

UNIVERSIDADE FEDERAL DE ALAGOAS
FACULDADE DE DIREITO DE ALAGOAS

EDINÊS DE CARVALHO SILVA JÚNIOR

**A JUDICIALIZAÇÃO SOBRE O PLR DA EQUATORIAL ENERGIA EM ALAGOAS:
análise da nulidade por ausência do litisconsórcio necessário, consoante a
reforma trabalhista advinda da Lei 13.467/17.**

Maceió, AL

2023

Catálogo na Fonte
Universidade Federal de Alagoas
Biblioteca Central
Divisão de Tratamento Técnico

Bibliotecário: Marcelino de Carvalho Freitas Neto – CRB-4 – 1767

S586j Silva Júnior, Edinês de Carvalho.
A judicialização sobre o PLR da Equatorial Energia em Alagoas : análise da nulidade por ausência do litisconsórcio necessário, consoante a reforma trabalhista advinda da Lei 13.467/17 / Edinês de Carvalho Silva Júnior. – 2023.
76 f. : il.

Orientador: João Leite de Arruda Alencar.
Monografia (Trabalho de Conclusão de Curso em Direito) – Universidade Federal de Alagoas. Faculdade de Direito de Alagoas. Maceió, 2023.

Bibliografia: f. 54-59.
Anexos: f. 60-76.

1. Brasil. Lei n. 13.467, de 13 de julho de 2017. 2. Litisconsórcio necessário. 3. Reforma trabalhista. 4. Instrumentos coletivos. 5. Nulidade. I. Título.

CDU: 349.2(81)

RESUMO

A Reforma Trabalhista ocorrida no ano de 2017 trouxe diversas mudanças ao ordenamento jurídico pátrio, dentre estes o artigo 611-A, §5º da Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT), o qual prescreve a obrigatoriedade de integração dos sindicatos subscritores do instrumento coletivo à lide, quando a demanda objetivar a anulação de cláusula negociada em convenção coletiva ou acordo coletivo. A existência deste litisconsórcio necessário proposto pela lei é abordada tendo como objeto de análise o processo 0000094-88.2020.5.19.0002 do Tribunal Regional do Trabalho da 19ª Região, neste os obreiros buscam garantir seus direitos na busca do pagamento do PLR (Participação nos Lucros e Resultados). Para além do estudo de caso, emprega-se também conceituações doutrinárias e utiliza-se de pesquisas bibliográficas e documentais com o fito de desenvolver um pensamento crítico e dar contextualização aos argumentos empregados. Os capítulos interpelam a conceituação dos institutos objetos do estudo, sem se aprofundar, com o intuito de auxiliar a compreensão basilar destes. Adentra-se, ainda, a uma breve abordagem da reforma trabalhista de forma generalista e logo após trata a respeito do instituto do litisconsórcio necessário prescrito na CLT, neste caso. Busca-se desenvolver uma reflexão quanto à existência de nulidade ou não do processo em questão, visto não existir neste a observância à literalidade da norma.

Palavras-chave: Litisconsórcio necessário. Reforma Trabalhista. Instrumento Coletivo. Nulidade.

ABSTRACT

The Labor Reform that occurred in 2017 brought several changes to the Brazilian legal system, among them article 611-A, §5 of the Brazilian Consolidation of Labor Laws (CLT), which prescribes the obligation to include the unions that signed the collective instrument in the lawsuit when the claim seeks the annulment of a clause negotiated in a collective agreement. The existence of this necessary joinder of parties proposed by law is approached having as object of analysis case 0000094-88.2020.5.19.0002 of the Regional Labor Court of the 19th Region, in which workers seek to guarantee their rights in the search for payment of PSP (Profit-sharing Plan). Besides the case study, it also employs doctrinal conceptualizations and uses bibliographic and documentary research in order to develop critical thinking and give context to the arguments employed. The chapters deal with the conceptualization of the institutes that are the object of the study, without going into detail, in order to aid in their basic understanding. A brief approach is made to the labor reform in a general way and soon after it deals with the institute of the necessary joint venture prescribed in the CLT, in this case. The goal is to develop a reflection on the existence of nullity or not of the process in question, since it is not in compliance with the literalness of the rule.

Keywords: Necessary joinder of parties. Labor Reform. Collective Instrument. Nullity.

SUMÁRIO

1	INTRODUÇÃO	7
2	LINHAS CONCEITUAIS DA PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS E RESULTADOS.....	11
2.1	BREVE EXPLANAÇÃO QUANTO À NEGOCIAÇÃO COLETIVA.....	13
2.2	NATUREZA JURÍDICA.....	15
2.1.1	NATUREZA JURÍDICA DA NEGOCIAÇÃO COLETIVA.....	16
2.1.2	NATUREZA JURÍDICA DA PLR.....	17
2.3	HISTÓRICO NORMATIVO BRASILEIRO	19
2.3.1	A LEI 10.101/2000 E SUA REGULAÇÃO ESPECÍFICA	21
2.4	UTILIZAÇÃO DA PLR NA PRÁTICA	23
2.4.1	PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS APÓS A DISPENSA DO TRABALHADOR ...	24
3	A LEI 13.467/2017 ENQUANTO NOVO PARÂMETRO TRABALHISTA	26
3.1	ALTERAÇÕES PROMOVIDAS PELA REFORMA TRABALHISTA	29
3.2	MUDANÇAS RELATIVAS À NEGOCIAÇÃO COLETIVA E PLR	31
3.3	O LITISCONSÓRCIO NECESSÁRIO EM PERSPECTIVA	33
4	O PROCESSO 0000094-88.2020.5.19.0002 PROVENIENTE DO TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 19ª REGIÃO.....	36
4.1	A OBRIGATORIEDADE IMPOSTA PELO ART. 611-A, §5º DA CLT	40
4.2	TRIBUNAIS TRABALHISTAS BRASILEIROS E A INTEGRAÇÃO À LIDE PELOS SINDICATOS IMPOSTA PELO ART. 611-A, §5º DA CLT.....	43
4.2.1	JURISPRUDÊNCIA SELECIONADA	44
4.2.2	POSICIONAMENTO DOS TRIBUNAIS PÁTRIOS.....	47
5	CONSIDERAÇÕES FINAIS	50
	REFERÊNCIAS.....	54
	ANEXO – ACORDO COLETIVO DE TRABALHO 2019/2021.....	60

1 INTRODUÇÃO

A existência de normativa que dispõe regras sobre o trabalho, pressupõe a existência de direitos que são inerentes ao trabalhador. A carta fundante da pátria elenca em seu texto diversos destes direitos que objetivam dar segurança aos obreiros quanto às contrapartidas existenciais das relações trabalhistas, evitando que o subjetivismo interfira diretamente nestas negociações, dando base sólida a quem possui o direito e também a quem é obrigado em garanti-lo. Dentre estes direitos positivados, encontra-se a Participação nos Lucros e Resultados da empresa (PLR) por parte dos trabalhadores que a esta integram, este instituto não possuindo conceituação em tão conformidade por parte dos doutrinadores. A disparidade aumenta quando tenta-se delinear a cronologia desta, ou, com o fito de especificar o início desta na história da humanidade. Alguns historiadores afirmam que se deu início com Napoleão Bonaparte, que em 1812 concedeu participação nos lucros aos artistas da Comédie Française, no entanto, a maioria aponta o empresário francês Edmé-Jean como precursor deste movimento, o qual dividia os lucros de sua fábrica de vidros e pintura aos trabalhadores em 1842/1843¹.

Diferentemente da Participação nos Lucros e Resultados da empresa, a negociação coletiva possui conceituação no próprio texto da lei, quando em seu artigo 611 delinea os contornos deste instituto. A negociação coletiva possui uma enorme importância para a coletividade que objetiva a chegada de um acordo entre as partes que dela participam, conforme proferido pelo professor Mauricio Godinho em sua obra, que este instituto transcende o direito do trabalho, pois as demonstrações empíricas nos países ocidentais revelam uma estruturação mais democrática do conjunto social².

A PLR, regulada pela lei nº 10.101/2000, será objeto de Acordo ou Convenção Coletiva, nestas é obrigatória a participação do sindicato, haja vista esta ser a conceituação da convenção e acordo coletivo, o acordo entre os sindicatos interessados que estipulam condições de trabalhos às relações individuais³. Para o

¹ LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de Direito do Trabalho-14^a Edição 2022**. Saraiva Educação SA, 2022.

² DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 16. ed. São Paulo: LTr, 2017.

³ BRASIL. **Decreto-lei nº 5.452, de 1 de maio de 1943. Aprova a consolidação das leis do trabalho. Lex:** coletânea de legislação: edição federal, São Paulo, v. 7, 1943. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 05 fev. 2023.

Professor José Cláudio Monteiro de Brito Filho esta negociação é “o processo de entendimento entre empregados e empregadores visando à harmonização de interesses antagônicos com a finalidade de estabelecer normas e condições de trabalho”⁴.

Não obstante, a “Reforma Trabalhista” (Lei nº 13.467/2017) trouxe variadas mudanças para a Consolidação das Leis Trabalhistas, entre elas está a inclusão do §5º do art. 611-A, este apregoa que “Os sindicatos subscritores de convenção coletiva ou de acordo coletivo de trabalho deverão participar, como litisconsortes necessários, em ação individual ou coletiva, que tenha como objeto a anulação de cláusulas desses instrumentos”⁵. Os professores Godinho e Neves afirmam que a imposição da participação destes sindicatos nas negociações, sejam coletivas ou particulares, é medida que mais causam malefícios ao trabalhador, do que benefícios⁶, visto a possibilidade de o sindicato litigar com seu sindicalizado. Por outro lado, pode-se interpretar pela necessidade de trazer à discussão jurídica os que subscreveram o instrumento coletivo, ou seja, oportunizar a estes o direito de se manifestar quanto ao documento que acordaram em sua confecção, haja vista estes sindicatos serem os responsáveis pelas negociações e pelas assinaturas destes acordos coletivos e convenções coletivas. Há, ainda, quem defenda a regra pela possibilidade de o litisconsórcio existir entre empregado e sindicato, o que equilibraria as relações jurídicas.

O segundo capítulo deste trabalho aborda toda a base teórica e conceitual que delinea o objeto utilizado para estudo, além dos institutos que o integra em sua essência, fazendo uma conexão entre o que é a Participação nos Lucros e Resultados (PLR), como essa se desenvolve no âmbito empresarial, formas de negociação desta e legislação que regula este instituto, não obstante, aborda-se também o conceito de negociação coletiva, instituto este responsável pela confecção do instrumento coletivo, o qual dispõe das regras previamente acordadas entre os que participam da negociação.

⁴ BRITO FILHO, José Cláudio Monteiro de. **Direito sindical: análise do modelo brasileiro de relações coletivas de trabalho à luz do direito comparado e da doutrina da OIT: proposta de inserção da comissão de empresa**. São Paulo: LTr, 2000.

⁵ BRASIL. Op. Cit. 1943

⁶ DELGADO, Mauricio Godinho; DELGADO, Gabriela Neves. *A Reforma Trabalhista no Brasil: com os comentários à Lei n. 13. 467/2017*. 2ª ed. rev., atual. e ampl. São Paulo: LTr, 2018.

No terceiro capítulo desta obra, tendo em vista as mudanças no ordenamento jurídico após a reforma trabalhista ocorrida em 2017, tecem-se comentários a respeito dessas alterações ocorridas, obviamente por não ser o foco deste trabalho, não se aborda todas as mudanças trazidas pela Lei 13.467, mas sim, principalmente, as que estão diretamente relacionadas ao objeto deste trabalho, assim trata-se a respeito do art. 611-A e seguintes, os quais tratam a respeito da negociação coletiva e participação nos lucros e resultados.

De posse dessa base conceitual a respeito dos objetos que serão trabalhados nessa obra, finda esta produção textual com o quarto capítulo, este que, utilizando o processo 0000094-88.2020.5.19.0002, proveniente do Tribunal Regional da 19ª região, no qual se discutiu o pagamento do programa de PLR dos anos de 2018 e 2019, visto que no conteúdo do acordo estava a quitação destes sem o devido pagamento, discute a respeito da existência de nulidade ou não na sentença que anula a aplicação de cláusula constante em instrumento coletivo no caso concreto. Analisando incisivamente o processo, tratar-se-á a respeito da participação ou não dos sindicatos subscritores do instrumento coletivo como litisconsortes necessários durante todo o trâmite legal e pela existência da nulidade ou não quanto ao teor supramencionado.

Para o desenvolvimento desta obra utilizou-se de pesquisa aprofundada de documentos que se relacionem com o tema apresentado, dentre eles o próprio instrumento coletivo (em anexo) que normatiza a relação trabalhista entre empregado-empregador, documento este que foi objeto de demanda ajuizada na Justiça Trabalhista. Ainda, utilizou-se de busca de jurisprudência, objetivando consubstanciar as afirmações ao longo do trabalho e demonstrar o posicionamento dos tribunais em relação ao objeto desta pesquisa. A escolha do tema baseou-se na observância da disparidade entre o exposto pela norma, a qual em sua literalidade prescreve uma regra e a não adesão dos tribunais a esta em sua literalidade, o que cabe a discussão a respeito da existência de nulidade quanto a não aplicação estrita desta.

Ressalte-se que o presente trabalho busca, além da análise do caso concreto, expor toda conceituação e cronologia existente da participação nos lucros e resultados, do instituto da negociação coletiva, consubstanciando os argumentos empregados com fontes doutrinárias, legais e jurisprudenciais. Objetiva-se nesta obra responder às perguntas: 1- O litisconsórcio necessário posto pelo art. 611-A, §5º da

CLT é de aplicação literal e irrestrita? 2 – Há malefícios trazidos por esta obrigação de integração dos sindicatos à lide? 3 - A decisão do processo 0000094-88.2020.5.19.0002 do TRT da 19ª Região possui nulidade por não atendimento a regra do litisconsórcio necessário?

Assim, buscar-se-á explicar o objeto deste trabalho, contextualizando-o por intermédio de posicionamentos doutrinários e dos tribunais que o manuseiam no caso concreto, além de explanar o conteúdo do processo, ao menos a parte que se relaciona com o estudo em questão, analisando detidamente os documentos disponibilizados mediante esforço intelectual.

2 LINHAS CONCEITUAIS DA PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS E RESULTADOS

A Constituição Federal de 1988, em seu art. 7º, XI, prescreve que “é direito do trabalhador, que visa melhoria de sua condição social, a participação nos lucros, ou resultados, desvinculada da remuneração”⁷. Ao delinear sua Teoria Pura do Direito, Kelsen entendeu que as normas possuem uma hierarquia entre si, tanto que prescreveu a existência da conhecida “pirâmide de Kelsen”, esta, ao analisar o direito interno de um país, profere que a Constituição está no ápice da hierarquia⁸. Assim, ao analisar o objeto deste estudo, qual seja a PLR, vê-se a importância do instituto através de sua existência na Carta Fundante do Estado Democrático de Direito brasileiro.

Prescrita na Lei 5.452/1943 (CLT), a participação nos lucros e resultados da empresa teve um acréscimo na legislação, quando a Lei 13.467/2017 (Reforma Trabalhista) acresceu ao texto da CLT, em seu art. 611-A, XV, que a PLR seria objeto de Negociação Coletiva, qual seja a Convenção ou o acordo coletivo⁹. Este instituto, embora previsto no ordenamento jurídico brasileiro, não é obrigacional para a empresa ofertar para os funcionários desta, exceto se houver um acordo preexistente entre a empresa e os trabalhadores, seja em Convenção ou Acordo, estará obrigada a cumprir o acertado.

A PLR não é uma criação recente, embora a nomenclatura possa ser alterada pelo operador deste instituto, sua usabilidade remonta a décadas anteriores. Conforme visto, seu uso advém da época da Revolução industrial, quando nos Estados Unidos da América (EUA) houve esta distribuição dos lucros para os trabalhadores de uma fábrica de vidro¹⁰. Não obstante, a literatura aponta ainda para sua utilização quando Napoleão Bonaparte, via decreto em 1812, regulamentou a participação nos lucros nas atividades teatrais pelos atores que exerciam esta

⁷ BRASIL. Constituição (1988). **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília, DF: Presidência da República, 1988.

⁸ KELSEN apud LOURENÇO, Lúcio Augusto Pimentel. **Teoria Pura do Direito (segundo o pensamento de Hans Kelsen)**. JURISMAT, n. 10, 2017.

⁹ BRASIL. Op. Cit. 1943

¹⁰ LOBOS apud ÁLVARES, Antonio Carlos Teixeira. **Participação nos lucros definida pelos resultados**. Revista de Administração de empresas, v. 39, p. 70-77, 1999. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/rae/a/xvRkxKHD57dDwb57Fk5jGtL/abstract/?lang=pt>. Acesso em: 05 fev. 2023

função¹¹. Sua inserção no ambiente empresarial é uma forma de reconhecimento do empresário pela mão de obra do seu corpo de funcionários, conforme resume o professor Antônio Álvares¹²:

A participação nos lucros, entretanto, não se restringe, mesmo nos seus primórdios, às grandes empresas. A utilização do sistema estaria mais vinculada à ideologia do fundador, ao acreditar que o partilhamento do sucesso entre os empregados aumenta a produtividade e os lucros.

Em pesquisa rápida ao buscador da internet mais conhecido, qual seja o GOOGLE, a utilização da PLR é tida como uma ferramenta da empresa para motivar seus empregados na obtenção de mais resultados para o próprio ambiente de trabalho¹³. Uma forma de ganha de um lado e ganha do outro, evitando a exploração exacerbada sem uma contrapartida financeira, sendo o que se almeja quando se vende a força de trabalho. É o que prolata os professores FONSECA, MENDES e MACHADO, quando tratam que nesta concepção de ambiente de trabalho, o trabalhador “contribuiria com sua força de trabalho, ao passo que o empregador promoveria a integração do capital para possibilitar condições de trabalho melhores, repartindo-se, ao final, os lucros e resultados com os empregados”¹⁴.

As professoras MACHADO e SILVA apresentam em sua obra que a participação nos lucros e resultado é um dos institutos considerados quando da compreensão dos indicadores sociais internos da empresa, além da relação da empresa com o corpo de funcionários¹⁵. Esses indicadores se apoiam na compreensão do nível de investimento o qual a empresa emprega no seu âmbito funcional, capacitando seu quadro de empregados e afins¹⁷. Torna-se assim inevitável a compreensão do instituto posto como objeto de estudo, visto que seu uso, para além

¹¹ SARASATE, Paulo. **Participação nos lucros a na vida das empresas: Pref. do senador Jarbas Passarinho**. Freitas Bastos, 1968.

¹² ÁLVARES, Antonio Carlos Teixeira. *Op. Cit.* 1999.

¹³ iFractal. **PLR: o que é, como funciona e benefícios**. Disponível em: <https://ifractal.com.br/blog/plr/>. Acesso em: 06 fev. 2023.

¹⁴ FONSECA, Maria Hemília; DOS SANTOS MENDES, Guilherme Adolfo; MACHADO, Gustavo Campoli. **Participação dos empregados nos lucros ou resultados da empresa sob a ótica constitucional: Direito do trabalhador ou faculdade do empregador?**. Revista de Informação Legislativa, v. 51, n. 204, p. 163-178, 2014. Disponível em: <https://www2.senado.leg.br/bdsf/handle/id/509933>. Acesso em: 14 fev. 2023.

¹⁵ CIDADANIA EMPRESARIAL

¹⁶ MACHADO, Pollyana; SILVA, Naiara. **Modelos de balanço social no Brasil: um estudo comparativo**. REASU-Revista Eletrônica de Administração da Universidade Santa Úrsula, v. 5, n. 1, 2020. Disponível em: <http://revistas.icesp.br/index.php/REASU/article/view/1347>. Acesso em: 14 fev. 2023

¹⁷ Ibidem.

das vantagens competitivas auferidas pelos obreiros de uma empresa, é ainda importante índice utilizado como a cultura empresarial se porta no mercado empresarial, haja vista, conforme apregoa o professor Marcelo Mascaro Nascimento, a PLR “tem efeito integrativo, visto que estimula o trabalhador a participar do desenvolvimento da empresa”¹⁸.

2.1 BREVE EXPLANAÇÃO QUANTO À NEGOCIAÇÃO COLETIVA

A Carta Magna do Estado brasileiro, ao se debruçar sobre a questão trabalhista, conferiu papéis de protagonismo aos sindicatos quando da negociação sobre os interesses dos trabalhadores. Em seu art. 8º, IV, a CF, apregouo que é obrigatória a participação do sindicato nas negociações coletivas referentes ao trabalho¹⁹. Esse papel foi acentuado mais intensamente quando o Supremo Tribunal Federal, no julgamento da ADI 4364/SC²⁰, prolatou que a participação/intervenção do poder executivo nas negociações coletivas ofende o princípio da liberdade sindical, não respeitando a autonomia das partes quando da criação de normas que gerem seus próprios interesses.

A importância da negociação coletiva é tanta que o professor Maurício Godinho, a insere em um grupo de fórmulas autocompositivas, definindo-a “como fórmula autocompositiva essencialmente democrática, gerindo interesses profissionais e econômicos de significativa relevância social”²¹.

A Convenção 154 da Organização Internacional do Trabalho, em seu art. 2º, conceitua negociação coletiva como²²:

... todas as negociações que tenham lugar entre, de uma parte, um empregador, um grupo de empregadores ou uma organização ou várias organizações de empregadores, e, de outra parte, uma ou

¹⁸ NASCIMENTO apud FONSECA, Maria Hemília; DOS SANTOS MENDES, Guilherme Adolfo; MACHADO, Gustavo Campoli. *Op. Cit.* 2014.

