vezes teratológicas e inovadoras, em defesa de interesses econômicos não contemplados na relação de trabalho, quer seja o empregador uma empresa pública, uma economia mista ou uma empresa privada.

Há limites claros, na aplicação da norma jurídica, no Estado Democrático de Direito, e se consubstanciam nas seguintes normas com acento constitucional:

Art. 1º A República Federativa do Brasil, formada pela união indissolúvel dos Estados e Municípios e do Distrito Federal, constitui-se em Estado Democrático de Direito e tem como fundamentos:

I - a soberania;

II - a cidadania;

III - a dignidade da pessoa humana;

IV - os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa;

V - o pluralismo político.(...)

Art. 3º Constituem objetivos fundamentais da República Federativa do Brasil:

I - construir uma sociedade livre, justa e solidária;

II - garantir o desenvolvimento nacional;

III - erradicar a pobreza e a marginalização e reduzir as desigualdades sociais e regionais;

IV - promover o bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação.

(...)

Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:

Ao lado dessas normas constitucionais, há importante norma trabalhista, propriamente definida, contida no art. 468 da CLT, ora reproduzido:

Art. 468 - Nos contratos individuais de trabalho só é lícita a alteração das respectivas condições por mútuo consentimento, e ainda assim desde que não resultem, direta ou indiretamente, prejuízos ao empregado, sob pena de nulidade da cláusula infringente desta garantia.

A jurisprudência trabalhista, desde a década de 1970, aliás, pacificou o entendimento quanto ao tema, na redação da Súmula 51 do TST, ora reproduzida:

*51. NORMA REGULAMENTAR. VANTAGENS E OPÇÃO PELO NOVOREGULAMENTO.
ART. 468 DA CLT (incorporada a Orientação Jurisprudencial nº 163 da SBDI-1) - Res. 129 /2005, DJ 20, 22 e 25.04.2005*

I - As cláusulas regulamentares, que revoguem ou alterem vantagens deferidas anteriormente, só atingirão os trabalhadores admitidos após a revogação ou alteração do regulamento. (ex-Súmula nº 51 - RA 41/1973, DJ 14.06.1973)

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. (ex-OJ nº 163 da SBDI-1 - inserida em 26.03.1999)

Atualmente, desde a vigência do atual Código de Processo Civil, mormente o disposto em seu art. 927, § 4º, é vinculante o entendimento de enunciado de súmula pacificada, considerando-se os princípios da segurança jurídica, da proteção da confiança e da isonomia.

É cediço, ademais, a possibilidade de alteração fundamentada do entendimento, nas hipóteses em que houver algum fato ou ato jurídico de relevo.

Na hipótese, a garantia do reclamante de que eventual dispensa sem justa causa passaria pelos procedimentos previstos na norma interna (DG-GP-01/N-013), foi incorporada em seu contrato de trabalho, sendo irrelevante que a reclamada tenha alterado a absolutamente sua natureza jurídica, como expressamente descrito no art. 10 da CLT, ora reproduzido:

Art. 10. Qualquer alteração na estrutura jurídica da empresa não afetará os direitos adquiridos por seus empregados.

A revogação da norma interna (DG-GP-01/N-013), segundo entendimento jurisprudencial pacífico, como salientado, somente poderia ter efeitos jurídicos para os novos empregados contratados, a partir da revogação unilateral, jamais atingindo os empregados beneficiados com os direitos e as garantias ali previstos e incorporados, *erga omnes*, ao contrato de trabalho.

Sendo assim, a dispensa do reclamante é nula, por não observância do procedimento criado pela própria reclamada que, entre outros motivos, visava ao respeito da isonomia e da não-discriminação de nenhum de seus empregados, no ato da terminação contratual.

Por esses fundamentos, JULGO PROCEDENTES os pedidos, a fim de DECLARAR a nulidade da terminação contratual do reclamante e DETERMINAR a reintegração, no prazo de 5 (cinco) dias, após a notificação do trânsito em julgado, devendo ser ao trabalho observadas as mesmas condições e funções anteriormente exercidas.

Em complemento, decido CONDENAR a reclamada ao pagamento dos salários e demais vantagens obtidas pela categoria, convencionais e contratuais, vencidas e vincendas, sem desprezar eventual incremento de vantagens implementadas após seu afastamento e a contagem do período de afastamento como tempo de serviço para todos os efeitos legais, desde a despedida até a efetiva reintegração ao emprego, possibilitando a compensação dos valores recebidos no TRCT, a fim de se evitar o enriquecimento ilícito da parte reclamante (art. 884 do CC), tudo devidamente calculado em liquidação de sentença.