¹⁹ BRASIL. *Op. Cit.* 1988.

²⁰ BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **ADI nº 4364/SC**. Relator: Min. Dias Toffoli. Disponível em: <https://redir.stf.jus.br/paginadorpub/paginador.jsp?docTP=TP&docID=4544294>. Acesso em: 16 fev. 2023

²¹ DELGADO, Maurício Godinho. *Op. Cit.* 2017.

²² ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. Convenção 154. Genebra: OIT, 1981. Disponível em: https://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS_236162/lang--pt/index.htm. Acesso em: 08 fev. 2023

várias organizações de trabalhadores, com fim de:
a) fixar as condições de trabalho e emprego; ou
b) regular as relações entre empregadores e trabalhadores; ou
c) regular as relações entre os empregadores ou suas organizações e uma ou várias organizações de trabalhadores, ou alcançar todos estes objetivos de uma só vez.

A Negociação coletiva, seja a Convenção Coletiva de Trabalho (CCT) ou Acordo Coletivo de Trabalho (ACT), é um dos métodos de solução de conflitos existentes no âmbito do Direito do Trabalho. A Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT), em seu art. 611, conceitua a CCT e o ACT²³:

Convenção Coletiva de Trabalho é o acordo de caráter normativo, pelo qual dois ou mais Sindicatos representativos de categorias econômicas e profissionais estipulam condições de trabalho aplicáveis, no âmbito das respectivas representações, às relações individuais de trabalho.

Já na conceituação do Acordo Coletivo, em seu §1º, ele afirma que este é celebrado pelos sindicatos representativos das categorias profissionais, de forma facultativa com uma empresa ou mais de uma, sendo aplicável, este acordo, no âmbito destas²⁴. Para o professor Mauricio Coutinho Delgado, o ACT diferente do CCT não firma a necessidade da participação do sindicato empresarial em um dos polos da negociação, haja vista o artigo 8º da CF, ao exigir a presença destes nas negociações, estar se referindo exclusivamente ao sindicato dos trabalhadores²⁵.

A finalidade da negociação coletiva em si é a confecção do instrumento coletivo, este sendo o documento em que se conteúdo está contido todas as regras acordadas pelas partes que negociaram previamente em acordo coletivo ou convenção coletiva. Cabe observar que o negociado entre as partes e positivado no instrumento coletivo se sobrepõe à lei desde que observado os limites impostos no art. 611-A da CLT. Ainda, cabe assinalar que o prazo de vigência destes instrumentos é de dois anos, segundo o art. 614, § 3º da CLT, o seu conteúdo podendo exclusivamente regulamentar as relações existentes durante seu prazo de vigência, não podendo haver ultratividade destas normas.²⁶

²³ BRASIL. Op. Cit. 1943

²⁴ Ibidem.

²⁵ DELGADO, Maurício Godinho. *Op. Cit.* 2017.

²⁶ BRASIL. Supremo Tribunal Federal. Arguição de Descumprimento de Preceito Fundamental (ADPF) 323-DF. Relator: Ministro Gilmar Mendes. Julgado em: 30 mai. 2022, DJ 15 set. 2022. Disponível em: <https://portal.stf.jus.br/processos/detalhe.asp?incidente=4599102>. Acesso em: 15 fev. 2023.

2.2 NATUREZA JURÍDICA

O alagoano Francisco Cavalcanti Pontes de Miranda, em sua obra, desenvolvedor da Teoria do Fato Jurídico no Brasil, esta muito utilizada no meio acadêmico como forma de explicitar como se dá os fatos e atos jurídicos e sua relevância para o direito, além dos planos existentes em que se insere estes institutos quando afetos ao mundo jurídico. Para o doutrinador, o mundo é repleto de fatos, no entanto, nem todos denotam importância para o direito, o qual não se encontra na obrigatoriedade de regulá-los em sua completude. No entanto, quando há incidência da norma sobre o suporte fático, então haverá “elevação” daquele fato para o mundo do direito, possuindo tal importância que será regulado em sua inteireza²⁷.

Na conceituação da natureza jurídica do instituto leva-se em consideração a elevação do fato existente à órbita do direito, não quedando este exclusivamente no mundo fático, possuindo tal importância que finda por ser regulado pelo direito, até porque delimitar a natureza jurídica seria uma forma de classificação do objeto em estudo tendo como parâmetro maior todas as áreas do direito, não as utilizando para defini-lo, mas como ponto de partida em busca de afinidade entre estas e aquele²⁸.

Ao se delinear a conceituação da natureza jurídica de forma generalista, tende-se a limitar e caracterizar um instituto dentro do Direito, este enquanto ramo da ciência. O professor Maurício Coutinho Delgado ensina que a natureza jurídica é a forma de posicionar o instituto em estudo no plano jurídico geral, descobrindo suas características e seus elementos formadores, balizando-o por figuras preexistentes no Direito.²⁹

Para tanto, neste tópico traz-se o delineamento da natureza jurídica dos institutos abordados nesta obra, com o fito de apresentá-los, inclusive, dentro de sua caracterização classificatória.

²⁷ STINGHEN, João Rodrigo. **Breve introdução à teoria do fato jurídico**. 2018. Disponível em: <https://joaorodrigostinghen.jusbrasil.com.br/artigos/503029997/breve-introducao-a-teoria-do-fato-juridico>. Acesso em: 14 fev. 2023

²⁸ DINIZ, Maria Helena. **Curso de Direito Civil Brasileiro: Teoria Geral do Direito Civil I**. São Paulo: Editora Saraiva, 2012.

²⁹ DELGADO, Maurício Godinho. *Op. Cit.* 2017.

2.1.1 NATUREZA JURÍDICA DA NEGOCIAÇÃO COLETIVA

A negociação coletiva, independente de qual instituto seja utilizado na prática, conforme explicitado, constitui em um direito das partes em redigir as normativas que gerirão os liames operativos entre os que dela participem. A negociação no direito trabalhista é essencialmente um direito, o que se encontra de acordo com o art. 1º, inciso IV da Constituição Federal, quando este prescreve como fundamento da República Federativa do Brasil, os valores sociais do trabalho e a livre iniciativa³⁰, o que em uma interpretação abrangente observa-se esta atribuição às partes em externar em uma negociação paritária, a melhor forma de reger suas relações.

O professor Davi Furtado Meirelles, em sua tese de doutorado, delineando a natureza jurídica da negociação coletiva, afirma que esta é de natureza eminentemente **PROCESSUAL**³¹, não há a possibilidade de adequá-la como contrato, até porque “negociar não é contratar”³². Ou seja, embora haja a possibilidade de existir um contrato entre os sindicatos ou sindicato/empresa, a negociação coletiva em si é meramente processual, o que pode ser visto no art. 616 da CLT, o qual afirma que: “Os Sindicatos representativos de categorias econômicas ou profissionais e as empresas, inclusive as que não tenham representação sindical, quando provocados, não podem recusar-se à negociação coletiva.” O que não significa necessariamente que haverá um instrumento coletivo negociado entre as partes ao final do processo.

Explico, é que nos parágrafos seguintes do art. 616 da Consolidação das Leis Trabalhistas, está prescrito que caso haja a recusa em se negociar ou chegar a um consenso entre as partes no Acordo ou Convenção Coletiva, não havendo a instituição do instrumento coletivo, a parte que provocou a negociação pode instaurar um dissídio coletivo³³. O dissídio coletivo é uma fórmula ou instrumento de resolução dos conflitos trabalhistas, neste caso haverá uma resolução da demanda por intermédio do poder

³⁰ BRASIL. *Op. Cit.* 1988.

³¹ MEIRELLES, Davi Furtado. **Negociação coletiva em tempos de crise: a polêmica quanto à prevalência do negociado sobre o legislado no sistema sindical brasileiro.** 2017. 376 f. Tese (Doutorado em Direito) - Programa de Estudos Pós-Graduados em Direito, Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, São Paulo, 2017. Disponível em: <https://tede.pucsp.br/handle/handle/20947>. Acesso em: 20 fev. 2023

³² MORIN apud MEIRELLES, Davi Furtado. *Ibidem.* 2017

³³ BRASIL. *Op. Cit.* 1943.

judiciário, o qual será responsável pela formulação da sentença normativa, esta que estabelecerá “regras gerais, abstratas, impessoais, obrigatórias, como resultado de um único e específico processo posto a exame do tribunal trabalhista para aquele preciso e especificado fim, no exercício de função típica e tradicional do Poder Legislativo (e não do Judiciário).”³⁴.

2.1.2 NATUREZA JURÍDICA DA PLR

Os professores FONSECA, MENDES e MACHADO em sua obra, revisita três correntes de estudo quanto à natureza jurídica da Participação nos Lucros e resultados, quais sejam: 1 – PLR como verba salarial; 2- PLR como decorrência de contrato da sociedade; 3- PLR como contrato *sui generis*.³⁵ A primeira corrente não se sustenta devido à existência de normativas, jurisprudências e doutrinas dominantes as quais prolatam que a PLR não tem natureza salarial, ou seja, desvincula-se esta como parcela retributiva ou contraprestativa da mão de obra, a segunda corrente vai de encontro ao apregoado pelo professor Sérgio Pinto Martins³⁶, quando ao apresentar os requisitos que caracterizam a relação de emprego apresenta a alteridade como um destes, a qual se configura pela atribuição dos riscos e lucros ao empregador e não ao empregado, portanto não se pode determinar que o empregado esteja no mesmo patamar que o empregador quando submetido ao seu poder diretivo. Já a terceira corrente tem alguns adeptos, dentre eles o Professor Amauri Nascimento³⁷, o qual apregoa que:

A tese de participação nos lucros como contrato *sui generis* parte do pressuposto de que a sua instituição indica o início da sonhada fase de transição ente o regime do salário e o regime da sociedade, situando-se o sistema de participação exatamente como a ponte através da qual serão percorridos os caminhos que permitirão ao trabalhador afastar-se da sua condição desfavorável, como segmento social, para situar-se em posição melhor, ao lado do capital e usufruindo as vantagens dele. Aceita essa tese, a participação nos

³⁴ DELGADO, Maurício Godinho. *Op. Cit.* 2017.

³⁵ FONSECA, Maria Hemília; DOS SANTOS MENDES, Guilherme Adolfo; MACHADO, Gustavo Campoli. *Op. Cit.* 2014.

³⁶ MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do trabalho**. São Paulo: Atlas, 2010.

³⁷ NASCIMENTO apud FONSECA, Maria Hemília; DOS SANTOS MENDES, Guilherme Adolfo; MACHADO, Gustavo Campoli. *Op. Cit.* 2014.

lucros não é salário, mas também não faz do assalariado um sócio do empregador

O artigo 457, §2º da CLT afirma que algumas importâncias, mesmo que pagas habitualmente, não se incorporam ao contrato de trabalho e nem se firmam como base de incidência de encargo trabalhista e/ou previdenciário. Assim, essas verbas não estarão integrando o salário do obreiro, por não serem parcelas de natureza salarial. No entanto, caso estas verbas estejam sendo pagas como contrapartida pelo serviço que foi prestado pelo trabalhador, através da aplicação do princípio da primazia da realidade, será reconhecida sua natureza salarial e a integração no cálculo das verbas trabalhistas e previdenciárias³⁸. Inclusive este tem sido o entendimento de alguns tribunais quando da aplicação do princípio supracitado, visto a inobservância das regras legais impostas quando da utilização da participação dos lucros e resultados³⁹.

O salário é composto por parcelas que funcionam como contraprestação pelo serviço prestado pelo obreiro ao empregador⁴⁰. No entanto, no Direito do trabalho existem as parcelas que não são salariais, conforme explicitado anteriormente, dentre elas está a PLR. A participação, conforme jurisprudência consolidada do Tribunal Superior do Trabalho (TST), tem natureza jurídica de **INDENIZAÇÃO**, não podendo incidir sobre esta os encargos supramencionados⁴¹. Não obstante, o Superior Tribunal de Justiça, no julgamento do Recurso Especial n. 1.872.706/DF, entendeu que pela não natureza jurídica salarial da Participação dos Lucros e Resultados, não poderia haver reflexo automático na pensão alimentícia, devendo o magistrado analisar as circunstâncias que assim permita⁴². Assim, em conformidade com o entendimento do ramo especializado, qual seja o ramo trabalhista, os tribunais superiores convergem

³⁸ CORREIA, Henrique. *Resumo de Direito do Trabalho. Resumo de Direito do Trabalho*. Salvador: JusPodvm, 2022.

³⁹ Disponível em: RO 00007694320145020064 SP 00007694320145020064 A28 (TRT-2), Data da publicação: 14/08/2015 / TST – AIRR: 101711520135010064, Relator: Dora Maria Da Costa, Data de Julgamento: 16/03/2016, 8ª Turma, Data de Publicação: 22/03/2016 / TST – RR: 15190720135100016, Relator: Alexandre de Souza Agra Belmonte, Data de Julgamento: 02/08/2017, 3ª Turma, Data de Publicação: DEJT 04/08/2017

⁴⁰ DELGADO, Maurício Godinho. *Op. Cit.* 2017.

⁴¹ BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Recurso de Revista - 36100-71.2005.5.02.0462. Participação nos Lucros e Resultados não tem natureza salarial, sim indenizatória. Disponível em: <https://www.lexml.gov.br/urn/urn:lex:br:tribunal.superior.trabalho;turma.6:acordao;rr:2010-02-24;36100-2005-462-2-0>. Acesso em: 08 fev. 2023

⁴² BRASIL. Superior Tribunal de Justiça. Recurso Especial n. 1.872.706/DF. Participação nos lucros e resultados não deve ter reflexo automático no valor da pensão alimentícia Disponível em: <https://www.stj.jus.br/sites/portalp/Paginas/Comunicacao/Noticias/11122020-Participacao-nos-lucros-e-resultados-nao-deve-ter-reflexo-automatico-no-valor-da-pensao-alimenticia.aspx>. Acesso em: 08 fev. 2023

para o mesmo entendimento, qual seja, a natureza indenizatória da Participação nos Lucros e Resultados.

2.3 HISTÓRICO NORMATIVO BRASILEIRO

No Brasil, a primeira legislação que tratou sobre a questão da PLR, foi a CLT de 1943, em seu artigo 63, o qual apregoa que: “Não haverá distinção entre empregados e interessados, e a participação em lucros e comissões, salvo em lucros de caráter social, não exclui o participante do regime deste Capítulo”⁴³. No entanto, foi apenas na Constituição de 1946 que a participação nos lucros ou resultados da empresa foi incorporado ao nosso ordenamento jurídico, quando em seu art. 157, IV afirma que a participação **obrigatória** e direta dos trabalhadores nos lucros da empresa é forma de visar à melhoria da condição dos trabalhadores, sendo este um dos preceitos a qual a legislação trabalhista e previdenciária deverá observar⁴⁴. Observa-se que diferente do que ocorre no ordenamento jurídico atual, a Carta fundante de 1946 impunha a vinculação do empregador a participar aos empregados o lucro da empresa, não existindo a liberalidade de incluir no âmbito de seu negócio este instituto ou não, até porque há a “... a) exigência de ser obrigatória, não facultativa (a líbito do trabalhador ou do empregador)⁴⁵”, este sendo um dos requisitos da norma no seu tempo.

A Constituição Federal de 1988, define em seu art. 7º, XI que a participação nos lucros ou resultados da empresa é um direito social e deve estar desvinculado da remuneração do trabalhador⁴⁶, obviamente não incidindo sobre este os encargos tributários da remuneração, com exceção do imposto de renda, o qual será tributado na fonte, não integrando a base de cálculo do imposto devido pelo beneficiário na Declaração de Ajuste Anual⁴⁷.

⁴³ BRASIL. Op. Cit. 1943

⁴⁴ BRASIL. Constituição (1946). Lex: **Constituição dos Estados Unidos do Brasil, de 18 de setembro de 1946.** Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao46.htm. Acesso em: 05 fev. 2023.

⁴⁵ MIRANDA apud LEITE, Carlos Henrique Bezerra. *Op. Cit.* 2022.

⁴⁶ BRASIL. *Op. Cit.* 1988.

⁴⁷ BRASIL. **Lei n. 10.101, de 19 de dezembro de 2000. Dispõe sobre a participação dos trabalhadores nos lucros ou resultados da empresa e dá outras providências.** Diário Oficial da

Quando se estuda a diferença entre a eficácia das normas existentes, segundo ensinamento do jurista José Afonso da Silva, estas se dividem em normas de eficácia plena, contida e limitada⁴⁸. Se diz norma de eficácia plena a que não necessita de norma regulatória, melhor explicando, a que desde a sua existência já produz os efeitos que o poder legiferante lhe atribuiu quando da sua criação, a norma de eficácia contida é a que, embora produza os efeitos, ou tenha capacidade para isto, que lhe foram dados, podem ser restringidas por normativas regulatórias, a norma de eficácia limitada é a que necessita desde o seu nascimento de norma regulatória para que seus efeitos venham a ser produzidos.

A participação nos Lucros e resultados, estando prevista na Constituição Federal, é uma norma de eficácia limitada, necessitando de norma infraconstitucional que regule sua existência no plano fático, é o que ocorre, visto estar regulada pela Lei nº 10.101/2000, a qual prolata que a forma de participação deverá ser objeto de negociação entre os empregados e os empregadores, por meio de comissão integrada por representantes de cada categoria, contendo um representante do sindicato ou por meio de convenção ou acordo coletivo⁴⁹. Embora haja essa discricionariedade, há requisitos na lei que impedem que a arbitrariedade se exacerbe entre as partes componentes da negociação, a exemplo da impossibilidade de obnubilações na hora de especificar as regras pós negociações, estas devendo “ser claras e objetivas quanto à fixação dos direitos substantivos da participação e das regras adjetivas...⁵⁰”. Esta participação é uma forma de tornar a empresa o mais social possível, afastando a ideia de disparidade entre o empregador e seus empregados, o que se denota que esta forma de fazer com que o trabalhador participe da empresa, tem o fito de “incentivar o trabalhador a trabalhar mais e melhor, comportando-se como se fosse *dominus* e não como *servus*”⁵¹.

Conforme supramencionado, a forma de participação caberá exclusivamente à negociação entre as partes interessadas nos trâmites, haja vista o lucro da empresa pertencer, em sua gênese, ao empregador e através de acordo com seus

União, 2000. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l10101.htm. Acesso em: 05 fev. 2023.

⁴⁸ DA SILVA apud FERREIRA FILHO, Manoel Gonçalves. Curso de Direito Constitucional, 38ª edição. Editora Saraiva, São Paulo: 2012

⁴⁹ BRASIL. *Op. Cit.* 2000.

⁵⁰ *Ibidem*.

⁵¹ CRETELLA JÚNIOR, José. **Comentários à Constituição de 1988**. São Paulo: Forense Universitária, v. II, 1998.

empregados, fazer com que estes participem de forma direta ou indireta. A participação nos lucros não se constitui em obrigatoriedade para o empregador, no entanto, caso haja a negociação e se chegue a um acordo em que todas as partes ratifiquem, a obrigatoriedade se impõe e, quando não há a observância no cumprimento em sua inteireza do que foi acordado, ocorre a judicialização para que o que fora acordado em momento diverso, seja, por ordem judicial, cumprido em sua completude.

2.3.1 A LEI 10.101/2000 E SUA REGULAÇÃO ESPECÍFICA

Com o entendimento já consolidado quanto à eficácia das normas no Direito, observa-se a necessidade de uma regulação mais específica, evitando que a discricionariedade existente quanto ao acerto da participação nos lucros e resultados da empresa torne-se um meio de arbitrariedades em detrimento da intenção legisferante primordial. Assim, em 2000 passou a vigorar no ordenamento jurídico brasileiro a Lei 10.101/2000, responsável por regular a PLR.

A Lei em questão apregoa, em seu art. 2º, que a PLR será objeto de negociação entre empresa e empregados, utilizando os dois métodos prescritos em seu texto, quais sejam a comissão paritária escolhida pelas partes ou a negociação coletiva (ACT/CCT)⁵². Poderão, ainda, para que se finde ao propósito de distribuição dos lucros, estabelecer no instrumento metas, índices de produtividade, resultados a serem alcançados, lucratividade de forma clara, precisa, sem obscuridades em seu texto, apontando prazos, regras, período de vigência, dentre outras formalidades que devem ser observadas, com o fito de evitar um desequilíbrio entre as relações de trabalho.

Em relação à participação do sindicato na negociação da Participação, temos que, caso escolhido o procedimento de comissão paritária, o sindicato indicará um representante da respectiva categoria para participar das negociações, ou seja, o sindicato participará das negociações mesmo que por representante. Além disto, caso haja negociação coletiva, no caso da CCT, esta é realizada por intermédio do sindicato

⁵² BRASIL. *Op. Cit.* 2000.

das duas partes, tanto empregado como empregador, quando for ACT daí não haverá participação do sindicato dos empregadores⁵³. Assim, observa-se que haverá participação sindical, coadunando com o que apregoa a Constituição Federal⁵⁴:

Art. 8º É livre a associação profissional ou sindical, observado o seguinte:

...

VI - é obrigatória a participação dos sindicatos nas negociações coletivas de trabalho;

(grifo autoral)

Após estipular o instrumento de participação nos lucros e resultados conforme a lei em questão, observa-se agora a forma de distribuição dos lucros também prescritos por esta. É vedado o pagamento, a título de PLR, por mais de 2 (duas) vezes no mesmo ano civil e em periodicidade inferior a um trimestre⁵⁵, impossibilitando, assim, que o instituto da participação nos lucros da empresa seja utilizado como subterfúgio com o fito de evitar incidência de encargos legais, usando-o como contrapartida para a prestação de trabalho pelo obreiro.

Não obstante, a própria lei traz em seu escopo como se dará a tributação sobre a PLR, a qual ocorrerá na fonte, da seguinte forma⁵⁶:

Tabela 1 – Tributação sobre a PLR

VALOR DA PLR ANUAL (EM R\$)	ALÍQUOTA	PARCELA A DEDUZIR DO IR (EM R\$)
De 0,00 a 6.000,00	0%	-
De 6.000,01 a 9.000,00	7,5%	450,00
de 9.000,01 a 12.000,00	15%	1.125,00
de 12.000,01 a 15.000,00	22,5%	2.025,00
acima de 15.000,00	27,5%	2.775,00

Contida na Lei 10.101/2000⁵⁷

⁵³ DELGADO, Maurício Godinho. *Op. Cit.* 2017.

⁵⁴ BRASIL. *Op. Cit.* 1988.

⁵⁵ BRASIL. *Op. Cit.* 2000.

⁵⁶ *Ibidem.*

⁵⁷ *Ibidem.*

Com base nos dispositivos desta lei, a qual possui 8 artigos, incluindo os exclusivamente técnicos, como o artigo 8º que aborda a entrada em vigor da lei, observa-se que embora haja uma enorme discricionariedade para que as partes delineiem como se dará a participação nos lucros e resultados dentro do âmbito empresarial, inclusive podendo utilizar-se de diversos instrumentos no mesmo local de trabalho segundo o artigo 2º, §5º, II, não se pode, contudo, utilizar desta liberdade de forma arbitrária, a margem da lei, visto esta ser a norma que norteia a própria negociação entre os interessados em aderir a este instituto.

2.4 UTILIZAÇÃO DA PLR NA PRÁTICA

A exemplo da utilização da Participação nos lucros e resultados atualmente no estado de Alagoas, utilizar-se-á a Equatorial Alagoas, pois, para além da exemplificação e conceituação do instituto objeto deste estudo, suas negociações em relação à PLR é o objeto central deste trabalho.

Em Acordo Coletivo de Trabalho (em anexo) que equivale do ano de 2021-2023, a EQUATORIAL ALAGOAS DISTRIBUIDORA DE ENERGIA S.A. em negociação coletiva com o SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS URBANAS NO ESTADO DE ALAGOAS acordaram, além de outras deliberações e acertos, que anualmente as partes do ACT em questão deliberarão para construção em conjunto de instrumento que regularize o Programa de Participação nos Lucros e Resultados do ano posterior⁵⁸. No anexo II, ou Aditivo ao Acordo Coletivo de Trabalho 2021-2023, do documento em questão, as partes já constroem o instrumento quanto a PLR do ano de 2022, o qual compreende o período de 01/01/2022 a 31/12/2022. Em suas cláusulas se estabelece que a PLR se dará em duas categorias, a que ocorre individualmente e a que ocorrerá em equipe, referindo-se a metas acertadas a serem alcançadas, dentro destas metas é incluída, inclusive, as faltas injustificadas e não abonadas que serão objeto de avaliação⁵⁹.

⁵⁸ ACORDO COLETIVO DE TRABALHO 2021/2023.

⁵⁹ ADITIVO AO ACORDO COLETIVO DE TRABALHO 2021-2023.

Nos tópicos 2.5, 2.6 e 2.7, está a exigência de a empresa enviar ao Sindicato dos trabalhadores que participaram da negociação, tudo que foi acertado entre as partes, o que está em conformidade com o prescrito pela Lei 10.101/2000, quando em seu art. 2º, §2º, diz que o instrumento será depositado na entidade sindical dos trabalhadores. A cláusula 3ª trata das regras do programa de participação nos lucros, esta divide os trabalhadores por equipe, levando em conta os aspectos de natureza do trabalho, proximidade e região, além de determinar quantidade de metas por equipe, que variará de 3 a 7 metas.

A cláusula 6ª trata a respeito do pagamento da PLR, prolatando que o pagamento se dará no ano posterior ao ano base, sendo pago até o dia 10 de maio de 2023, tendo como base o salário de dezembro de 2023. Assim, vê-se que a periodização se encontra de acordo com a normativa federal, pois será pago uma vez ao ano.

2.4.1 PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS APÓS A DISPENSA DO TRABALHADOR

Ainda na cláusula 8ª, o instrumento prescreve que o pagamento se dará para todos os trabalhadores que estiverem com contrato de trabalho ativo de 01 de janeiro de 2022 a 31 de dezembro de 2022, e para receber necessita ter permanecido no quadro funcional por um período superior aos 90 dias do contrato de experiência. No entanto, caso o contrato venha a ser rescindido, o obreiro receberá proporcionalmente pelo tempo em que figurou no quadro da empresa, o que coaduna com a jurisprudência pátria, conforme súmula 451 do TST⁶⁰:

PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS E RESULTADOS. RESCISÃO CONTRATUAL ANTERIOR À DATA DA DISTRIBUIÇÃO DOS LUCROS. PAGAMENTO PROPORCIONAL AOS MESES TRABALHADOS. PRINCÍPIO DA ISONOMIA. (conversão da Orientação Jurisprudencial nº 390 da SBDI-1) – Res. 194/2014, DEJT divulgado em 21, 22 e 23.05.2014
Fere o princípio da isonomia instituir vantagem mediante acordo coletivo ou norma regulamentar que condiciona a percepção da

⁶⁰ BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Súmula 451**. Na rescisão contratual antecipada, é devido o pagamento da parcela de forma proporcional aos meses trabalhados. Brasília, DF: Tribunal Superior do Trabalho, 2014. Disponível em: https://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_451_600.html. Acesso em: 13 fev. 2023

parcela participação nos lucros e resultados ao fato de estar o contrato de trabalho em vigor na data prevista para a distribuição dos lucros. Assim, inclusive na rescisão contratual antecipada, é devido o pagamento da parcela de forma proporcional aos meses trabalhados, pois o ex-empregado concorreu para os resultados positivos da empresa.

Observa-se, assim, que, para além das tecnicidades utilizadas nos documentos, a forma para chegada ao instrumento, que regulamenta no ambiente empresarial a participação nos lucros, é de livre negociação entre as partes que assim o desejam realizar. Não há obrigação por parte do empregador em ter um programa que traga o empregado à participação no lucro de sua empresa, no entanto, a partir do momento em que há negociação entre empregado-empregador, a obrigação surge e este deverá pautar seu comportamento pela regulação acordada, até porque a Negociação Coletiva se impõe como “lei” na área trabalhista⁶¹, é o que prescreve inclusive o art. 611-A da CLT⁶², acrescido após a Reforma Trabalhista.

⁶¹ BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **ARE 1.121.633 (Tema 1046)**. Validade de norma coletiva de trabalho que limita ou restringe direito trabalhista não assegurado constitucionalmente. Disponível em: <https://portal.stf.jus.br/jurisprudenciaRepercussao/verAndamentoProcesso.asp?incidente=5415427&numeroProcesso=1121633&classeProcesso=ARE&numeroTema=1046>. Acesso em: 07 fev. 2023

⁶² BRASIL. *Op. Cit.* 1943.

3 A LEI 13.467/2017 ENQUANTO NOVO PARÂMETRO TRABALHISTA

No Brasil, a reforma trabalhista foi aprovada em 2017, por meio da Lei nº 13.467, e trouxe diversas mudanças nas relações de trabalho, como a possibilidade de acordos coletivos prevalecerem sobre a legislação trabalhista em alguns casos, a criação do contrato de trabalho intermitente e a possibilidade de negociação individual entre empregador e empregado em algumas questões, entre outras.

A reforma trabalhista foi bastante controversa, com críticos argumentando que ela precarizaria as condições de trabalho e reduziria os direitos dos trabalhadores, enquanto defensores afirmavam que ela modernizaria as leis trabalhistas e estimularia a criação de empregos⁶³⁶⁴. A efetividade da reforma ainda é um tema de debate, e muitas de suas mudanças foram questionadas na justiça. A promessa da promulgação desta lei era de flexibilização das regras trabalhistas, com o intuito de dar maior liberdade aos empregadores quando da contratação de novos trabalhadores, visto que o argumento utilizado à época era de que a rigidez das normativas era a maior responsável pelo desemprego e com a flexibilização seria totalmente diferente⁶⁵.

Ainda no bojo da reforma, deu-se uma supervalorização às negociações entre empregado-empregador, visto a inclusão do art. 611-A e 611-B, estes prescrevendo o que será ou não objeto de negociação coletiva, independente se ACT ou CCT⁶⁶. Não obstante, conforme citado anteriormente, além da prescrição do art. 611-A, o STF já entendeu pela prevalência do negociado sobre o legislado quando tratar de assuntos que não sejam proibidos pela lei. A CLT, a partir da reforma trabalhista, teve diversas mudanças em seu conteúdo, havendo alteração em mais de 100 artigos da referida lei⁶⁷, tudo isso com a intenção legiferante da melhora das relações trabalhistas e expansão da criação de empregos.

⁶³ KREIN, José Dari; OLIVEIRA, Roberto Vêras; FILGUEIRAS, Vitor Araújo. **Reforma trabalhista no Brasil: promessas e realidade**. Campinas: Curt Nimuendajú, 2019. Disponível em: https://www.researchgate.net/profile/Roberto-De-Oliveira-5/publication/335854528_Reforma_Trabalhista_no_Brasil_promessas_e_realidade/links/5d804059458515fca16dfb00/Reforma-Trabalhista-no-Brasil-promessas-e-realidade.pdf. Acesso em: 21 fev. 2023

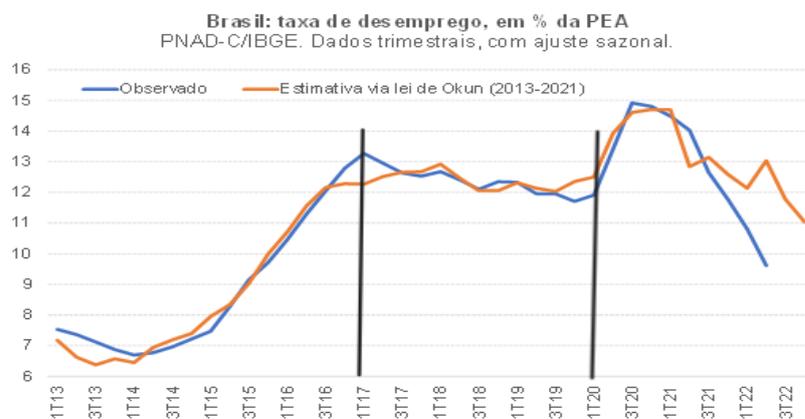
⁶⁴ PESSOA apud MARTINS, Ana Paula Alvarena; FERES, Lucas Prata; BELUZZI, Theodora Panitsa. **Reforma trabalhista e argumentos econômicos: o Brasil entre dois projetos**. Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região, v. 51, 2017.

⁶⁵ KREIN, José Dari; OLIVEIRA, Roberto Vêras; FILGUEIRAS, Vitor Araújo. *Op. Cit.* 2019.

⁶⁶ BRASIL. *Op. Cit.* 1943

⁶⁷ KREIN, José Dari; OLIVEIRA, Roberto Vêras; FILGUEIRAS, Vitor Araújo. *Op. Cit.* 2019.

Se torna impossível comparar dados atuais de desemprego para com os dados anteriores da entrada em vigor da lei em questão, visto a mudança de metodologia na contagem a partir de 2020, é o que afirma o professor José Dari Krein, doutor em economia social e do trabalho, em entrevista para a revista eletrônica UOL⁶⁸. No entanto, quando se compara os dados de 2017 até meados de 2020, observa-se uma mudança de 1% da queda de desemprego, que não importa uma influência direta da lei em comento, visto a existência de diversos fatores que influenciam esta dinâmica. A imagem a seguir demonstra, em dados, o argumento utilizado.



Representação gráfica 1

Taxa de desemprego 2013-2022

Disponibilizada pela FGV com recorte temporal pelo autor⁶⁹

Os professores Mauricio Godinho Delgado e Gabriela Delgado afirmam que a reforma trabalhista possui aspectos que apontam na direção regressiva, excludente, desigual e segregacionista, visto o não atendimento a pilares básicos nas esferas apontadas pelos autores, quais sejam: “o campo do direito individual do trabalho, o campo do direito coletivo do trabalho e o campo do direito processual do trabalho”.⁷⁰ A maior crítica dos doutrinadores converge para o fato de que a reforma diverge da

⁶⁸ ANDRETTA, Felipe. **Governo comemora recordes de emprego com carteira, mas comparação é errada.** 2021. Disponível em: <https://economia.uol.com.br/empregos-e-carreiras/noticias/redacao/2021/03/29/desemprego-caged-empregos-governo-serie-historica-metodologia.htm>. Acesso em: 21 fev. 2023

⁶⁹ BORGES, Bráulio. **O que explica a queda surpreendente da taxa de desemprego no Brasil?** 2022. Disponível em: <https://portal.fgv.br/artigos/explica-queda-surpreendente-taxa-desemprego-brasil>. Acesso em: 21 fev. 2023

⁷⁰ DELGADO, Mauricio Godinho; DELGADO, Gabriela Neves. *Op. Cit.* 2018.

essência do direito do trabalho, que é criar uma igualdade entre empregado-empregador, utilizando a desigualdade existente como parâmetro para atuação. Neste sentido, os professores supracitados afirmam que a reforma possui os seguintes aspectos⁷¹:

a) Um manifesto desprezo à noção de centralidade da pessoa humana na ordem jurídica e na vida social.

...

b) Um esvaziamento extremado do princípio constitucional da igualdade em sentido material no contexto das relações empregatícias.

...

c) Uma estratégia de desconstrução direta e/ou indireta do arcabouço normativo constitucional e infraconstitucional de proteção à saúde e segurança do trabalhador no âmbito das relações trabalhistas.

...

d) Uma evidente tentativa, por parte da nova lei, de driblar as normas jurídicas de inclusão de pessoas humanas vulneráveis no mercado de trabalho, tais como trabalhadores aprendizes, pessoas com deficiência e trabalhadores em reabilitação previdenciária.

...

e) A manifesta exacerbação da duração do trabalho em todo o mercado laborativo instigada pelo novo diploma legal.

...

f) Descaracterização da natureza salarial de parcelas pagas ao empregado no contexto da relação de emprego

Em contrapartida, há quem entenda pelos benefícios trazidos pela reforma trabalhista. O professor Carlos Renato Ferreira e Andre Souza afirmam em seu trabalho que a alteração da obrigatoriedade da contribuição sindical é vista por alguns como um benefício para o trabalhador, visto facultar a este segundo seu interesse a participação ou não⁷². Em busca na rede mundial de computadores⁷³, descobre-se alguns sites que dispõem sobre as vantagens da reforma trabalhista, a exemplo da valorização da negociação *inter partes*, da rescisão com acordo, do fracionamento das férias, dentre outros⁷⁴. No entanto, alguns destes apontamentos consubstanciam com

⁷¹ Ibidem.

⁷² SOUZA, André; FERREIRA, Carlos Renato. **NOVA REFORMA TRABALHISTA: VANTAGENS E DESVANTAGENS.** 2018. Disponível em: http://repositorio.aee.edu.br/bitstream/aee/8202/1/Artigo_Nova%20Reforma%20Trabalhista%20-%20Vantagens%20e%20Desvantagens.pdf. Acesso em: 22 fev. 2023

⁷³ Internet

⁷⁴ Sites apontados: <https://direitoreal.com.br/artigos/reforma-trabalhista-empregador> / <https://www.pontotel.com.br/reforma-trabalhista/>

o argumento do professor Godinho Delgado quanto ao desequilíbrio das relações trabalhistas desfavoravelmente para o trabalhador.

Não é objeto deste trabalho se posicionar quanto a existência de vantagens ou desvantagens da reforma trabalhista, muito menos “demonizá-la” ou colocá-la em “patamar de santidade”, tenta-se trazer diferentes pontos de vistas para que o conhecimento a respeito de diversos teóricos se coloque de forma cognoscível.

3.1 ALTERAÇÕES PROMOVIDAS PELA REFORMA TRABALHISTA

Conforme explicitado anteriormente, não é objetivo deste trabalho explicitar todas as mudanças da reforma trabalhista na seara do Direito do Trabalho, muito embora a reforma *per si* influencia diretamente neste. Quando se fala em reforma, por força do hábito nos é trazido ao pensamento a ideia de mudança e conseqüentemente, por influências externas, costumeiramente pensamos em coisas novas e boas, como bem falado pelo escritor Érico Veríssimo: “Quando os ventos da mudança sopram, umas pessoas levantam barreiras, outras constroem moinhos de vento”.

Esta demonstração da necessidade quanto ao aproveitamento das mudanças ocorridas como forma de benefício pode não se aplicar a todas as mudanças que ocorrem, como já foi demonstrado o pensamento do professor Mauricio Godinho, quando este discorda veementemente das mudanças trazidas pela Lei 13.467/2017, afirmando que esta, em sua essência, não tem outra intenção a não ser desequilibrar a “balança” em desfavor dos trabalhadores, até porque estes são tidos como o elo mais fraco na relação empregado-empregador.

Neste capítulo não se abordará todas as mudanças trazidas pela reforma trabalhista, visto a extensão destas poderem ser abordadas em trabalho exclusivo para isto, no entanto, tentar-se-á trazer à tona mudanças práticas de fácil compreensão ocorridas no bojo da referida lei.

Uma das mudanças foi o fim da contribuição sindical como obrigatoriedade, necessitando da anuência do trabalhador para que haja o desconto em folha. O art. 579, pós-reforma, afirma que tal instituto “...está condicionado à autorização prévia e

expressa...⁷⁵ O professor Mauricio Godinho ao tecer comentários quanto a esta e outras mudanças no direito coletivo, afirma que a Constituição institui o sindicalismo como forma de proteção dos interesses das classes que a ele estão agregados, inclusive para a participação nas negociações coletivas⁷⁶.

Outra mudança ocorrida diz respeito ao não cômputo das horas *in itinere* como tempo a disposição do empregador. O professor Mauricio Delgado afirma que tal disposição é uma perda para o trabalhador, principalmente para os situados em área rural, quando da dificuldade de acesso ao local de trabalho, afirma ainda que não se deve interpretar extensivamente o que está disposto no art. 58, pois os efeitos deletérios poderiam por extensão acompanhar a rota do obreiro até o momento de sua chegada ao posto de trabalho e não sua disposição ao empregador desde o momento em que se encontra no setor de trabalho⁷⁷.

A reforma trabalhista trouxe ainda em seu texto a possibilidade de negociação entre empregado-empregador em relação a jornada de trabalho, quando em seu art. 59 prescreve-se a possibilidade de haver hora extra, no máximo duas horas, por negociação individual ou outros meios de negociação, além da pactuação do banco de horas por acordo escrito e compensado em no máximo 6 meses, conforme o §5º do referido artigo. O art. 59-A trouxe ainda a possibilidade das partes pactuarem a jornada de 12x36, ou seja, o obreiro trabalha durante 12 horas seguidas, observados os intervalos legais ou indenizando-os, e pelas próximas 36 horas haverá descanso ininterruptos. Ao comentar sobre a jornada 12x36, o professor Mauricio Delgado, em sua obra, não tece comentários negativamente a respeito da existência do referido instituto, com exceção da do parágrafo único inserido no art. 60, o qual afirma que para este novo tipo de jornada não há exigência de licença prévia dos órgãos competentes quanto a insalubridade do ambiente⁷⁸.

Mesmo não sendo o objeto principal deste trabalho abordar as mudanças em sua completude trazidas pela Lei 13.467/2017, não se podem passar despercebidas pelo leitor, que, acredito, seja diretamente interessado nestas alterações que influenciam diretamente em sua vida, não fazendo juízo de valor sobre as alterações,

⁷⁵ BRASIL. Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017. **Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT)**. Diário Oficial da União, Brasília, 2017.

⁷⁶ DELGADO, Mauricio Godinho; DELGADO, Gabriela Neves. *Op. Cit.* 2018.

⁷⁷ Ibidem.

⁷⁸ Ibidem.

exclusivamente trazendo no bojo deste informações necessárias, haja vista uma das mudanças ocorridas é objeto desta obra e será abordada no próximo capítulo, com uma breve explanação neste próximo tópico.

3.2 MUDANÇAS RELATIVAS À NEGOCIAÇÃO COLETIVA E PLR

Com a reforma trabalhista realizada no Brasil em 2017, a negociação coletiva foi fortalecida, permitindo que acordos coletivos prevaleçam sobre a legislação em alguns aspectos, como jornada de trabalho, banco de horas e intervalo intrajornada. Isso significa que, em alguns casos, os acordos coletivos podem determinar condições de trabalho diferentes daquelas previstas na legislação trabalhista.

No entanto, é importante destacar que a negociação coletiva não pode contrariar as normas legais e constitucionais, especialmente aquelas que garantem direitos fundamentais dos trabalhadores. Além disso, a negociação coletiva deve ser realizada de forma transparente e democrática, garantindo a participação efetiva dos trabalhadores e de suas entidades representativas.

A CLT, a partir da reforma de 2017 (Lei 13.467/2017), concretizou que o acordado entre as partes, a negociação *inter partes*, prevalece ao legislado, não de forma arbitrária, haja vista existir um rol no artigo 611-A. Esta regra não deve ser aplicada irrestritamente, havendo a necessidade de se ponderar com outros princípios que regem a aplicação de normas nas relações jurídicas trabalhistas, como a aplicação da norma mais favorável. A participação nos lucros e resultados da empresa encontra-se no rol estipulado pelo artigo supracitado.