II.1.2. Da indenização dos danos morais

Tenho entendido, reiteradamente, que a recusa injustificada do cumprimento das obrigações contratuais e rescisórias, além dos danos pecuniários e materiais, tutelados pelas normas ordinárias da CLT, geram um dano imaterial ao trabalhador, na medida em que se encontra totalmente sem respostas às preocupações alimentares individuais e familiares.

Neste caso, a conduta ilícita (art. 186 do CC) do reclamado é evidente, demonstrando intenso desprezo aos direitos de seu colaborador, recusando-se até a justificar um motivo razoável para não cumprir seu ônus social de respeito à dignidade da pessoa do trabalhador e de suportar os riscos de sua atividade econômica, sem prejuízo de terceiros.

Entendo que, em respeito ao disposto no art. 944 do CC, a indenização por danos morais deve ser proporcional ao tempo contratual e à capacidade financeira da reclamada, a fim de reparar o sofrimento psicológico e emocional sofrido pela parte reclamante e evitar a repetição da conduta ilícita da reclamada, com os demais colaboradores.

Por esses motivos, JULGO PARCIALMENTE o pedido de indenização por danos morais e condeno a reclamada a pagar ao reclamante a quantia líquida de **R\$ 30.000,00**.

II.2. Dos honorários advocatícios

O legislador ordinário, na redação do art. 791-A, da CLT, expressa e indubitavelmente instituiu o amplo direito de os nobres advogados, essenciais e indispensáveis à administração da Justiça (art. 133 da Constituição Federal), receberem pelo seu trabalho, repetindo a previsão do art. 85, §14, do CPC.

Não há, porém, na CLT, previsão de condenação no pagamento de honorários advocatícios para pedidos rejeitados, mas só para pedidos deferidos, com **“proveito econômico obtido”**.

O art. 791-A diz isso, expressamente:

“ao advogado (...) serão devidos honorários de sucumbência, fixados (...) sobre o valor que resultar da liquidação de sentença, do proveito econômico obtido ou, não sendo possível mensurá-lo, sobre o valor atualizado da causa”.

(grifos nossos)

Portanto, os dois únicos parâmetros previstos para incidência de honorários são:

a) valor que resultar da liquidação de sentença, e;

b) proveito econômico obtido, de modo que só no caso de não se puder estimar o valor do “proveito econômico obtido” a norma autoriza o uso do valor “atribuído à causa”.

Ambos os parâmetros só existem nas hipóteses de deferimento de pedido (integral ou parcial).

Os pedidos improcedentes não geram qualquer proveito econômico e a fixação de honorários advocatícios, para os advogados da parte reclamada, violaria a “*mens legis*”.

Entendo, ademais, que a previsão do art. 791-A, §3º, da CLT se destina, **exclusivamente**, às hipóteses de procedência do pedido contraposto, da reconvenção ou, ainda, de eventual reconhecimento e condenação em litigância de má-fé da parte autora.

Observo, por fim, a imprecisão técnica contida nas vozes “*procedência parcial*” e “*sucumbência recíproca*”. O art. 86 do CPC previu a possibilidade de “sucumbência parcial”, conquanto a CLT não traga tal previsão.

Assim, ante a média complexidade dos pedidos deferidos, fixo em 10% sobre o valor da condenação os honorários sucumbenciais em favor do(s) advogados(s) da parte reclamante, no valor líquido de R\$3.000,00.

II.3. Parâmetros da condenação

II.3.1. Da Justiça Gratuita

Defiro o pedido da reclamante de Justiça Gratuita, porque preenchidos os requisitos do art. 4ª da Lei nº 1.060/50 e do art. 790, §3º, da CLT, destacando que não há comprovação de o reclamante possuir renda regular e atual superior a 40% do limite máximo do Regime Geral da Previdência Social.

II.3.2. Das contribuições fiscais e previdenciárias

Em cumprimento ao disposto no parágrafo 3º, do art. 832, da CLT, as rubricas deferidas de adicionais, gratificações, saldo de salários, décimo terceiro salário, horas extras, diferença salarial e integrações em DSR e no décimo terceiro possuem natureza jurídica salarial,

devendo a reclamada pagar encargos previdenciários conforme for apurado em liquidação de sentença, (alíquota¹ de 31%), sem desconto da cota-parte do trabalhador, com fundamento no art. 33, §5º, da Lei nº. 8.212/91.