Conforme mencionado em capítulo supra, a Participação nos Lucros e Resultados da empresa pode ser realizada diretamente entre empregadores e trabalhadores, sendo estabelecida por meio de acordos individuais ou coletivos, com regras específicas para cada empresa ou categoria profissional. Isso significa que as empresas podem estabelecer critérios diferenciados para a distribuição da PLR, de acordo com as suas necessidades e realidade, de forma justa e transparente, garantindo a participação dos trabalhadores na definição dos critérios e na distribuição dos benefícios.

Ocorre que, antes da vigência da Lei 13.467/2017, a distribuição da PLR deveria ocorrer no máximo duas vezes por ano, do contrário haveria a penalização de considerar essa distribuição como natureza salarial e não mais como bonificação, no entanto, conforme a Reforma Trabalhista estabeleceu a prevalência das negociações coletivas sobre a lei, segundo o art. 611-A, a Participação nos Lucros e Resultados, a depender do que for acertado entre as partes subscritoras do instrumento coletivo, pode ser dividida em tantas vezes for a anuidade entre estes, desde que respeitados os limites do art. 3º, §2º da Lei 10.101/2000, trazendo à tona que o art. 2º, §8º da mesma lei estabelece que será invalidado os pagamentos realizados a “um mesmo empregado em periodicidade inferior a 1 (um) trimestre civil”⁷⁹, atentando-se sempre para o prazo de vigência do instrumento, que é de 2 (dois) anos, segundo o art. 614, § 3º da CLT.

Estas mudanças ocorridas, tratadas neste subtópico, estão inseridas no art. 611-A e outros da CLT, acrescentados pela reforma trabalhista. Em relação a supremacia do negociado sobre o legislado, afirma o professor Carlos Henrique Bezerra Leite que este artigo em específico “atrata com os princípios que fundamentam o Estado Democrático de Direito”⁸⁰, pois dentre estes, encontra-se o princípio da legalidade, o qual afirma que ninguém pode ser obrigado a fazer algo senão em virtude de lei, além disto a questão da flexibilização em prejuízo, a qual é possível ser negociada entre empregado-empregador, a qual vai de encontro à tentativa de melhoria social do trabalhador.

O professor Mauricio Godinho Delgado é mais ríspido quando tece comentários acerca da existência deste artigo em questão, até porque a existência deste após a reforma trabalhista, que, precipuamente, afirmava ser uma melhora tanto para trabalhadores, quanto para empregadores, trouxe em seu bojo normativas que iam de encontro a diversos institutos primeiramente assegurados por lei, portanto os ensinamentos do doutrinador em questão vão de encontro a perpetuidade do artigo, principalmente quando profere que este

promove alargamento extremado e desproporcional dos poderes da negociação coletiva trabalhista, em particular no que toca à sua nova

⁷⁹ BRASIL. *Op. Cit.* 2000.

⁸⁰ LEITE, Carlos Henrique Bezerra. *Op. Cit.* 2022.

prerrogativa de deteriorar as condições contratuais e ambientais de trabalho⁸¹

3.3 O LITISCONSÓRCIO NECESSÁRIO EM PERSPECTIVA

Passadas as considerações a respeito dos objetos que influenciam diretamente neste trabalho, adentra-se, neste subcapítulo, ao ponto principal que será determinante para que se entenda toda a discussão a respeito do caso concreto que está sendo apresentado. A imposição legal existente na Consolidação da Leis Trabalhistas, incluída após a reforma trabalhista, em seu art. 611-A, §5º retoma a necessidade de explicação a respeito do litisconsórcio necessário.

Litisconsórcio é um termo jurídico que se refere à participação de duas ou mais pessoas no mesmo processo judicial, seja como autoras (litisconsórcio ativo) ou como réus (litisconsórcio passivo). Essa figura jurídica é prevista no Código de Processo Civil brasileiro, e sua finalidade é garantir a economia processual, a celeridade e a efetividade do processo, evitando decisões conflitantes em casos semelhantes⁸².

O litisconsórcio pode ser facultativo, quando a participação dos litisconsortes é opcional, ou necessário, quando a presença de todos os envolvidos é obrigatória para a resolução do litígio. Além disso, o litisconsórcio pode ser simples, quando todos os envolvidos têm interesse comum na causa, ou unitário, quando há um interesse único em jogo e a decisão deve ser a mesma para todos os envolvidos⁸³.

Atendo-se exclusivamente à classificação objeto desta obra, tem-se no art. 114 do Código de Processo Civil (CPC)⁸⁴ que o litisconsórcio será necessário por disposição de lei ou pela natureza da relação jurídica controvertida, a exemplo do trazido pela art. 246, §3º do CPC⁸⁵, que prolata que é obrigatória a citação dos vizinhos confinantes e ela deverá ser feita pessoalmente, quando se tratar de usucapião de imóvel. Assim, entende-se que por disposição legal, ou seja, a própria lei traz em sua

⁸¹ DELGADO, Mauricio Godinho; DELGADO, Gabriela Neves. *Op. Cit.* 2018.

⁸² BORBA, Mozart. **Diálogos sobre o CPC**. 9. ed. rev. ampl. e atual. – São Paulo: Ed. Juspodivm, 2022.

⁸³ *Ibidem*.

⁸⁴ BRASIL. Lei nº 13.105 de 16 de março de 2015. **Código de Processo Civil**. Diário Oficial da União, Brasília. 2015. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/lei/13105.htm. Acesso em: 04 mar. 2023.

⁸⁵ *Ibidem*.

literalidade a obrigatoriedade de unir em um polo da ação os sujeitos interessados no objeto da ação.

No entanto, o professor Mozart Borba traz um interessante exemplo que afirma que haverá também litisconsórcio necessário, quando pela natureza da relação de direito material será obrigatória a presença de terceiro também no polo da ação, quando o Ministério Público requer a decretação de nulidade de um casamento, mesmo o Código civil não obrigando a citação de ambos os cônjuges, pela natureza da relação, será necessária a ocupação do polo passivo da demanda pelos cônjuges⁸⁶.

A CLT após as alterações realizadas pela reforma trabalhista passou a figurar em seu art. 611-A, §5º que havendo ação, individual ou coletiva, os sindicatos que participarem do instrumento coletivo, o qual são subscritores, devem ser citados para participar como litisconsortes necessários das respectivas ações⁸⁷. Ao se analisar detidamente o conteúdo normativo em questão observa-se que o litisconsórcio necessário existente não é outro se não por disposição legal, até porque caso não existisse esta literalidade no código não haveria a possibilidade de, ao menos em ações individuais, citar os sindicatos que foram responsáveis pelas negociações com efeitos *erga omnes*, pois estes são responsáveis pela defesa dos interesses dos seus sindicalizados, podendo criar um desconforto nas relações entre sindicato-sindicalizados.

Toda a discussão retoma ao questionamento a respeito da finalidade da reforma ocorrida no ordenamento jurídico trabalhista brasileiro. Conforme falado anteriormente a Lei 13.467/2017 pautou-se, ao menos publicamente, pela garantia de empregos, pela novidade e pela promessa, vide reportagens à época⁸⁸. Ocorre que as mudanças ocorridas no ordenamento jurídico trabalhista pós-reforma findaram com a descaracterização do trabalhador como o objeto central da legislação, com o fito de equilíbrio das relações, e alçou o lucro do mercado como ponto principal, ao menos é o que demonstra a reportagem outrora citada.

⁸⁶ BORBA, Mozart. *Op. Cit.* 2022.

⁸⁷ BRASIL. *Op. Cit.* 1943

⁸⁸ Disponível em: <https://g1.globo.com/economia/noticia/nova-lei-trabalhista-vai-gerar-mais-de-6-milhoes-de-empregos-diz-meirelles.ghtml> / <https://www.bbc.com/portuguese/brasil-39714346> / <https://www.infomoney.com.br/politica/o-mercado-tem-motivos-para-comemorar-a-aprovacao-da-reforma-trabalhista/> / <https://agenciabrasil.ebc.com.br/politica/noticia/2017-07/temer-diz-que-reforma-trabalhista-trara-empregos-e-deixara-pais-mais>

No entanto, conforme explicitado no início deste subtópico, quanto a discussão a respeito do litisconsórcio necessário, aqui foi tecida alguns comentários a respeito de tal instituto acrescido pela reforma trabalhista, além de sua conceituação. Assim, no próximo capítulo adentrar-se-á à questão preponderante em discussão a respeito do que já fora delineado, qual seja este ser o objeto central deste trabalho e sua aplicação ao fato concreto.

4 O PROCESSO 0000094-88.2020.5.19.0002 PROVENIENTE DO TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 19ª REGIÃO

A Equatorial Energia se estabeleceu em Alagoas após vencer o leilão da Companhia Energética de Alagoas (CEAL) no dia 28 de dezembro de 2018, não obstante, a mesma empresa já havia arrematado a companhia de energia do Piauí em leilão anterior.⁸⁹ A empresa adentrou no mercado alagoano após privatizações ocorridas nos serviços essenciais ofertados à sociedade, inclusive ocorrendo mais tarde com a privatização do fornecimento de água e esgoto⁹⁰.

A empresa Equatorial Alagoas Distribuidora de Energia S.A. possui em conjunto com seus trabalhadores um instrumento coletivo fruto de negociações coletivas realizadas entre estes, conforme retratado no capítulo primeiro deste trabalho, como forma de demonstração na prática de como funciona a negociação coletiva e a distribuição dos lucros da empresa através da Participação nos Lucros e Resultados. No entanto, embora já apresentado a existência do ACT e seu aditivo na empresa, é o Acordo Coletivo de Trabalho 2019-2021 (em anexo) que será objeto deste trabalho, restringindo-se a análise da cláusula 6ª, esta que trata do Programa de Participação nos Lucros e Resultados e o que gerou o processo 0000094-88.2020.5.19.0002. Ressalta-se que o instrumento coletivo é atualizado frequentemente a depender do prazo estabelecido entre os acordantes, não podendo este exceder o prazo de 2 anos, conforme art. 614, § 3º da CLT. Por exemplo, o utilizado neste capítulo, o qual é objeto deste trabalho, tem vigência de 2019 a 2021, já o utilizado no primeiro capítulo, a título demonstrativo, tem vigência de 2021 a 2023.

O Acordo Coletivo de Trabalho, conforme estabelecido no art. 611-A, XV, traz em sua cláusula 6ª o estabelecimento da participação dos empregados nos lucros e resultados, seguindo o estabelecimento de metas permitidos pela lei federal que regula a PLR, qual seja a Lei nº 10.101/2000. Em sua literalidade, assim se encontra a referida cláusula no bojo do instrumento coletivo⁹¹:

⁸⁹ **Equatorial Energia vence leilão da Ceal com proposta única.** G1,2018. Disponível em: <https://g1.globo.com/economia/noticia/2018/12/28/equatorial-energia-vence-leilao-da-ceal-com-proposta-unica.ghtml>. Acesso em: 06 mar. 2023

⁹⁰ **BRK ambiental vence leilão de saneamento de Alagoas com oferta de R\$2 bilhões.** O Globo, 2020. Disponível em: <https://valor.globo.com/empresas/noticia/2020/09/30/brk-ambiental-vence-leilao-de-saneamento-de-alagoas-com-oferta-de-r-29-bi.ghtml>. Acesso em: 06 mar. 2023

⁹¹ ADITIVO AO ACORDO COLETIVO DE TRABALHO 2019-2021

CLÁUSULA 6ª – PROGRAMA DE PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS OU RESULTADOS - PPLR

6.1. Fica ajustado entre as partes o compromisso de negociarem anualmente um instrumento coletivo de trabalho, estabelecendo as regras e critérios dos Programas de Participação nos Lucros ou Resultados para os empregados da EQUATORIAL ALAGOAS, de acordo com o previsto na Lei 10.101, de 19 de dezembro de 2000.

6.2. A construção do instrumento de que trata o item 6.1 acontecerá sempre no ano anterior a que se refere o Programa de Participação nos Lucros ou Resultados, juntamente com a negociação do Acordo Coletivo de trabalho da categoria.

6.3. As partes consensaram todas as regras constantes nos anexos II e III para os Programas de Participação nos Lucros ou Resultados para os anos de 2019 e 2020 respectivamente, que são partes integrantes deste Acordo Coletivo de Trabalho, para todos os fins de direito.

6.4. Fica ajustado que, com a construção dos Programas de Participação nos Lucros ou Resultados para os anos de 2019 e 2020, as partes dão total quitação de todos os programas de PLR dos anos anteriores.

Conforme estabelecido na lei federal que regula a participação nos lucros, Lei nº 10.101/2000, inclusive citada na cláusula negociada e incluída no texto do instrumento coletivo, este documento consta do programa específico para esta empresa e para aquele espaço de tempo definido em negociações, ou seja, nas negociações se acertam o programa que vigorará para às partes que o estabeleceram, por isso se dá o nome de “programa de participação”, pois a participação é ampla e está definida em lei como direito do trabalhador, o programa é o que regulará a aplicação específica no âmbito empresarial.

Atentando-se às primeiras cláusulas, observa-se que as partes acordaram em estabelecer anualmente o programa de participação nos lucros e resultados, estas negociações sendo realizadas no ano anterior da vigência do instrumento, sendo este um aditivo ao Acordo Coletivo da categoria de trabalhadores que também são parte da negociação em questão. O que culminou na existência do processo supramencionado foi a cláusula 6.4 e a ela se dará atenção neste capítulo.

Em seu texto está prescrito que a existência deste instrumento, após negociações, é suficiente para dar quitação pelos programas de PLR anteriores, no entanto alguns trabalhadores não se contentaram com o estabelecimento desta cláusula e acionaram a justiça como forma de busca pelos seus direitos. Ocorre que a referida cláusula foi adicionada no instrumento como forma de proteger a empresa,

explica-se, é que no ano de 2018 e anteriores, a Equatorial não estava estabelecida como responsável pela área energética do estado de Alagoas, conforme citado no início deste tópico, a arrematação da empresa CEAL pela Equatorial se deu em dezembro de 2018.

Acontece que a própria CLT⁹², nos artigos 10 e 448, resta explicitamente que a alteração da estrutura jurídica e a mudança na propriedade não afetam os direitos dos empregados, sendo da responsabilidade da empresa sucessora as obrigações trabalhistas decorrentes do contrato sob a vigência da empresa sucedida. Por isso nas negociações coletivas para instrumentalização da normativa que regeria as relações trabalhistas entre Equatorial-empregados, colocou-se esta cláusula com o fito de eximir as obrigações da empresa sucedida, assumidas pela empresa sucessora.

Em sua reclamação, os obreiros alegam que a empresa Equatorial não realizou o pagamento da PLR do ano de 2018 e, também, o de 2019, de forma parcial, haja vista estes trabalhadores tenham sido dispensados neste ano. Processo semelhante é o 0001015-84.2019.5.19.0001, inclusive com as mesmas causas de pedir foi protocolado por outros obreiros. Neste, a sentença levando em consideração a cláusula 6.4 do instrumento coletivo, decidiu por indeferir a solicitação do pagamento da PLR de 2018, haja vista as partes terem dado quitação após as negociações, condenando a pagar a PLR de 2019 parcialmente, mesma decisão tomada no processo 0000094-88.2020.5.19.0002 (este sendo o objeto deste trabalho). Acontece que neste, a reclamada ao interpor o recurso ordinário, o reclamante também interpôs recurso adesivo, o que difere do outro processo supracitado.

Neste recurso adesivo, os obreiros alegam que a alteração constante do Acordo Coletivo de Trabalho de que parcelas anteriores a 2019 estariam quitadas é lesiva às condições do contrato de trabalho do reclamante, o que foi reconhecido pela 1ª turma do egrégio tribunal, tendo como relator o desembargador Antônio Aduardo Alcoforado Catão.

No acórdão, o qual se encontra em anexo deste trabalho, o tribunal, através da 1ª turma, foi incisivo que, além de julgar as questões suscitadas pela reclamada, tais como a condenação ao pagamento parcial da PLR de 2019 e honorários

⁹² BRASIL. *Op. Cit.* 1943

sucumbenciais em desfavor dos reclamantes, também entendeu, no tópico que aborda o recurso adesivo dos obreiros, que com razão estes interpuseram o adesivo, haja vista, segundo o art. 9º da CLT, o ACT, especificamente na parte que quita todos os programas de PLR anteriores a 2019, ser considerado alteração lesiva para o trabalhador. É o que se encontra *ipsi litteris* no texto do acórdão:

A empresa acostou aos autos o Acordo Coletivo de Trabalho 2019/2021, que em seu item 6.4, da Cláusula 6ª, estabelece que "fica ajustado que, com construção dos Programas de Participação nos lucros e Resultados para os anos de 2019 e 2020, as partes dão total quitação de todos os programas de PLR dos anos anteriores".
 Todavia, entendo que o caso é de alteração contratual lesiva (art. 9º da CLT), eis que foi excluído o direito dos empregados à participação nos lucros e resultados da reclamada, mesmo tendo contribuído para os resultados positivos da empresa.

...

Entendo que o ACT 2019/2021 não pode suprimir créditos validamente constituídos dos anos anteriores, inclusive porque já integravam o patrimônio dos trabalhadores beneficiários.

A reclamada descontente com o Acórdão do Tribunal Regional do Trabalho da 19ª região, interpôs recurso de revista, alegando que o tribunal não enfrentou as questões trazidas por esta, tendo inclusive ter negado a prestação jurisdicional a qual o caso requeria. Ocorre que após as alterações promovidas pela Reforma Trabalhista em 2017, a CLT passou a constar no art. 896, §1º-A, inciso IV⁹³ que:

§ 1o-A. Sob pena de não conhecimento, é ônus da parte:

IV - transcrever na peça recursal, no caso de suscitar preliminar de nulidade de julgado por negativa de prestação jurisdicional, o trecho dos embargos declaratórios em que foi pedido o pronunciamento do tribunal sobre questão veiculada no recurso ordinário e o trecho da decisão regional que rejeitou os embargos quanto ao pedido, para cotejo e verificação, de plano, da ocorrência da omissão.

Assim, o tribunal decidiu, para além de outros questionamentos existentes no recurso, pela denegatória do seguimento do Recurso de Revista interposto pela Equatorial Alagoas Distribuidora de Energia S.A.

No recurso interposto pela empresa, esta alegava que a prestação jurisdicional foi prejudicada devido ao fato do tribunal não ter se atentado ao trazido aos autos por esta recorrente, qual seja a declaração de nulidade/invalidade da cláusula 6.4 do ACT 2019/2021 sem se atentar ao exposto no art. 611-A, §5º DA CLT. Ocorre que pelo não atendimento das formalidades exigidas pelo ordenamento jurídico quando da

⁹³ Ibidem.

interposição do recurso em questão, as alegações constantes realizadas não puderam ser discutidas. Esta possível nulidade pelo não atendimento do art. 611-A, §5º DA CLT é o objeto em questão neste trabalho, o qual se discute neste capítulo, atentando-se às peculiaridades doutrinárias e legais.

4.1 A OBRIGATORIEDADE IMPOSTA PELO ART. 611-A, §5º DA CLT

A reforma trabalhista ocorrida no ordenamento jurídico brasileiro em 2017 alterou diversos regramentos preexistentes nas normativas nacionais, conforme delineado em capítulo anterior. Em disparidade, o artigo 611-A foi de grande impacto nas relações trabalhistas, até porque este é o grande responsável por colocar em primeira linha as negociações realizadas entre empregado-empregador, trazendo que as negociações podem, inclusive, sobrepor ao que for legislado, obviamente não de forma arbitrária, sempre respeitando os limites impostos.

Dentro deste artigo em questão, encontra-se o §5º, este prolata que quando houver ação individual ou coletiva, esta objetivando a anulação de cláusula do instrumento coletivo, os sindicatos que são subscritores, ou seja, que participaram das negociações coletivas, devem participar como litisconsortes necessários desta ação⁹⁴, sendo assim um litisconsórcio por disposição legal. A literalidade da lei é incisiva quando não permite interpretação pela possibilidade, em um caso ou outro, pela não participação como litisconsortes destes sindicatos, até porque a existência destes é exatamente para representar os interesses dos trabalhadores que a eles estão sindicalizados.

A professora Andréia Galvão, em sua obra, afirma que a reforma, ocorrida em 2017, precarizou e aprofundou o processo de deterioração, fragilizando o mercado de trabalho e as instituições públicas, principalmente o papel das entidades sindicais, após esvaziar fortemente o papel destas em diversos âmbitos das relações trabalhistas⁹⁵. Quando ocorre a instrumentalização da negociação coletiva por meio

⁹⁴ Ibidem.

⁹⁵ GALVÃO, Andréia; KREIN, José Dari. Reforma trabalhista: efeitos e perspectivas para os sindicatos. **Reforma trabalhista no Brasil: promessas e realidade**. Campinas: Curt Nimuendajú, 2019. Disponível em: <https://www.researchgate.net/profile/Roberto-De-Oliveira->

de um Acordo Coletivo de Trabalho, o único sindicato obrigado a participar como subscritor deste, é o sindicato dos trabalhadores, pois os doutrinadores entendem que a participação obrigatória prolatada pela Constituição Federal em seu art. 8º, está se referindo exclusivamente ao sindicato dos trabalhadores e não necessariamente aos dois sindicatos. Portanto, a obrigatoriedade em se ter o sindicato dos trabalhadores como litisconsorte em um processo, o qual o trabalhador pleiteia a exclusão de uma cláusula em que o sindicato concordou como regra no contrato de trabalho, pode gerar efeitos negativos para ambas as partes.

Esta é uma das críticas dos professores Mauricio Godinho Delgado e Gabriela Neves, quando em sua obra apregoa que a imposição da participação destes sindicatos nas negociações, sejam coletivas ou particulares, é medida utilizada para desestimular a propositura de ações neste sentido, possuindo ainda outros efeitos, como a inviabilização da existência de sindicatos, pelo alto encargo atribuído a estes, caso sejam obrigados a participar como litisconsortes em todas as ações ajuizadas com o intuito de anulação de cláusulas do instrumento coletivo⁹⁶, o que pode ser uma das interpretações para a existência desta obrigatoriedade imposta pela lei. Por outro lado, pode-se interpretar pela necessidade de trazer à discussão jurídica aqueles que participaram da negociação, haja vista estes sindicatos serem os responsáveis pelas negociações e pelas assinaturas destes acordos e convenções coletivas.

O professor Raimundo Simão de Melo concorda em parte com o professor Mauricio Godinho, quando afirma que realmente a norma tem efeitos concretos de inviabilidade na propositura de ações em que a demanda se destina exclusivamente garantir um direito *inter partes*, no entanto quando se trata de ações anulatórias com efeitos *erga omnes* e *in abstracto* deve-se existir o litisconsórcio necessário⁹⁷. O doutrinador supracitado, em obra anterior a reforma trabalhista já afirmava a existência do litisconsórcio passivo necessário, tendo como base exclusivamente o art. 611 da CLT, este estando de acordo com o art. 47 do CPC.⁹⁸

5/publication/335854528_Reforma_Trabalhista_no_Brasil_promessas_e_realidade/links/5d804059458515fca16dfb00/Reforma-Trabalhista-no-Brasil-promessas-e-realidade.pdf. Acesso em: 11 mar. 2023

⁹⁶ DELGADO, Mauricio Godinho; DELGADO, Gabriela Neves. *Op. Cit.* 2018.

⁹⁷ DE MELO, Raimundo Simão. **Os sindicatos e as ações de nulidade de instrumentos coletivos de trabalho**. Consultor Jurídico. Disponível em: <<https://www.conjur.com.br/2021-fev-26/reflexoes-trabalhistas-sindicatos-aco-es-nulidade-instrumentos-coletivos-trabalho>>. Acesso em: 04 mar. 2023.

⁹⁸ Idem. **AÇÃO ANULATÓRIA DE INSTRUMENTOS COLETIVOS**. 2014. Disponível em: <https://juslaboris.tst.jus.br/handle/20.500.12178/96267>. Acesso em: 03 abr. 2023

Em acordo com o professor Mauricio Godinho e discordando do professor Raimundo Simão, o professor Júlio Cesar afirma que a alteração trazida pela reforma trabalhista é incompatível com a CLT, pois este “não encontra espaço jurídico para sua aplicação sem (ridículos) remendos, melhor seria se não fosse incluído na CLT.”⁹⁹ Noutro polo, o professor Mair Viana entende pela aplicação do art. 611-A, §5º como instrumento garantidor dos direitos coletivos dos trabalhadores, este afirma que o uso deste dispositivo pelo obreiro quando da interferência em seu direito positivado em instrumento coletivo, é uma forma de equilibrar a relação existente entre empregado-empregador.¹⁰⁰ Observa-se que o distinto professor traz à tona a possibilidade do empregador tentar através de ação anular o instrumento coletivo ou cláusula presente neste instrumento, o que, atentando-se detidamente, pode ser uma realidade que pode acontecer, mesmo que seja raro.

Não obstante, no dia 18 de maio de 2017, o Tribunal Superior do Trabalho formulou um documento, o qual foi enviado para o Senado Federal, este alertava aos senadores acerca dos riscos existentes no texto do projeto de lei PLC 38/2017, dentre outros apontamentos, no documento há a citação do §5º do art. 611-A, conforme segue:

Os MINISTROS do TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO, assinados a seguir, vêm, respeitosamente, à presença de Vossa Excelência e de todos os Excelentíssimos SENADORES, trazer este documento de considerações jurídicas acerca do Projeto de Lei da Câmara n. 8/2017, que trata da "Reforma Trabalhista", e que ora se encontra em análise no SENADO FEDERAL. A grande preocupação dos MINISTROS do TST que subscrevem este documento, os quais contam, todos, com várias décadas de experiência diária no segmento jurídico trabalhista -, e com o fato de o PLC n. 38/2017 eliminar ou restringir, de imediato ou a médio prazo, várias dezenas de direitos individuais e sociais trabalhistas que estão assegurados no País às pessoas humanas que vivem do trabalho empregatício e similares (relações de emprego e avulsas, ilustrativamente). A título de contribuição à análise do PLC/38 pelo SENADO FEDERAL, este documento aponta, especificamente, as várias dezenas de regras prejudiciais que foram instituídas pelo referido Projeto de Lei.

(...)

⁹⁹ BEBBER, Júlio César. **Litisconsórcio previsto na reforma trabalhista é incompatível com a CLT.** 2017. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2017-jun-21/julio-bebber-proposta-litisconsorcio-incompativel-clt>. Acesso em: 04 abr. 2023

¹⁰⁰ MOÇO, Mair Viana Peixoto. **Aplicação do Art. 611-A, § 5o, da CLT, como instrumento garantidor dos direitos coletivos dos trabalhadores** | Jusbrasil, Jusbrasil, disponível em: <https://mairviana.jusbrasil.com.br/artigos/1328520094/aplicacao-do-art-611-a-5-da-clt-como-instrumento-garantidor-dos-direitos-coletivos-dos-trabalhadores>. acesso em: 6 abr. 2023.

20) enfraquecimento também das entidades sindicais dos trabalhadores, em vista da concorrência das comissões internas de representação dos empregados (assunto já mencionado neste tópico) e em decorrência do artifício legal de serem os sindicatos indicados como litisconsortes necessários em ação individual ou ação coletiva que tenham por objeto a anulação de cláusulas de ACTs ou CCTs no País (art. 611-A, § 5º, da CLT, conforme PLC n. 38/2017)”

Denota-se do documento uma preocupação por parte dos manuseadores da lei com a existência de diversas atualizações trazidas pelo projeto de lei. A existência do parágrafo 5º no artigo 611-A foi entendido por estes como forma de precarização das funções atinentes aos sindicatos, até porque, conforme citado anteriormente pelo professor Mauricio Godinho, a integração dos sindicatos à lide, seja ela individual ou coletiva, possui efeitos adversos e não benéficos, pois

A eficácia da decisão judicial nas reclamações trabalhistas, sejam individuais, sejam plúrimas, e, também nas ações por substituição processual sindical, tal eficácia não depende da presença do sindicato no processo judicial, como litisconsorte, uma vez que se trata de simples litígio entre empregado e empregador, vinculante apenas desses sujeitos jurídicos.¹⁰¹

Portanto, por não haver, ainda, um posicionamento doutrinário consolidado em relação ao instituto do litisconsórcio passivo necessário neste caso, haverá divergências constantes entre os tribunais, inclusive dentro das decisões no mesmo tribunal, pois embora haja a prescrição incontroversa do ordenamento, não se pode esquecer jamais dos princípios que regem o Direito do Trabalho, trazendo à baila a não alteração contratual lesiva para o obreiro, exatamente o que foi utilizado como argumento no recurso interposto pelos trabalhadores no processo objeto deste trabalho.

4.2 TRIBUNAIS TRABALHISTAS BRASILEIROS E A INTEGRAÇÃO À LIDE PELOS SINDICATOS IMPOSTA PELO ART. 611-A, §5º DA CLT

A jurisprudência para MORAES é “a arte de interpretar as leis, de responder e aconselhar nas matérias de direito”¹⁰², esta sendo não uma conceituação cheia de tecnicidade quando da apreciação da palavra em si, mas sim um manuseio subjetivo

¹⁰¹ DELGADO, Maurício Godinho; DELGADO, Gabriela Neves. *Op. Cit.* 2018

¹⁰² MORAES apud FRANÇA, Rubens Limongi. **Da jurisprudência como direito positivo.** Revista da Faculdade de Direito, Universidade de São Paulo, v. 66, 1971.

e abrangente da palavra. De forma diferente o professor José Naufél define a jurisprudência como a “interpretação que os tribunais dão às leis, adaptando-as a cada caso concreto submetido a seu julgamento”¹⁰³, embora haja uma convergência de entendimento, inclusive pela forma de uso das palavras, há meios diferentes de abordagem do instituto em si.

Assim, entende-se por jurisprudência o conjunto de interpretação e aplicação da lei em diversos casos concretos, tendo como firmeza quando se converge diversas aplicações e interpretações a um entendimento em comum. Este reforço de entendimento auxilia o aplicador do direito na análise do caso concreto, evitando que haja uma insegurança jurídica, pois como afirmam os professores Marinoni e Mitidiero, quando da aplicação da norma ao processo, “insulta o bom senso que decisões judiciais possam tratar de forma desigual pessoas que se encontram na mesma situação”.¹⁰⁴

Neste tópico da obra traz-se ao leitor o entendimento de alguns tribunais, os quais operam a matéria trabalhista, em relação ao tema abordado, revelando se o posicionamento destes está de acordo com a literalidade da norma ou se, em interpretação além do posto em sua gramática, os operadores do direito dão um novo entendimento para o que prescreve a norma. Lembrando-se sempre que a norma prescreve em sua literalidade pela obrigatoriedade da participação dos sindicatos nas lides que visam anular cláusula existente nos instrumentos coletivos, os quais os sindicatos tenham participado como subscritores, ou seja, tenha negociado e assinado em concordância com o que está posto.

4.2.1 JURISPRUDÊNCIA SELECIONADA

Neste sentido, objetivando trazer a esta obra um arcabouço jurisprudencial, além do doutrinário já trazido em subtópicos anteriores, com o fito de consubstanciar os argumentos utilizados e demonstrar quais os mais atuais posicionamentos dos tribunais em relação à matéria disciplinada neste trabalho, utilizou-se de ferramenta

¹⁰³ NAUFÉL apud FRANÇA, Rubens Limongi. *Ibidem*.

¹⁰⁴ MARINONI, Luiz Guilherme; MITIDIERO, Daniel. **O Projeto do CPC. Críticas e propostas**. São Paulo: RT, 2010.

de buscas na rede mundial de computadores, utilizando, também, os sites dos tribunais que disponibilizam os acórdãos e decisões que serão abordadas neste subtópico.

Não obstante, como fonte primeira de descoberta do identificador do acórdão utilizou-se o site Jusbrasil, no sítio: <https://www.jusbrasil.com.br/iniciar-pesquisa/>, usando os termos “art. 611-A, §5º CLT”; “litisconsórcio necessário trabalhista” e “integração sindical à lide”. Com a descoberta do número de cada processo, procedeu-se pela pesquisa de cada um no PJe (Processo Judicial eletrônico), este que é um sistema desenvolvido pelo CNJ em parceria com os tribunais nacionais e com participação da Ordem dos Advogados do Brasil, no qual tramita os processos judiciais eletrônicos¹⁰⁵, com o intuito de leitura ativa das folhas dos acórdãos, objetivando encontrar trechos que se relacionassem especificamente com o objeto de estudo desta obra.

Após árduas pesquisas, conseguiu-se selecionar um total de 12 (doze) acórdãos, dentre os quais são objetos Recursos Ordinários ou processos originários do próprio tribunal, conforme tabela a seguir. Veja-se:

Tabela 2 – Jurisprudência selecionada

TRIBUNAL	IDENTIFICAÇÃO DO PROCESSO	DATA DE JULGAMENTO
TRT 1 Região	ROT 0100089- 04.2019.5.01.0037 RJ	04.02.2022
	RO 0100063- 52.2020.5.01.0075 RJ	21.10.2021
	RO em rito sumaríssimo 0101397- 45.2018.5.01.0026 RJ	04.10.2019

¹⁰⁵ Processo Judicial eletrônico, 2020. Disponível em: https://www.pje.jus.br/wiki/index.php/P%C3%A1gina_principal. Acesso em: 06 abr. 2023.

TRT 2ª Região	nº 1001376- 23.2019.5.02.0045 SP	12.08.2021
	nº 1001450- 72.2020.5.02.0003 SP	31.03.2022
	nº 1001268- 87.2020.5.02.0035 SP	01.07.2021
TRT 7ª Região	RO em rito sumaríssimo 0000490- 86.2020.5.07.0006 CE	21.05.2021
TRT 10ª Região	RO 0000013- 60.2021.5.10.0001 DF	28.08.2021
	RO 0000393- 37.2018.5.10.0018 DF	05.04.2019
TRT 13ª Região	nº 0000876- 02.2021.5.13.0011 PB	25.07.2022
	RO 0000287- 69.2019.5.13.0014 PB	06.11.2020
TRT 23ª Região	RO em rito sumaríssimo 0000306- 51.2019.5.23.0126 MT	07.07.2020

Fonte: elaborada pelo autor.

Iniciar-se-á a tecer comentários a respeito dos acórdãos e precedentes utilizados de acordo com a posição na tabela supra, esta utilizou-se ordem numérica crescente pela região de cada Tribunal Regional do Trabalho. Não se trata, no entanto, de uma análise aprofundada de cada acórdão, não sendo o objetivo desta obra, pois conforme tratado anteriormente este tópico tem o intuito de demonstrar o entendimento mais recentes dos tribunais que operam a norma trabalhista.

4.2.2 POSICIONAMENTO DOS TRIBUNAIS PÁTRIOS

O Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região, este que tem jurisdição no Estado do Rio de Janeiro, nos Recursos Ordinários RO em rito sumaríssimo 0101397-45.2018.5.01.0026 RJ¹⁰⁶ e RO 0100063-52.2020.5.01.0075 RJ¹⁰⁷ decidiu que a integração dos sindicatos à lide só será necessária caso a anulação de cláusula do instrumento coletivo for pedido principal da demanda, independentemente se a ação for coletiva ou individual, o que coaduna com o prescrito pela lei, conforme mencionado anteriormente. Afirma ainda que o litisconsórcio entre empregador, empregador e sindicato patronal não faz sentido haja vista estaria indo de encontro a sua função precípua, esta seria a defesa do seu sindicalizado, além da não interferência na esfera jurídica do sindicato. No Recurso Ordinário Trabalhista ROT 0100089-04.2019.5.01.0037 RJ¹⁰⁸, o Tribunal entendeu pela nulidade da sentença, haja vista a não integração à lide pelos sindicatos subscritores do instrumento coletivo, neste caso se tratava de ação coletiva ajuizada pelo Ministério Público do Trabalho, o que coaduna com o entendimento dos outros tribunais, os quais serão apresentados a seguir.

O Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região, este que tem jurisdição na cidade de São Paulo e uma parte da Baixada Santista, nos processos originários nº

¹⁰⁶ BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região. PRELIMINAR SUSCITADA PELO RÉU NO RECURSO ADESIVO. ART. 611-A, § 5º, DA CLT. LITISCONSÓRCIO PASSIVO NECESSÁRIO. ENTIDADES SINDICAIS QUE SUBSCREVERAM A CONVENÇÃO COLETIVA. ART. 115, PARÁGRAFO ÚNICO, DO CPC. ROSum 0101397-45.2018.5.01.0026 RJ. RJ, Relator: EDUARDO HENRIQUE RAYMUNDO VON ADAMOVICH, Data de Julgamento: 01/10/2019, Oitava Turma, Data de Publicação: 04/10/2019.

¹⁰⁷ BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região. RECURSO ORDINÁRIO. CLÁUSULA NORMATIVA. SINDICATOS CONVENIENTES. LITISCONSÓRCIO NECESSÁRIO. NÃO CONFIGURAÇÃO. TRT-1 - RO: 01000635220205010075 RJ, Relator: GLAUCIA ZUCCARI FERNANDES BRAGA, Data de Julgamento: 29/09/2021, Quinta Turma, Data de Publicação: 21/10/2021.

¹⁰⁸ BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região. RECURSO ORDINÁRIO DA RÉ. PRELIMINAR DE NULIDADE DA SENTENÇA ACOLHIDA. AUSÊNCIA DE CITAÇÃO DE LITISCONSORTE PASSIVO NECESSÁRIO. RÔT: 01000890420195010037 RJ, Relator: MARIO SERGIO MEDEIROS PINHEIRO, Data de Julgamento: 31/01/2022, Primeira Turma, Data de Publicação: 04/02/2022.

1001376-23.2019.5.02.0045 SP¹⁰⁹ / nº 1001450-72.2020.5.02.0003 SP¹¹⁰ / nº 1001268-87.2020.5.02.0035 SP¹¹¹ decidiu que quando a ação visa obter efeitos *inter partes*, não há necessidade de integração dos sindicatos subscritores do instrumento coletivo, haja vista não haver efeitos para toda a categoria profissional. O Tribunal afirma ainda que a interpretação gramatical do texto da lei é um dos primeiros instrumentos para aproximação do intérprete da lei a esta, não devendo o operador da lei se ater apenas a esta forma, até porque a interpretação literal do texto pode, no caso concreto, ir de encontro a princípios, tais como o princípio da higidez da instrumentalidade do processo, este enquanto garantidor dos direitos sociais do trabalhador.

No mesmo sentido do TRT da 2ª região, o Tribunal Regional do Trabalho da 7ª Região, com jurisdição no Estado do Ceará, decidiu no sentido de que quando os efeitos do processo e da decisão se restringir exclusivamente entre as partes, não há necessidade alguma de formar o litisconsórcio. No Recurso Ordinário em rito sumaríssimo 0000490-86.2020.5.07.0006 CE¹¹², o Tribunal entendeu que a interpretação do dispositivo, quando do ajuizamento de demanda individual, deve se dar de forma restritiva, de forma diferente se daria caso o ajuizamento de ação fosse interposto por sindicato ou pelo Ministério Público, até porque os efeitos desta ação adentrariam na esfera jurídica da coletividade, possuindo assim efeito *erga omnes*.

Os demais Recursos Ordinários apresentados no quadro acima possuem similaridades em suas decisões, todos eles convergem para o mesmo sentido, de que a ação que visa exclusivamente a anulação de cláusula do instrumento coletivo e que produza efeitos *inter partes* não há a necessidade da formação do litisconsórcio. O Tribunal Regional da 10ª Região, o qual possui jurisdição no Distrito Federal e no

¹⁰⁹ BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região. Litisconsórcio passivo necessário. Desnecessidade. 10013762320195020045 SP, Relator: ADALBERTO MARTINS, 8ª Turma - Cadeira 2, Data de Publicação: 12/08/2021.

¹¹⁰ BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região. Litisconsórcio passivo necessário. Desnecessidade. 10014507220205020003 SP, Relator: ADALBERTO MARTINS, 8ª Turma - Cadeira 2, Data de Publicação: 31/03/2022.

¹¹¹ BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região. CONTRIBUIÇÕES ASSISTENCIAIS. LITISCONSÓRCIO PREVISTO NO ART. 611, § 5º, DA CLT. LIMITAÇÃO ÀS AÇÕES ANULATÓRIAS DE CLÁUSULA NORMATIVA. 10012688720205020035 SP, Relator: JANE GRANZOTO TORRES DA SILVA, 6ª Turma - Cadeira 1, Data de Publicação: 01/07/2021.

¹¹² BRASIL. Tribunal regional da 7ª região. PRELIMINAR - NECESSIDADE DE INTEGRAÇÃO À LIDE DO SINDICATO - LITISCONSÓRCIO NECESSÁRIO. RORSum: 00004908620205070006 CE, Relator: CLÓVIS VALENÇA ALVES FILHO, 3ª Turma, Data de Publicação: 21/05/2021

Estado do Tocantins, no RO 0000393-37.2018.5.10.0018 DF¹¹³, acrescenta ainda que embora o art. 611-A, §5º DA CLT prescreva a necessidade do litisconsórcio em sua literalidade, através de interpretação sistemática reconhece-se a necessidade dessa integração do sindicato à lide exclusivamente quando houver interferência em seu patrimônio jurídico, o que não ocorre nas demandas individuais.

Analisando detidamente os trechos de cada processo, ao menos o que se relaciona com o objeto deste trabalho, observa-se que os tribunais trabalhistas ao aplicar o dispositivo presente na Consolidação das Leis do Trabalho não se atêm à literalidade da norma. Utilizando-se de interpretação sistemática entendeu-se pela desnecessidade do litisconsórcio quando da existência de ação em que a demanda pela anulação de cláusula do acordo ou convenção coletiva é individual, de forma diferente pode-se inferir que quando houver uma demanda coletiva haverá a necessidade da junção ao processo do sindicato subscritor, visto que os efeitos podem afeitar sua esfera jurídica. O que diferencia é o entendimento em dois acórdãos supracitados proferidos pelo Tribunal Regional da 1ª Região, pois este afirma que para que haja o litisconsórcio, a demanda pela anulação da cláusula deve ser o pedido principal da ação e não um incidente existente no processo.

¹¹³ BRASIL. Tribunal Regional da 10ª Região. LITISCONSÓRCIO NECESSÁRIO. ART. 611-A, § 5º, DA CLT. REQUISITOS. AUSÊNCIA. RO: 00003933720185100018 DF, Relator: JOÃO AMÍLCAR, 2ª Turma, Data de Julgamento: 27/03/2019, Data de Publicação: 05/04/2019.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Adentrando à finalização desta obra, importante salientar o objetivo principal desta obra. Todo o caminho trilhado e todo argumento utilizado possuía a finalidade de analisar a novação trazida pela lei 13.467/2017, a conhecida Reforma Trabalhista, novação esta presente no art. 611-A, §5º da Consolidação das Leis do Trabalho, o qual prescreve o litisconsórcio necessário, integrando o sindicato subscritor da negociação coletiva, quando do ajuizamento de ação que finde por anular cláusula presente neste instrumento. Muito embora cite-se diversos institutos no corpo do texto apresentado, não é intenção deste aprofundar-se nestes, como a apresentação das novidades trazidas pela reforma trabalhista, esta reforma podendo ser objeto de um trabalho a parte.