As demais verbas trabalhistas *lato sensu* deferidas neste ato sentencial possuem natureza indenizatória, não havendo incidência tributária, fiscal ou previdenciária.

Imposto de Renda deverá ser calculado no momento da quitação, observadas as Instruções Normativas da SRFB e o entendimento da Súmula 368 do TST.

¹ Segundo o art. 114, VIII, da CRFB/88, a Justiça do Trabalho é incompetente para a cobrança das verbas destinadas a terceiros (art. 195, I e II, da CRFB/88, a contrario sensu) - RR - 174300-82.2005.5.08.0012 **Data de Julgamento: 06/04/2011, Relatora Ministra:**

Kátia Magalhães Arruda, 5ª Turma, **Data de Publicação: DEJT 19/04/2011.**

II.3.3. Dos Juros e da correção monetária

A atualização monetária deve ocorrer a partir do vencimento da obrigação e, em sede trabalhista, tal momento se dá no mês subsequente ao da prestação dos serviços, segundo a exegese do art. 459, parágrafo único da CLT e Súmula 381 do TST.

Ressalta-se, ademais, conforme entendimento pacificado pelo E. TRT 11º Região, em sede de julgamento do Incidente de Uniformização de Jurisprudência nº 000009169.2017.5.11.0000, a atualização dos créditos trabalhistas deve ser realizada mediante a aplicação da Taxa Referencial Diária (TRD) aos créditos trabalhistas efetuados até 24 de março de 2015 e o Índice de Preços ao Consumidor Amplo e Especial (IPCA-E²) a partir de 25 de março de 2015.

Observe-se, ainda, a incidência de juros, em consonância com a Lei nº 8.177/91, art. 883 da CLT e Súmulas 200 e 211 do TST, a partir do ajuizamento, no importe de 1% ao mês, sob a forma simples.

²No trânsito em julgado, observe-se a decisão de mérito da ADC 58.

III - CONCLUSÃO

Por todo o exposto,

Nesta reclamação ajuizada por _____ em desfavor de **AMAZONAS ENERGIA S/A**, decido:

I - JULGAR PROCEDENTES os pedidos, a fim de:

a) DECLARAR a nulidade da terminação contratual do reclamante;

b) DETERMINAR a reintegração, no prazo de 5 (cinco) dias, após ao trabalho a notificação do trânsito em julgado, devendo ser observadas as mesmas condições e funções anteriormente exercidas.

c) CONDENAR a reclamada ao pagamento dos salários e demais vantagens obtidas pela categoria, convencionais e contratuais, vencidas e vincendas, sem desprezar eventual incremento de vantagens implementadas após seu afastamento e a contagem do período de afastamento como tempo de serviço para todos os efeitos legais, desde a despedida até a efetiva reintegração ao emprego;

d) DETERMINAR a compensação dos valores recebidos no TRCT, a fim de se evitar o enriquecimento ilícito da parte reclamante (art. 884 do CC), tudo devidamente calculado em liquidação de sentença.

II - JULGAR PROCEDENTE EM PARTE o pedido de indenização do dano moral, a fim de CONDENAR a reclamada a pagar ao reclamante a quantia líquida de R\$ 30.000,00 (trinta mil reais).

Honorários de sucumbência em favor do patrono do reclamante, na quantia de R\$3.000,00.

Contribuições previdenciárias. Imposto de Renda. Juros e correção monetária.

Gratuidade Judiciária concedida ao reclamante.

TUDO NOS TERMOS DA FUNDAMENTAÇÃO.

Valor da condenação fixado em **R\$100.000,00**. Custas pela reclamada no valor de **R\$2.000,00**.

Notifiquem-se as partes.

Para fins de contagem do prazo recursal, a ciência das partes se dará no dia **13 de novembro de 2020**, conforme determinação proferida em despacho (id. a30cfc1).

MANAUS/AM, 06 de novembro de 2020.

JOSE ANTONIO CORREA FRANCISCO
Juiz(a) do Trabalho Substituto



Assinado eletronicamente por: JOSE ANTONIO CORREA FRANCISCO - Juntado em: 06/11/2020 11:25:20 - 90824c3

<https://pje.trt11.jus.br/pjekz/validacao/20110608254630700000020116855?instancia=1>

Número do processo: 0000766-88.2020.5.11.0012

Número do documento: 20110608254630700000020116855