Primeiramente, importante revisitar que embora a norma esteja posta em sua literalidade de uma forma, é a partir de sua interpretação pelos exegetas do direito, sejam eles doutrinadores ou manuseadores da lei, na prática, que se obterá a verdadeira face do dispositivo. Explico, é que os doutrinadores dividem a interpretação da norma em algumas técnicas ou meios de interpretação, quais sejam: a gramatical, a lógica, a sistemática, a histórica e a teleológica (sociológica)¹¹⁴. Cada método deste pode ser utilizado pelos operadores do direito com o intuito de dar melhor aplicabilidade à norma ao caso concreto e é exatamente o que se apresentou durante o trabalho, pois embora haja a obrigatoriedade pela literalidade do dispositivo supracitado, os tribunais entenderam que essa obrigatoriedade não se aplica a todos os casos, há exceções, há contornos que exigem um melhor uso do instituto trazido pela lei.

O litisconsórcio apresentado pela novidade legislativa trazida pela reforma, conforme citado pelos nobres doutrinadores, esbarra em diversos princípios que norteiam a existência do Direito do Trabalho. A possibilidade de o sindicato litigar em polo contrário ao seu sindicalizado denota uma hecatombe na aplicação deste instituto em questão, até porque fere a função essencial do sindicato, este deixando de representar os interesses dos que a ele estão atidos, para defender obrigatoriamente

¹¹⁴ CUNHA, Douglas. **Aplicação, Interpretação e Integração da Norma Jurídica**. 2018. Disponível em: <<https://douglascr.jusbrasil.com.br/artigos/623195828/aplicacao-interpretacao-e-integracao-da-norma-juridica>>. Acesso em: 07 abr. 2023.

o instrumento coletivo, que embora seja subscritor e precipuamente concordou com o conteúdo e forma, está em desacordo com o interesse individual ou coletivo dos trabalhadores. Para além disto, a exigência de integração do sindicato às lides existentes pode enfraquecer essas entidades, pois, além do já citado quanto à litigância em polos opostos, o processo possui custos que esvaziaria, financeiramente inclusive, os sindicatos em diversos âmbitos, tais como em sua função existencial.

O segundo capítulo deste trabalho, pós-introdução, traz em seu conteúdo discussões e apresentações a respeito dos institutos utilizados nesta obra, não se atendo ainda ao objeto que será estudado nos capítulos posteriores. Demonstrou-se necessário trazer uma contextualização e conceituação do que seria cada um, até porque a negociação coletiva é o ponto principal sobre a qual se debruça a norma estudada, além disto, a PLR é a unidade objeto do instrumento coletivo, o qual foi levado a juízo para discussão acerca de sua anulação ou não, portanto se demonstrou necessária essa demonstração teórica precípua, além das discussões trazidas pelos doutrinadores apresentados.

Posteriormente, traz-se uma abordagem a respeito da Lei 13.467/2017, haja vista ter sido a responsável pelas mudanças ocorridas no ordenamento jurídico brasileiro que findou por ser objeto desta obra. O terceiro capítulo aborda a reforma trabalhista não de forma aprofundada, até porque a lei em questão costuma ser objeto de trabalhos voltados exclusivamente para elas e, conforme citado diversas vezes, o objetivo deste trabalho é abordar exclusivamente o dispositivo supramencionado.

Finalmente, o quarto capítulo aborda o processo 0000094-88.2020.5.19.0002, proveniente do Tribunal Regional da 19ª Região. Este é o ponto central desta obra, até porque é nele que ocorre o fato do não atendimento ao art. 611-A, §5º da CLT e viu-se a necessidade de debruçar-se sobre com o intuito de descobrir se há nulidade ou não na decisão.

Conforme apregoadado pelo professor Mauricio Godinho, a existência desta exigência da norma finda na modificação negativa na relação entre empregado e empregador, possuindo o intuito exclusivo de benefício a este último em detrimento dos direitos trabalhistas¹¹⁵. Em contrapartida, há professores que entendam que a regra também pode trazer benefícios aos trabalhadores, quando houver o

¹¹⁵ DELGADO, Maurício Godinho; DELGADO, Gabriela Neves. *Op. Cit.* 2018

litisconsórcio entre empregado e sindicato, pois seria uma forma de equilíbrio nas relações jurídicas dentro da lide. Há também o professor Simão Raimundo que entende pela desnecessidade da norma quando a lide possuir efeitos *inter partes*, sendo obrigatória quando possuir efeitos *erga omnes*. Neste sentido têm decidido os tribunais pela não integração das entidades sindicais à lide quando esta for individual, haja vista a não interferência na esfera jurídica dos sindicatos, pois os efeitos vinculariam exclusivamente as partes presente no processo, não à toda a categoria.

O legislador, quando da atuação em sua função primeira, trouxe ao texto normativo esta prescrição, para tanto, embora haja a literalidade da norma, ela se demonstra ineficaz quando se aplica ao caso concreto. É que seu uso literal traz mais malefícios do que benefícios aos destinatários deste processo, colocando em polos diferentes os que comumente existem para defender-se entre si e pode, ainda, minar as funções das entidades responsáveis pela representação dos trabalhadores. Ocorre que, agindo dessa forma, haverá a necessidade de que se mude a literalidade da norma preexistente, pois a gramática normativa presente no art. 611-A, §5º da CLT é taxativa ao afirmar que, independentemente da demanda ser individual ou coletiva, desde que se busque uma anulação de cláusula do instrumento coletivo, os sindicatos deverão integrar o polo passivo da demanda como litisconsorte necessário. Por outro lado, deve-se considerar a existência de princípios que regem as relações trabalhistas, os quais tendem a equilibrar a relação entre empregado-empregador, esta que pode ser diretamente afetada por normativas que beneficiam mais um lado em detrimento do outro.

Fica então o questionamento se a interpretação de norma pode ser realizada a tal ponto que a sua aplicação vá de encontro ao que está posto no ordenamento de forma clara, no entanto, este não é o objetivo deste trabalho, visto que trabalhar a interpretação de normativa caberia ser trabalhado em trabalho específico para este fim.

Face ao exposto nesta obra, em sintonia com as decisões dos tribunais e com os posicionamentos majoritários dos doutrinadores, acredita-se que, embora haja a literalidade da norma prescrevendo uma obrigatoriedade de integração dos sindicatos à lide existente, não é viável juridicamente, além da ausência de lógica, o litisconsórcio ocorrer em todas as demandas judicializadas. A função precípua do sindicato é exatamente defender os interesses dos seus sindicalizados, sendo assim a aplicação

irrestrita da norma presente no art. 611-A, §5º da CLT finda por gerar mais malefícios ao empregado.

Portanto, após as análises realizadas, concluo que a regra existente na normativa supracitada vai de encontro aos interesses trabalhistas, fragilizando as relações e com o objetivo claro de beneficiar o empregador em detrimento dos interesses do obreiro. O que pode ocorrer é a aplicação desta norma às demandas coletivas, estas que realmente atingem a anuência precípua dos sindicatos enquanto subscritores do instrumento coletivo, no entanto não se objetiva nesta obra trazer uma verdade que seja absoluta, pelo contrário, estão presentes argumentos que mostrem os possíveis benefícios e contornos existentes do instituto apresentado e, também, os malefícios (em sua maioria) da obrigatoriedade da norma. A discussão apresentada neste estudo tem o intuito de ajudar na compreensão do objeto delineado, até porque a interpretação existente no exato momento pode ser mutada posteriormente.

REFERÊNCIAS

ÁLVARES, Antonio Carlos Teixeira. **Participação nos lucros definida pelos resultados. Revista de Administração de empresas**, v. 39, p. 70-77, 1999. Disponível em: < <https://www.scielo.br/j/rae/a/xvRkxKHD57dDwb57Fk5jGtL/abstract/?lang=pt> >. Acesso em: 05 fev. 2023

ANDRETTA, Felipe. **Governo comemora recordes de emprego com carteira, mas comparação é errada**. 2021. Disponível em: < <https://economia.uol.com.br/empregos-e-carreiras/noticias/redacao/2021/03/29/desemprego-caged-empregos-governo-serie-historica-metodologia.htm> >. Acesso em: 21 fev. 2023

BEBBER, Júlio César. **Litisconsórcio previsto na reforma trabalhista é incompatível com a CLT**. 2017. Disponível em: < <https://www.conjur.com.br/2017-jun-21/julio-bebber-proposta-litisconsorcio-incompativel-clt> >. Acesso em: 04 abr. 2023

BORBA, Mozart. **Diálogos sobre o CPC**. 9. ed. rev. ampl. e atual. – São Paulo: Ed. Juspodivm, 2022.

BORGES, Bráulio. **O que explica a queda surpreendente da taxa de desemprego no Brasil?**. 2022. Disponível em: < <https://portal.fgv.br/artigos/explica-queda-surpreendente-taxa-desemprego-brasil> >. Acesso em: 21 fev. 2023

BRASIL. Constituição (1988). **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília, DF: Presidência da República, 1988.

BRASIL. **Constituição (1946)**. Lex: Constituição dos Estados Unidos do Brasil, de 18 de setembro de 1946. Disponível em: < http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao46.htm >. Acesso em: 05 fev. 2023.

BRASIL. **Lei n. 10.101, de 19 de dezembro de 2000**. Dispõe sobre a participação dos trabalhadores nos lucros ou resultados da empresa e dá outras providências. Diário Oficial da União, 2000. Disponível em: < http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l10101.htm >. Acesso em: 05 fev. 2023.

BRASIL. **Lei nº 13.105 de 16 de março de 2015**. Código de Processo Civil. Diário Oficial da União, Brasília. 2015. Disponível em: <

https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/lei/l13105.htm >. Acesso em: 04 mar. 2023.

BRASIL. **Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017**. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). Diário Oficial da União, Brasília, 2017.

BRASIL. Superior Tribunal de Justiça. **Recurso Especial n. 1.872.706/DF**. Participação nos lucros e resultados não deve ter reflexo automático no valor da pensão alimentícia. Disponível em: <
<https://www.stj.jus.br/sites/portalp/Paginas/Comunicacao/Noticias/11122020-Participacao-nos-lucros-e-resultados-nao-deve-ter-reflexo-automatico-no-valor-da-pensao-alimenticia.aspx> >. Acesso em: 08 fev. 2023

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **ADI nº 4364/SC**. Relator: Min. Dias Toffoli. Disponível em: <
<https://redir.stf.jus.br/paginadorpub/paginador.jsp?docTP=TP&docID=4544294> >. Acesso em: 16 fev. 2023

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **ARE 1.121.633 (Tema 1046)**. Validade de norma coletiva de trabalho que limita ou restringe direito trabalhista não assegurado constitucionalmente. Disponível em: <
<https://portal.stf.jus.br/jurisprudenciaRepercussao/verAndamentoProcesso.asp?incidente=5415427&numeroProcesso=1121633&classeProcesso=ARE&numeroTema=1046> >. Acesso em: 07 fev. 2023

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. Arguição de Descumprimento de Preceito Fundamental (ADPF) 323-DF. Relator: Ministro Gilmar Mendes. Julgado em: 30 mai. 2022, DJ 15 set. 2022. Disponível em:
<https://portal.stf.jus.br/processos/detalhe.asp?incidente=4599102>. Acesso em: 15 fev. 2023.

BRASIL. Tribunal Regional da 10ª Região. LITISCONSÓRCIO NECESSÁRIO. ART. 611-A, § 5º, DA CLT. REQUISITOS. AUSÊNCIA. **RO: 00003933720185100018 DF**, Relator: JOÃO AMÍLCAR, 2ª Turma, Data de Julgamento: 27/03/2019, Data de Publicação: 05/04/2019.

BRASIL. Tribunal regional da 7ª região. PRELIMINAR - NECESSIDADE DE INTEGRAÇÃO À LIDE DO SINDICATO - LITISCONSÓRCIO NECESSÁRIO. **RORSum: 00004908620205070006 CE**, Relator: CLÓVIS VALENÇA ALVES FILHO, 3ª Turma, Data de Publicação: 21/05/2021

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região. PRELIMINAR SUSCITADA PELO RÉU NO RECURSO ADESIVO. ART. 611-A, § 5º, DA CLT. LITISCONSÓRCIO PASSIVO NECESSÁRIO. ENTIDADES SINDICAIS QUE SUBSCREVERAM A CONVENÇÃO COLETIVA. ART. 115, PARÁGRAFO ÚNICO, DO CPC. **ROSum 0101397-45.2018.5.01.0026 RJ**, Relator: EDUARDO HENRIQUE RAYMUNDO VON ADAMOVICH, Data de Julgamento: 01/10/2019, Oitava Turma, Data de Publicação: 04/10/2019.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região. RECURSO ORDINÁRIO DA RÉ. PRELIMINAR DE NULIDADE DA SENTENÇA ACOLHIDA. AUSÊNCIA DE CITAÇÃO DE LITISCONSORTE PASSIVO NECESSÁRIO. **ROT: 01000890420195010037 RJ**, Relator: MARIO SERGIO MEDEIROS PINHEIRO, Data de Julgamento: 31/01/2022, Primeira Turma, Data de Publicação: 04/02/2022.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região. RECURSO ORDINÁRIO. CLÁUSULA NORMATIVA. SINDICATOS CONVENIENTES. LITISCONSÓRCIO NECESSÁRIO. NÃO CONFIGURAÇÃO. **RO: 01000635220205010075 RJ**, Relator: GLAUCIA ZUCCARI FERNANDES BRAGA, Data de Julgamento: 29/09/2021, Quinta Turma, Data de Publicação: 21/10/2021.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região. CONTRIBUIÇÕES ASSISTENCIAIS. LITISCONSÓRCIO PREVISTO NO ART. 611, § 5º, DA CLT. LIMITAÇÃO ÀS AÇÕES ANULATÓRIAS DE CLÁUSULA NORMATIVA. **Nº 10012688720205020035 SP**, Relator: JANE GRANZOTO TORRES DA SILVA, 6ª Turma - Cadeira 1, Data de Publicação: 01/07/2021.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região. LITISCONSÓRCIO PASSIVO NECESSÁRIO. DESNECESSIDADE. **Nº 10013762320195020045 SP**, Relator: ADALBERTO MARTINS, 8ª Turma - Cadeira 2, Data de Publicação: 12/08/2021.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região. Litisconsórcio passivo necessário. Desnecessidade. **Nº 10014507220205020003 SP**, Relator: ADALBERTO MARTINS, 8ª Turma - Cadeira 2, Data de Publicação: 31/03/2022

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Recurso de Revista - 36100-71.2005.5.02.0462**. Participação nos Lucros e Resultados não tem natureza salarial, sim indenizatória. Disponível em: <
<https://www.lexml.gov.br/urn/urn:lex:br:tribunal.superior.trabalho;turma.6:acordao;rr:2010-02-24;36100-2005-462-2-0>>. Acesso em: 08 fev. 2023

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Súmula 451**. Na rescisão contratual antecipada, é devido o pagamento da parcela de forma proporcional aos meses trabalhados. Brasília, DF: Tribunal Superior do Trabalho, 2014. Disponível em: <

https://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_451_600.html >. Acesso em: 13 fev. 2023

BRK ambiental vence leilão de saneamento de Alagoas com oferta de R\$2 bilhões. O Globo, 2020. Disponível em: <

<https://valor.globo.com/empresas/noticia/2020/09/30/brk-ambiental-vence-leilao-de-saneamento-de-alagoas-com-oferta-de-r-29-bi.ghhtml> >. Acesso em: 06 mar. 2023

CORREIA, Henrique. **Resumo de Direito do Trabalho.** Salvador: JusPodvm, 2022.

CRETELLA JÚNIOR, José. **Comentários à Constituição de 1988.** São Paulo: Forense Universitária, v. II, 1998.

DE MELO, Raimundo Simão. **AÇÃO ANULATÓRIA DE INSTRUMENTOS COLETIVOS.** 2014. Disponível em: <

<https://juslaboris.tst.jus.br/handle/20.500.12178/96267> >. Acesso em: 03 abr. 2023

DE MELO, Raimundo Simão. **Os sindicatos e as ações de nulidade de instrumentos coletivos de trabalho.** Consultor Jurídico. Disponível em: <
<https://www.conjur.com.br/2021-fev-26/reflexoes-trabalhistas-sindicatos-aco-es-nulidade-instrumentos-coletivos-trabalho> >. Acesso em: 04 mar. 2023.

DELGADO, Maurício Godinho; DELGADO, Gabriela Neves. **A reforma trabalhista no Brasil: com os comentários à Lei n. 13,467/2017.** São Paulo: LTr, 2018.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho.** 16. ed. São Paulo: LTr, 2017.

DINIZ, Maria Helena. **Curso de Direito Civil Brasileiro: Teoria Geral do Direito Civil I.** São Paulo: Editora Saraiva, 2012.

Equatorial Energia vence leilão da Ceal com proposta única. G1, 2018.

Disponível em: < <https://g1.globo.com/economia/noticia/2018/12/28/equatorial-energia-vence-leilao-da-ceal-com-proposta-unica.ghhtml> >. Acesso em: 06 mar. 2023

FERREIRA FILHO, Manoel Gonçalves. **Curso de Direito Constitucional, 38ª edição.** Editora Saraiva, São Paulo: 2012

FONSECA, Maria Hemília; DOS SANTOS MENDES, Guilherme Adolfo; MACHADO, Gustavo Campoli. **Participação dos empregados nos lucros ou resultados da empresa sob a ótica constitucional: Direito do trabalhador ou faculdade do empregador?**. Revista de Informação Legislativa, v. 51, n. 204, p. 163-178, 2014. Disponível em: < <https://www2.senado.leg.br/bdsf/handle/id/509933> >. Acesso em: 14 fev. 2023.

FRANÇA, Rubens Limongi. **Da jurisprudência como direito positivo**. Revista da Faculdade de Direito, Universidade de São Paulo, v. 66, 1971.

GALVÃO, Andréia; KREIN, José Dari. **Reforma trabalhista: efeitos e perspectivas para os sindicatos**. Campinas: Curt Nimuendajú, 2019. Disponível em: < https://www.researchgate.net/profile/Roberto-De-Oliveira-5/publication/335854528_Reforma_Trabalhista_no_Brasil_promessas_e_realidade/links/5d804059458515fca16dfb00/Reforma-Trabalhista-no-Brasil-promessas-e-realidade.pdf >. Acesso em: 11 mar. 2023

LOURENÇO, Lúcio Augusto Pimentel. **Teoria Pura do Direito (segundo o pensamento de Hans Kelsen)**. JURISMAT, n. 10, 2017.

KREIN, José Dari; OLIVEIRA, Roberto Vêras; FILGUEIRAS, Vitor Araújo. **Reforma trabalhista no Brasil: promessas e realidade**. 2019. Disponível em: < https://www.researchgate.net/profile/Roberto-De-Oliveira-5/publication/335854528_Reforma_Trabalhista_no_Brasil_promessas_e_realidade/links/5d804059458515fca16dfb00/Reforma-Trabalhista-no-Brasil-promessas-e-realidade.pdf >. Acesso em: 21 fev. 2023

MACHADO, Pollyana; SILVA, Naiara. **Modelos de balanço social no Brasil: um estudo comparativo**. REASU-Revista Eletrônica de Administração da Universidade Santa Úrsula, v. 5, n. 1, 2020. Disponível em: < <http://revistas.icesp.br/index.php/REASU/article/view/1347> >. Acesso em: 14 fev. 2023

MARINONI, Luiz Guilherme; MITIDIERO, Daniel. **O Projeto do CPC. Críticas e propostas**. São Paulo: RT, 2010.

MARTINS, Ana Paula Alvarena; FERES, Lucas Prata; BELUZZI, Theodora Panitsa. **Reforma trabalhista e argumentos econômicos: o Brasil entre dois projetos**. Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região, v. 51, 2017.

MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do trabalho**. São Paulo: Atlas, 2010.

MEIRELLES, Davi Furtado. **Negociação coletiva em tempos de crise: a polêmica quanto à prevalência do negociado sobre o legislado no sistema sindical brasileiro**. 2017. 376 f. Tese (Doutorado em Direito) - Programa de Estudos Pós-Graduados em Direito, Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, São Paulo, 2017. Disponível em: < <https://tede.pucsp.br/handle/handle/20947> >. Acesso em: 20 fev. 2023

MOÇO, Mair Viana Peixoto. **Aplicação do Art. 611-A, § 5o, da CLT, como instrumento garantidor dos direitos coletivos dos trabalhadores** | Jusbrasil, Jusbrasil, disponível em: < <https://mairviana.jusbrasil.com.br/artigos/1328520094/aplicacao-do-art-611-a-5-da-clt-como-instrumento-garantidor-dos-direitos-coletivos-dos-trabalhadores>>. acesso em: 6 abr. 2023.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Convenção 154**. Genebra: OIT, 1981. Disponível em: < https://www.ilo.org/brasilia/convencoes/WCMS_236162/lang--pt/index.htm >. Acesso em: 08 fev. 2023.

SARASATE, Paulo. **Participação nos lucros a na vida das empresas**: Pref. do senador Jarbas Passarinho. Freitas Bastos, 1968.

SOUZA, André; FERREIRA, Carlos Renato. **NOVA REFORMA TRABALHISTA: VANTAGENS E DESVANTAGENS**. 2018. Disponível em: < http://repositorio.aee.edu.br/bitstream/aee/8202/1/Artigo_Nova%20Reforma%20Trabalhista%20-%20Vantagens%20e%20Desvantagens.pdf >. Acesso em: 22 fev. 2023.

STINGHEN, João Rodrigo. **Breve introdução à teoria do fato jurídico**. 2018. Disponível em: < <https://joaorodrigostinghen.jusbrasil.com.br/artigos/503029997/breve-introducao-a-teoria-do-fato-juridico> >. Acesso em: 14 fev. 2023.

ANEXO – ACORDO COLETIVO DE TRABALHO 2019/2021

ACORDO COLETIVO DE TRABALHO

2019/2021

Entre as partes, **COMPANHIA ENERGÉTICA DE ALAGOAS S.A.**, empresa concessionária no serviço público de distribuição de energia elétrica, inscrita no CNPJ/MF Nº 12.272.084/0001-00 e Inscrição Estadual nº 24007177-8, com sede na Avenida Fernandes Lima, 3349, bairro Gruta de Lourdes – Maceió - AL, neste ato, na forma de seu Estatuto Social, devidamente representada por Humberto Soares Filho – Diretor Presidente, inscrito no CPF/MF sob o nº 915.885.025-20 e Carla Ferreira Medrado – Diretora de Gente e Gestão, inscrita no CPF/MF sob nº 218.348.902-25, doravante simplesmente designada de **EQUATORIAL ALAGOAS** e/ou **EMPRESA**, de outro lado, **SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS URBANAS NO ESTADO DE ALAGOAS**, entidade sindical de primeiro grau, inscrito no CNPJ/MF nº 12.156.691/0001-04, representativa da categoria Urbanitária, no âmbito de sua base territorial, por seu representante legal, com sede na cidade de Maceió, Estado de Alagoas, na Avenida Moreira e Silva, 54, bairro do Farol, neste ato representado por Nestor Silva Powell – Diretor Presidente, inscrito no CPF/MF sob o nº 410.995.834-20, doravante simplesmente designado de **SINDICATO** e/ou **STIUEA**, firmam o presente Acordo Coletivo de Trabalho na forma do artigo 7º, inciso XVI da Constituição Federal e dos artigos 611 e 612 da Consolidação das Leis do Trabalho, têm entre si justas e acordadas as seguintes cláusulas e condições:

CLÁUSULA 1ª - **ABRANGÊNCIA DO ACORDO**

1.1. O presente Acordo Coletivo de Trabalho abrange todos os empregados da **EQUATORIAL ALAGOAS**, pertencentes a todas as categorias profissionais, inclusive, os de categorias diferenciadas, neste ato representados pelo Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias Urbanas no Estado de Alagoas – **STIUEA**, com abrangência territorial no Estado de Alagoas.

CLÁUSULA 2ª - **DATA-BASE E VIGÊNCIA**

2.1. A data-base deste Acordo é o dia 1º de maio. O prazo de vigência do presente instrumento coletivo de trabalho é de 2 (dois) anos, iniciando em 1º de maio de 2019, ressalvadas as cláusulas de natureza econômica que serão objeto de negociação anualmente.

2.2. As cláusulas de natureza econômica são: Auxílio Alimentação, Auxílio Creche, Reajuste dos Salários, Seguro de Vida e de Acidentes, Piso Salarial, Transferência de Empregados e Programa de Participação nos Lucros e Resultados.

2.3. As partes convencionam que, além das cláusulas de natureza econômica, podem apresentar para fins de negociação anual até 4 (quatro) cláusulas de outra natureza nas suas pautas de reivindicações/propostas.

CLÁUSULA 3ª - **REAJUSTE DOS SALÁRIOS**

3.1. A **EQUATORIAL ALAGOAS**, a partir de 1º de maio de 2019, reajustará os salários dos seus empregados em 2,53% (dois inteiros e cinquenta e três centésimos por cento) sobre os salários vigentes em 30/04/2019.

3.2. No mês de julho de 2019, a **EQUATORIAL ALAGOAS** aplicará sobre o salário de maio/2019 a diferença do percentual de 2,48% (dois inteiros e quarenta e oito centésimos por cento), perfazendo o total de 5,07% (cinco inteiros e sete centésimos por cento), equivalente a variação de 100% do INPC, pagando as diferenças das folhas de maio e junho de 2019.

3.3. Com os reajustes concedidos nesta Cláusula, consideram-se repostas todas e quaisquer perdas salariais havidas entre 1º de maio de 2018 a 30 de abril de 2019.

3.4. Estão excluídos do reajuste salarial de que trata esta cláusula os gerentes de áreas (coordenadores), gerentes de departamentos e diretores.

CLÁUSULA 4ª - PISO SALARIAL

4.1. Fica assegurado aos empregados da **EQUATORIAL ALAGOAS** o piso salarial de **R\$ 1.497,21** (um mil, quatrocentos e noventa e sete reais e vinte e um centavos).

CLÁUSULA 5ª - ADIANTAMENTO QUINZENAL / DATA DO PAGAMENTO MENSAL

5.1. A **EQUATORIAL ALAGOAS** concederá aos seus empregados um adiantamento salarial de 30% do salário-base do mês corrente, mediante opção do empregado, a ser pago até o dia 15 (quinze) e efetuará o pagamento do restante da remuneração até o dia 30 (trinta) do mês em curso.

5.2. O adiantamento salarial descrito no item 5.1 desta Cláusula, não será pago aos empregados:

- Que estiverem em gozo de férias, por já receberem por ocasião do pagamento das mesmas;
- Que estiverem afastados do trabalho por auxílio-doença ou acidente do trabalho, uma vez que não recebem salário;
- Que estiverem licenciados.

5.3. Os empregados que não desejarem receber o adiantamento salarial deverão formalizar, por escrito, a gerência de gente e gestão, a sua decisão.

CLÁUSULA 6ª – PROGRAMA DE PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS OU RESULTADOS - PPLR

6.1. Fica ajustado entre as partes o compromisso de negociarem anualmente um instrumento coletivo de trabalho, estabelecendo as regras e critérios dos Programas de Participação nos Lucros ou Resultados para os empregados da **EQUATORIAL ALAGOAS**, de acordo com o previsto na Lei 10.101, de 19 de dezembro de 2000.

6.2. A construção do instrumento de que trata o item 6.1 acontecerá sempre no ano anterior a que se refere o Programa de Participação nos Lucros ou Resultados, juntamente com a negociação do Acordo Coletivo de trabalho da categoria.

6.3. As partes consensaram todas as regras constantes nos anexos II e III para os Programas de Participação nos Lucros ou Resultados para os anos de 2019 e 2020 respectivamente, que são partes integrantes deste Acordo Coletivo de Trabalho, para todos os fins de direito.

6.4. Fica ajustado que, com a construção dos Programas de Participação nos Lucros ou Resultados

para os anos de 2019 e 2020, as partes dão total quitação de todos os programas de PLR dos anos anteriores.

CLÁUSULA 7ª - **TURNO ININTERRUPTO DE REVEZAMENTO**

7.1. A **EQUATORIAL ALAGOAS**, em conformidade ao que dispõe o Art. 7º, Inciso XIV da Constituição Federal, adotará para seus empregados, nas áreas que realizem serviços de operação do sistema de transmissão e distribuição, turnos ininterruptos de revezamento.

7.2. A jornada obrigatória do turno ininterrupto de revezamento será considerada aquela que preencha os seguintes requisitos:

a) 6 (seis) horas diárias de trabalho e 180 (cento e oitenta) horas mensais, sendo esta equivalente ao somatório entre as 144 (cento e quarenta e quatro) horas trabalhadas e 36 (trinta e seis) horas de descanso semanal remunerado, incluindo as folgas.

b) A jornada mensal dos empregados que trabalham em turno ininterrupto de revezamento não poderá exceder 144 horas.

7.3. Verificada a hipótese de trabalho realizada em horário além da jornada mensal prevista no item 7.2, serão consideradas como extras as horas laboradas a partir da 145ª hora, as quais serão remuneradas da seguinte forma:

a) 50% (cinquenta por cento) sobre o valor da Hora Normal, trabalhadas na escala de turno regular, bem como em eventual dobra de turno.

b) 80% (oitenta por cento) sobre o valor da Hora Normal, trabalhadas em caso de convocação extraordinária, estando o colaborador de folga.

7.4. Serão permitidas até 02 (duas) trocas de turnos por mês a todos os empregados que trabalham em regime de turnos ininterruptos de revezamento, realizadas de acordo com a necessidade do empregado e a critério técnico da empresa, desde que o empregado que solicitou a troca não tenha faltas no mês anterior, salvo as abonadas. Fica certo ainda, que a troca de turno não poderá ocasionar a dobra de serviço ou hora extra dos empregados envolvidos.

CLÁUSULA 8ª - **ADICIONAL DE INSALUBRIDADE**

8.1. A **EQUATORIAL ALAGOAS** pagará aos empregados que trabalham em condições insalubres, acima dos limites de tolerância estabelecidos pelo Ministério do Trabalho, o adicional de insalubridade calculado em 10% (dez por cento), 20% (vinte por cento) e 40% (quarenta por cento) sobre o Salário Mínimo vigente, conforme a respectiva classificação do grau de insalubridade em mínimo, médio e máximo estabelecido em Lei.

8.2. Na hipótese de vir a vigorar legislação estabelecendo nova base de cálculo para o adicional de insalubridade, as partes ajustam que esta cláusula será rediscutida, mas que o novo parâmetro legal será adotado até que convençiem de modo diverso.

CLÁUSULA 9ª - **ADICIONAL DE PERICULOSIDADE**

9.1. A **EQUATORIAL ALAGOAS** manterá o pagamento do Adicional de Periculosidade conforme o que estabelece o Art. 1º, da Lei nº 7.369, de 20 de setembro de 1985, Decreto nº 93.412, de 14 de outubro de 1986, Súmulas 191 e 361 do TST e Portaria Ministerial N.º 1.078 de 16 de julho de 2014 do MTE, para os empregados que exerçam atividades que se enquadram nas normas elencadas na presente

cláusula.

CLÁUSULA 10 – TRANSFERÊNCIA DE EMPREGADOS

10.1. A **EQUATORIAL ALAGOAS** adotará os seguintes critérios quando da transferência do empregado por interesse dos serviços:

10.1.1 - Tratando-se de transferência provisória, a **EQUATORIAL ALAGOAS** pagará 25% (vinte e cinco por cento) sobre o salário nominal do empregado, a título de Adicional de Transferência, enquanto perdurar esta situação, conforme disposição contida no § 3º, do Art. 469, da CLT.

10.1.2 - Tratando-se de transferência definitiva, nos termos do Art. 470, da CLT, a **EQUATORIAL ALAGOAS** procederá da seguinte forma:

- a) As despesas com passagens e frete resultantes da mudança do empregado serão custeadas pela Empresa;
- b) A Empresa realizará o pagamento da Ajuda de Custo, em parcela única, conforme tabela a seguir:

FAIXAS	FAIXA SALÁRIO NOMINAL	VALOR DA AJUDA DE CUSTO
1.	Até R\$ 4.000,00	1,5 (SN + AP)
2.	Acima de R\$ 4.000,00	R\$ 6.000,00

c) Legenda:

SN = Salário Nominal

AP = Adicional de Periculosidade

CLÁUSULA 11 - PLANO DE SAÚDE

11.1. A **EQUATORIAL ALAGOAS** manterá o **Plano de Saúde** através de empresa prestadora de serviços médicos, atendendo a todos os empregados e seus dependentes.

11.2. Consideram-se dependentes do empregado para efeito do disposto no item 11.1 desta Cláusula:

- a) Cônjuge;
- b) Filhos até 24 anos;
- c) O enteado, o menor sob a guarda por força de decisão judicial e o menor tutelado que ficam equiparados aos filhos;
- d) Filhos comprovadamente inválidos, sem limite de idade;

11.3. Caberá a **EQUATORIAL ALAGOAS** definir as regras do plano médico, tipo: acomodação, custeio (contribuição ou coparticipação), usuários, etc.

11.3.1. Enquanto não for implantado o novo plano médico, fica mantido o atual.

11.3.2. A empresa negociará com o sindicato o valor da participação do empregado no custeio do novo plano médico.

11.4. O desconto da participação do empregado será feito conforme abaixo:

- a) Para os empregados ativos o desconto será em contracheque;
- b) Para os empregados com contrato de trabalho suspenso em razão de aposentadoria por invalidez ou auxílio doença / acidentário, a participação no custeio será através de boleto de cobrança a ser emitido em nome do empregado pela **EQUATORIAL ALAGOAS**.

11.5. Em caso de ação judicial, o Sindicato se compromete a arrolar no polo passivo a operadora do Plano de Saúde.

11.6. A **EQUATORIAL ALAGOAS** manterá o Plano de Saúde para os empregados aposentados por invalidez e seus dependentes, sendo a participação do empregado no plano quitada através de boleto bancário. A não quitação ocasionará o cancelamento automático do plano médico.

CLÁUSULA 12 - PLANO ODONTOLÓGICO

12.1. A **EQUATORIAL ALAGOAS** manterá Plano Odontológico na Capital e no Interior do Estado, através de Empresa contratada para prestação desses serviços.

12.2. Consideram-se dependentes do empregado para efeito de plano odontológico, os mesmos do plano saúde definidos no item 11.2.

12.3. O Plano Odontológico será custeado pela Empresa no percentual de 60% (sessenta por cento) e o Empregado participará com 40% (quarenta por cento) por beneficiário (empregado e dependente).

CLÁUSULA 13 – AUXÍLIO-DOENÇA

13.1. A **EQUATORIAL ALAGOAS** pagará, a título de complementação da remuneração, como se na ativa estivesse, ao empregado afastado por motivo de doença, após o 15º (décimo quinto) dia de afastamento observadas as seguintes limitações e parâmetros:

- a) Ao empregado que sofrer acidente de trabalho, enquanto perdurar o auxílio-doença acidentário.
- b) Ao empregado em gozo de auxílio-doença previdenciário (não acidentário), até 04 (quatro) meses após o evento gerador, podendo ser prorrogado por igual período, conforme nova avaliação médica da Empresa, até o limite de 08 (oito) meses, a partir de quando cessará a obrigação da **EQUATORIAL ALAGOAS** de pagar a complementação salarial.
- c) Na vigência deste acordo coletivo de trabalho, a partir do 16º dia de afastamento, no prazo de 30 (trinta) dias, a **EQUATORIAL ALAGOAS**, quando necessário, poderá encaminhar o empregado para realização de exames complementares e avaliação médica especializada, utilizando-se da Rede Credenciada do seu **Plano de Saúde**, com o objetivo de ser emitido laudo conclusivo de especialista que subsidiará a **Área de Medicina do Trabalho da EQUATORIAL ALAGOAS**, a manter ou sustar o pagamento da complementação da remuneração prevista na alínea “b”.

13.2. Faculta-se à Empresa manter convênio com o INSS para pagamento da remuneração integral e posterior ressarcimento com os valores repassados pelo INSS.

13.3. Fica garantido ao empregado, no período em que estiver enquadrado na situação descrita nas alíneas “a”, “b” e “c” do **caput** da presente cláusula, além da complementação, apenas o Auxílio Alimentação, conforme disciplinado na cláusula 17.

13.4. Caso o empregado seja portador de doença grave, a Empresa continuará mantendo o

fornecimento do Auxílio Alimentação após decorridos os 06 (seis) meses definidos na alínea “b”, do caput desta cláusula. São consideradas como doença grave: AIDS (Síndrome da Imunodeficiência Adquirida), Alienação mental, Cardiopatia grave, Cegueira, Contaminação por radiação, Doença de Paget em estados avançados (Osteíte deformante), Doença de Parkinson, Esclerose múltipla, Espondiloartrose anquilosante, Fibrose cística (Mucoviscidose), Hanseníase, Nefropatia grave, Hepatopatia grave, Neoplasia maligna, Paralisia irreversível e incapacitante, Tuberculose ativa.

a) O Empregado deverá apresentar Atestado contendo diagnóstico médico, que descreva claramente os sintomas e o histórico patológico caracterizadores da doença grave, com assinatura e carimbo com o nome e CRM do médico que o assiste, indicando expressamente: "O paciente é portador da patologia classificada sobo CID ____".

b) Com vistas a preservar a privacidade e o sigilo médico, o referido Atestado deverá encaminhado para validação, no que se refere aos aspectos formais, para a **Área de Medicina do Trabalho da EQUATORIAL ALAGOAS**.

CLÁUSULA 14 - AUXÍLIO CRECHE

14.1. A **EQUATORIAL ALAGOAS** compromete-se a pagar a todos os seus empregados (as), desde que cumpridas as exigências previstas nos itens abaixo, a título de Auxílio Creche e sob forma de adiantamento (exceto o primeiro pagamento que se dará na forma de reembolso) os valores constantes na tabela abaixo, que são fixados para o período de vigência deste acordo coletivo em:

FAIXA ETÁRIA	VALOR POR FAIXA ETÁRIA
0 a 3 anos, 11 meses e 29 dias	R\$ 634,03
4 a 6 anos, 11 meses e 29 dias	R\$ 475,52

14.2. Fica estipulado que o benefício é concedido para os empregados (as) com filhos de até 06 anos, 11 meses e 29 dias, exceto em se tratando de filhos excepcionais, quando o benefício poderá ser estendido de acordo com laudo médico a ser expedido por especialista.

14.3. A concessão do benefício de que trata este item terá seu valor limitado, quando for o caso, ao valor do pagamento efetuado pelo empregado (a) que, para tanto, deverá apresentar o comprovante original de pagamento até o dia 10 de cada mês, a fim de efetuar a prestação de contas.

14.4. O empregado (a) que não apresentar sua Prestação de Contas no prazo estabelecido no item anterior, terá imediatamente suspenso o benefício de que trata esta Cláusula, até a efetiva prestação de contas, que deverá ocorrer dentro do mesmo exercício.

14.5. O recibo de pagamento deverá conter o nome do filho beneficiado, de modo a impedir a duplicidade do benefício.

14.6. O empregado (a) que tiver seu cônjuge empregado na **EQUATORIAL ALAGOAS** ou em outra empresa pertencente ao mesmo grupo econômico, não poderá receber o benefício em duplicidade.

14.7. O empregado (a) cujo cônjuge já receba em outra empresa benefício dessa natureza, não poderá receber o benefício, salvo no caso de complementação, até o valor estabelecido pela **EQUATORIAL ALAGOAS**.

14.8. Os empregados cujos filhos residam em cidade que não possua creche conveniada, farão jus ao benefício, no valor de R\$ 475,52 (quatrocentos e setenta e cinco reais e cinquenta e dois centavos), desde que preencham e cumpram os requisitos previstos nesta cláusula, bem como comprovem a matrícula do dependente em instituição regular de ensino ou pagamento de babá.

14.9. Para os fins desta cláusula, não serão aceitos como babá a contratação de ascendentes nem descendentes do empregado.

14.10. Para os casos de filhos excepcionais, devidamente comprovados, o valor do auxílio creche de que trata o item 14.1, será acrescido de 50% (cinquenta por cento).

14.11. Em se tratando de filhos excepcionais, será aceito a contratação de babá ou cuidador, que não poderá ser ascendente nem descendente do empregado.

CLÁUSULA 15 - **AUXÍLIO-FUNERAL**

15.1. A **EQUATORIAL ALAGOAS** pagará auxílio-funeral aos seus empregados, em conformidade com o que segue:

- a) Três vezes o Piso Salarial vigente na Empresa, por morte do empregado.
- b) Uma vez e meia o Piso Salarial vigente na Empresa, por morte de seus dependentes, assim considerados: o(a) esposo(a) ou companheiro(a) habilitado(a) na Previdência Social, filhos até 21 (vinte e um) anos ou de qualquer idade, se inválidos, menores que vivam sob guarda e responsabilidade do empregado por decisão judicial e pais sem renda própria.

Parágrafo Único - Nos valores propostos nas alíneas "a" e "b" está contemplado possíveis valores de auxílio funeral definidos em planos médicos e seguros de vida concedidos pela **EQUATORIAL ALAGOAS**.

15.2. O benefício previsto nesta cláusula, especificamente para o empregado, não é cumulativo com a cobertura de despesas com funeral "Assistência Funeral" concedida pela apólice de seguro de vida em grupo mantida pela **EQUATORIAL ALAGOAS**, ficando desde já compromissado entre as partes que, prioritariamente, a cobertura dar-se-á pela apólice de seguros, cabendo ao empregado a opção.

CLÁUSULA 16 - **SEGURO DE VIDA E DE ACIDENTES**

16.1. A **EQUATORIAL ALAGOAS**, a partir de 1º de maio de 2019, concederá aos seus empregados, um plano de Seguro de Vida em Grupo, no valor de R\$ 34.609,95 (trinta e quatro mil, seiscentos e nove reais e noventa e cinco centavos) por morte natural ou invalidez permanente e de R\$ 69.219,90 (sessenta e nove mil, duzentos e dezanove reais e noventa centavos), por morte decorrente de acidente de qualquer natureza.

16.2. A **EQUATORIAL ALAGOAS** acatará, a qualquer tempo, as alterações cadastrais encaminhadas pelos empregados à Área de Gente e Gestão, segundo a legislação pertinente.

16.3. O empregado ou seus dependentes legais deverão entregar a documentação solicitada pela seguradora para fins de habilitação e fazer jus ao prêmio.

16.4. Em caso de ação judicial o Sindicato se compromete a arrolar no polo passivo a Seguradora.

CLÁUSULA 17 – **AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO**

17.1. A **EQUATORIAL ALAGOAS** fornecerá, mensalmente, o Auxílio Alimentação aos seus

empregados na ativa, a partir de 1º de maio de 2019, cujo custeio será compartilhado, não integrando salário para nenhum efeito, conforme tabela e o disposto a seguir:

FAIXAS	FAIXA SALÁRIO NOMINAL	VALOR DO AUXÍLIO	DESCONTO
1.	Até R\$ 3.160,67	R\$ 1.161,16	R\$ 0,00
2.	De R\$ 3.160,68 a R\$ 5.384,86	R\$ 1.161,16	R\$ 45,00
3.	Acima de R\$ 5.384,86	R\$ 1.161,16	R\$ 100,00

17.2. A **EQUATORIAL ALAGOAS** fornecerá o Auxílio Alimentação até o dia 1º de cada mês, através de crédito realizado em cartão eletrônico da prestadora de serviço, destinado a custear a aquisição de gêneros alimentícios em estabelecimentos conveniados.

17.3. O valor do desconto relativo à participação do empregado no custeio será efetuado em Folha de Pagamento.

17.4. Em caráter excepcional, fica contemplado com este benefício o empregado que estiver em Gozo de Férias, Licença Maternidade e Auxílio Doença Acidentário.

17.5. Também, em caráter excepcional, será fornecido Auxílio Alimentação aos empregados afastados do trabalho por Auxílio Doença Previdenciário, pelo período de até 06 (seis) meses, contados da data do afastamento pelo INSS.

17.6. Nos casos de doenças graves, assim consideradas aquelas que permitem o saque do FGTS do trabalhador junto a Caixa Econômica Federal, o Auxílio Alimentação será concedido durante todo o período do afastamento.

17.7. A **EQUATORIAL ALAGOAS** concederá, em caráter excepcional, aos empregados ativos e que venham a se licenciar do trabalho por doença, mas que já se encontram aposentados pelo INSS, mediante comprovação do referido afastamento por perícia médica feita pelo serviço médico da empresa, o auxílio alimentação previsto no item 17.1. desta Cláusula, pelo período máximo de 06 (seis) meses, contados da data da perícia médica.

17.8. Da mesma forma, a **EQUATORIAL ALAGOAS** concederá, em caráter excepcional, aos empregados ativos e que venham a se licenciar do trabalho por acidente do trabalho, mas que já se encontram aposentados pelo INSS, mediante comprovação do referido afastamento pela emissão da Comunicação de Acidente do Trabalho – CAT e por perícia médica feita pelo serviço médico da empresa, o auxílio alimentação previsto no item 17.1 desta Cláusula, pelo período que perdurar o referido afastamento.

17.9. A **EQUATORIAL ALAGOAS** concederá aos empregados admitidos até 31/10/2019 e que se encontram na ativa no mês de dezembro/2019, um Auxílio Alimentação Natal no valor de R\$ 1.161,16 (um mil, cento e sessenta e um reais e dezesseis centavos).

17.10. Caberá ao empregado uma participação no custeio do Auxílio Alimentação Natal, conforme disposto no item 17.1.

17.11. O benefício Auxílio Alimentação fornecido pela **EQUATORIAL ALAGOAS** está inscrito no Programa de Alimentação do Trabalhador – PAT, instituído pela Lei 6.321/76, sob o nº 04001235.7.

17.12. Os empregados que assim desejarem, poderão converter, 50% (cinquenta por cento) do seu

Auxílio Alimentação em Vale Refeição, permanecendo inalterado, nesse caso, os critérios de participação do empregado, conforme definido no item 17.1 desta Cláusula. A manifestação deverá acontecer por escrito, a cada seis meses, em janeiro e julho de cada ano e permanecerá até nova manifestação do empregado.

CLÁUSULA 18 - VALE-TRANSPORTE

18.1. A **EQUATORIAL ALAGOAS** fornecerá Vale-Transporte aos seus empregados conforme legislação vigente, ou seja, transporte coletivo público, aprovado pelo Poder Concedente, segundo o que dispõe a Lei nº 7.418/85 e Decreto nº 95.247/87. A participação do empregado no custeio do vale transporte ficará limitado a 6% do seu salário base.

CLÁUSULA 19 – SEGURANÇA E SAÚDE DO EMPREGADO

19.1. A **EQUATORIAL ALAGOAS** dotará as CIPA's e o SESMT das condições necessárias para promover a prevenção de acidentes e saúde de seus empregados, conforme estabelecido pelas NR's 4 e 5.

19.2. A **EQUATORIAL ALAGOAS** garantirá aos seus empregados a distribuição de EPI's e EPC's necessários e suficientes para a execução de suas tarefas.

19.3. Quando solicitado, A **EQUATORIAL ALAGOAS** fornecerá ao **STIUEA** cópias das Atas das Reuniões das CIPA's.

19.4. O empregado não poderá executar tarefas quando lhe faltarem condições técnicas, físicas, equipamentos de proteção individual exigidos pela NR 6, da Portaria 3.214 do MTb, devendo o fato ser reportado ao encarregado do serviço e à Área de Segurança e Meio Ambiente.

19.5. Cabe ao empregado zelar pela sua segurança, da sua equipe e do seu local de trabalho, dos equipamentos e da comunidade em geral.

19.6. A **EQUATORIAL ALAGOAS**, através da sua Área de Saúde, tomará providências que visem prevenir as situações e comportamentos que possam ocasionar Lesões por Esforços Repetitivos - L.E.R. e Distúrbio Ósteo- Muscular Relacionado ao Trabalho – D.O.R.T.

19.7. A **EQUATORIAL ALAGOAS** promoverá a avaliação dos seus locais de trabalho e, sempre que necessário, implementará melhorias, visando oferecer um ambiente de trabalho seguro e agradável aos seus empregados, clientes e comunidade em geral.

19.8. A **EQUATORIAL ALAGOAS** deverá garantir uma visita mensal em campo para os membros das CIPA's, quando existirem atividades no local de trabalho de atuação da CIPA e que justifiquem a realização das mesmas.

19.9. Nos locais de trabalho onde a quantidade de empregados for inferior a 20 (vinte) e superior a 10 (dez), a **EQUATORIAL ALAGOAS** indicará 1 (um) representante do empregador para compor o GPR – Grupo de Prevenção de Risco, não fazendo jus à estabilidade.

CLÁUSULA 20 – UNIFORMES

20.1. A **EQUATORIAL ALAGOAS** fornecerá, gratuitamente e periodicamente, de acordo com as necessidades requeridas pelo serviço, aos seus empregados, quando de uso obrigatório, uniformes adequados e de acordo com a função por eles exercida e o gênero, podendo ser composto de macacões, calças, camisas, sapatos, cintos e outros, acrescentando-se o Equipamento de Proteção Individual (“EPI”), quando for o caso.

CLÁUSULA 21 - ASSISTÊNCIA AO ACIDENTADO

21.1. Em caso de acidente de trabalho de empregado, cujo tratamento contemplado pelo SUS e **Plano de Saúde** não seja suficiente para atendê-lo, a Empresa prestará assistência médica, incluindo internação hospitalar, tratamento fisioterápico, aparelho de prótese e correção estética, desde que requisitado por médico especialista com concordância do médico da Empresa.

21.2. Ao empregado que se deslocar do seu domicílio para outra cidade, a fim de realizar tratamento necessário de que trata o **caput** desta cláusula, a **EQUATORIAL ALAGOAS** garantirá o seu deslocamento e viabilizará ajuda decusto, de acordo com a política interna da Companhia, com o objetivo de garantir despesas com hospedagem e alimentação.

21.3. Se após o tratamento de que trata o **caput** desta Cláusula, for comprovado que o empregado sofreu redução de sua capacidade de trabalho, será promovida a sua readaptação funcional em consonância com o órgão da Previdência Social.

21.4. A readaptação funcional por incapacidade atestada pelo INSS será avaliada pela área de medicina do trabalho da empresa, em parecer fundamentado, de forma que o colaborador possa ser lotado para trabalhar em área que atenda às suas limitações funcionais, conforme a legislação vigente e normas internas da empresa.

21.5. No caso de implantação de novas tecnologias ou reestruturação do quadro de empregados, a **EQUATORIAL ALAGOAS** se compromete, a seu critério, a propiciar a capacitação técnica e readaptação para o exercício de novas atividades.

21.6. A **EQUATORIAL ALAGOAS** prestará assistência médica aos empregados portadores de Lesões por Esforços Repetitivos - L.E.R. e Distúrbio Ósteo-Muscular Relacionado ao Trabalho – D.O.R.T., desde que contraídas no exercício de suas atividades normais na Empresa e emitida a respectiva CAT – Comunicação de Acidente de Trabalho, na qual a Empresa reconhece como Doença Ocupacional.

21.7. Ao empregado readaptado conforme previsto no item 21.3, será garantido o salário e vantagens do novo cargo.

CLÁUSULA 22 - SAÚDE OCUPACIONAL

22.1. A **EQUATORIAL ALAGOAS** prestará assistência médica ocupacional aos seus empregados, na Capital e no Interior do Estado, atendendo o disposto nos itens a seguir:

- a) Promoverá exame periódico de saúde, conforme o que estabelece a NR-07.
- b) Promoverá assistência médica ocupacional, através da formalização de convênio ou credenciamento nas sedes das Regionais e Escritórios Locais onde existam profissionais da área, que aceitem as condições propostas pela Empresa, sob a coordenação da **Área de Medicina do Trabalho da EQUATORIAL ALAGOAS**.
- c) Acatará os atestados médicos, em observância ao disposto na legislação previdenciária, e validados no que se refere aos aspectos formais pelo serviço médico da Empresa, para justificativa de faltas nos primeiros 15 (quinze) dias de afastamento, tanto na Capital como no Interior do Estado.

CLÁUSULA 23ª - RELAÇÕES SINDICAIS

23.1. A **EQUATORIAL ALAGOAS** reconhece e garante a liberdade e autonomia sindical, propiciando o exercício pleno das atividades do Sindicato, de acordo com o art. 8º, III da Constituição Federal.

23.2. A **EQUATORIAL ALAGOAS**, através da sua área de relações sindicais, reunirá periodicamente com o Sindicato para discussão de temas de interesse da categoria.

CLÁUSULA 24ª - DIVULGAÇÃO SINDICAL

24.1 A **EQUATORIAL ALAGOAS** autoriza a livre circulação de avisos, circulares, boletins, comunicados, jornais e imprensa em geral, de responsabilidade da entidade sindical, com a identificação adequada, permitindo a afixação desses documentos para amplo conhecimento de todos, desde que não contenham ofensas ou assuntos estranhos aos interesses da categoria e preserve o patrimônio físico da empresa.

24.2. Nos locais, onde a empresa dispuser de quadros de aviso, o sindicato se compromete em afixar nestes locais seus cartazes e avisos.

CLÁUSULA 25ª - **DIRIGENTES SINDICAIS/LIBERAÇÃO**

25.1. A empresa manterá a liberação de 6 (seis) diretores do sindicato trabalhadores/as da empresa para ficarem à disposição do sindicato, com ônus para a Companhia e sem prejuízo de suas remunerações. Fica assegurado ao sindicato o direito de fazer a indicação dos/as diretores/as.

CLÁUSULA 26ª – **MENSALIDADE SINDICAL**

26.1. A Empresa signatária deste acordo manterá os procedimentos para desconto em folha de pagamento dos valores correspondentes às mensalidades dos empregados associados ao sindicato, mediante solicitação da entidade Sindical e também autorização do empregado.

26.2. A Empresa assegurará o repasse do desconto das mensalidades dos empregados (as) sindicalizados, até o quinto dia útil após a efetivação do desconto, acompanhado de arquivo eletrônico com nome e valor descontado de cada associado.

26.3. A Empresa somente suspenderá o desconto da mensalidade sindical do trabalhador (a), quando solicitado pelo Sindicato da Categoria.

26.4. Todo e qualquer desconto em folha de pagamento do empregado, em favor da entidade sindical, necessita de autorização individual e formal do empregado.

26.5. O sindicato se responsabilizará pela devolução de valores que venham a ser reclamados, a título de desconto de mensalidade, que forem considerados indevidos, comprometendo-se a reembolsar diretamente aos empregados e/ou empresa seja através de procedimento administrativo junto à entidade sindical ou através de condenação judicial, eximindo, em qualquer hipótese, a **EQUATORIAL ALAGOAS** de toda e qualquer responsabilidade pelos descontos efetuados.

CLÁUSULA 27ª - **REUNIÕES DE ACOMPANHAMENTO**

27.1. A **EQUATORIAL ALAGOAS** e o sindicato realizarão reuniões trimestrais visando o cumprimento e acompanhamento das Cláusulas constantes do presente Acordo Coletivo.

27.2. Poderá acontecer reuniões extraordinárias, solicitada por ambas as partes, para discussão de temas de interesse da categoria;

CLÁUSULA 28ª - **DÉCIMO TERCEIRO SALÁRIO / ADIANTAMENTO**

28.1. A **EQUATORIAL ALAGOAS** adiantará, por ocasião das férias ou do 1º período, quando estas forem parceladas, 50% (cinquenta por cento) da remuneração integral do empregado, tomando-se

como base àquela que originou o pagamento das férias, independentemente de requerimento do empregado, como determina o parágrafo 2º do art. 2º da Lei 4.749/65.

28.2. É facultado ao empregado, se assim o desejar, solicitar pessoalmente e em requerimento próprio à Gerenciade Gente e Gestão que seu décimo terceiro seja pago na forma da lei, isto é, sem adiantamento de parcela nas férias.

CLÁUSULA 29ª – ADICIONAL POR TEMPO DE SERVIÇO

29.1. A **EQUATORIAL ALAGOAS** manterá, para os empregados que percebiam o Adicional Por Tempo de Serviço, em 30/04/2019, o valor percebido nesta data, agora a título de vantagem pessoal, não havendo mais acréscimona referida vantagem em função do tempo de serviço, face a extinção desse adicional a partir de 01/05/2019.

29.2. Com a extinção da vantagem adicional por tempo de serviço, aqui denominada anuênio, nenhum outro empregado admitido após 30/04/2019 ou que até esta data não fez jus a esse adicional, terá qualquer direito ao recebimento desta vantagem.

29.3. A **EQUATORIAL ALAGOAS** efetuará a correção do adicional por tempo de serviço para os empregados que receberem o anuênio a título de vantagem pessoal, pelos mesmos índices aplicados ao salário base da categoria.

CLÁUSULA 30ª – ADICIONAL DE PENOSIDADE

30.1. A **EQUATORIAL ALAGOAS** manterá o pagamento do Adicional de Penosidade, como vantagem pessoal, para os empregados que já o percebiam em 30/04/2019, mas em valores pecuniários correspondentes a 75% (setenta e cinco por cento) do valor percebido naquela data.

30.2. Fica desde já estabelecido que não farão jus ao pagamento do Adicional de Penosidade os empregados admitidos após 30/04/2019, bem como aqueles admitidos anteriormente a essa data e que não percebiam esse adicional, mesmo que venham a trabalhar em turno ininterrupto de revezamento.

30.3. A **EQUATORIAL ALAGOAS** efetuará a correção do Adicional de Penosidade, para os empregados que o receberem como vantagem pessoal, pelos mesmos índices aplicados ao salário base da categoria.

CLÁUSULA 31ª - EMPREGADO EM VIAS DE APOSENTADORIA

31.1. A **EQUATORIAL ALAGOAS** preservará o emprego daqueles empregados que, comprovadamente, estiverem no máximo de 12 (doze) meses da obtenção de sua aposentadoria por tempo de serviço integral pelo INSS.

31.2. O disposto no item 31.1 desta cláusula não se aplicará às rescisões de contrato de trabalho por justa causa, a pedido do empregado, de comum acordo e aos contratos por prazo determinado.

CLÁUSULA 32ª – GRATIFICAÇÃO DE FÉRIAS

32.1. A **EQUATORIAL ALAGOAS** pagará, por ocasião da fruição das férias, o abono constitucional de férias (1/3 da remuneração), conforme determina a legislação vigente.

32.2. Para as férias adquiridas até 30/04/2019 fica mantido as regras constantes no Acordo Coletivo de Trabalho 2018/2019, que esteve vigente até 30/04/2019.

CLÁUSULA 33ª - PARCELAMENTO DE FÉRIAS

33.1. Desde que haja concordância do empregado, as férias poderão ser usufruídas em até três períodos, sendo que nenhum deles poderá ser inferior a cinco dias corridos, mesmo com a opção pelo abono pecuniário 1/3. Fica, porém, estabelecido que o pagamento das férias dar-se-á proporcionalmente aos dias de gozo das mesmas, ou seja: no caso do empregado optar pelo gozo em três períodos, o pagamento da remuneração das férias também será efetuado, proporcionalmente, aos dias de gozo de cada período.

CLÁUSULA 34ª - JORNADA DE TRABALHO

34.1. A jornada de trabalho dos empregados da **EQUATORIAL ALAGOAS** é de sete horas e trinta minutos diárias (trinta e sete horas e trinta minutos semanais), exceto:

- Para os empregados exercentes de atividades ou funções para as quais a legislação específica preveja jornada diferente;
- Para os empregados admitidos a partir de 01/05/2019, que a jornada será de oito horas diária e quarenta horas semanais.

34.2. Fica garantido o direito à empresa de aumentar a jornada de trabalho para 8 (oito) horas diárias daqueles empregados admitidos antes de 01/05/2019, mediante indenização a ser ajustada pelas partes.

34.3. A jornada dos trabalhadores em turno de revezamento é de 6 (seis) horas diárias, perfazendo uma jornada mensal de até 144 (cento e quarenta e quatro) horas.

34.4. Durante a vigência deste instrumento, as partes poderão discutir mudança do turno ininterrupto de revezamento e suas eventuais compensações.

34.5. A empresa, a seu critério, poderá aumentar a jornada mensal de trabalho de 125 (cento e vinte e cinco) horas para até 144 (cento e quarenta e quatro) horas, dos empregados que trabalham em escala de revezamento e que atualmente praticam essa jornada mensal, mediante indenização a ser ajustada pelas partes.

34.6. O controle da frequência ao trabalho dos empregados será feito conforme disciplinado no anexo I – Controle de Frequência ao Trabalho e Banco de Horas, que passa a ser parte integrante deste Acordo Coletivo de Trabalho, para todos os fins de direito.

CLÁUSULA 35 - ABONO DE PONTO

35.1. A **EQUATORIAL ALAGOAS**, de acordo com o art. 473, da CLT e da CF de 1988, assegura que o empregado poderá deixar de comparecer ao serviço sem prejuízo do salário, nos seguintes casos:

- a) Até 3 (três) dias úteis, em virtude de casamento.
- b) Por 5 (cinco) dias úteis, em caso de paternidade, nos termos do art. 10, § 1º, das Disposições Constitucionais Transitórias, até que seja disciplinado o art. 7º, XIX, em virtude de nascimento de filho.

- c) Até 2 (dois) dias úteis, em caso de falecimento do cônjuge, pais, padrastos, madrastas, filhos e/ou enteados.
- d) Até 2 (dois) dias úteis, em caso de falecimento de irmão ou pessoa que, declarada em sua Carteira de Trabalho e Previdência Social, viva sob sua dependência.
- e) Por 1 (um) dia, em cada 12 (doze) meses de trabalho, em caso de doação voluntária de sangue devidamente comprovada.
- f) Nos dias em que estiver comprovadamente realizando provas de exame vestibular para ingresso em estabelecimento de ensino superior, com comunicação prévia de 72 (setenta e duas) horas antes da realização das provas.

CLÁUSULA 36 - ACOMPANHAMENTO A DEPENDENTE EM CASO DE DOENÇA

36.1. O empregado com dependente filho (a) solteiro (a), até a idade de 18 (dezoito) anos, ou companheiro (a) que comprovadamente venha a interná-lo (a) em estabelecimento hospitalar, será liberado no primeiro e segundo dia da internação, mediante a apresentação ao gestor imediato de uma cópia da “Carta de Internação”.

Parágrafo Único – A internação ocorrida após as 18 (dezoito) horas será considerada como efetivada no dia subsequente, para os efeitos desta Cláusula.

CLÁUSULA 37 - PREVENÇÃO E TRATAMENTO DE DEPENDÊNCIAS QUÍMICAS

37.1. A **EQUATORIAL ALAGOAS**, através da **Área de Medicina do Trabalho da EQUATORIAL ALAGOAS**, desenvolverá Programa de Prevenção e Tratamento de Dependências Químicas para atender aos seus empregados.

Parágrafo Único – A Empresa se compromete a realizar palestras direcionadas aos gestores quanto aos procedimentos necessários à abordagem do empregado com sintomas de dependência química e palestras educativas aos empregados.

CLÁUSULA 38 - PROGRAMA DE PREPARAÇÃO PARA A APOSENTADORIA

38.1. A **EQUATORIAL ALAGOAS**, através da **Área de Medicina do Trabalho da EQUATORIAL ALAGOAS**, desenvolverá o Programa de Preparação para a Aposentadoria dos seus empregados.

Parágrafo Único – Semestralmente, a Empresa promoverá palestras de preparação para a aposentadoria, bem como realizará curso de empreendedorismo.

CLÁUSULA 39ª - LICENÇA MATERNIDADE

39.1. A **EQUATORIAL ALAGOAS** se compromete a conceder licença-maternidade para as suas empregadas, sem prejuízo do emprego e do salário, com duração de 120 (cento e vinte) dias, prorrogada por 60 (sessenta) dias nos termos da Lei nº 11.770/2008 e Decreto nº 7052/2009, perfazendo um total de 180 (cento e oitenta) dias, garantindo, ainda, a proteção contra a dispensa arbitrária, desde a confirmação da gravidez até 06 (seis) meses após o parto.

39.2. A **EQUATORIAL ALAGOAS** concederá ainda licença maternidade, de acordo com a legislação

vigente, à mãe adotiva, mediante apresentação do termo judicial de guarda da adotante ou guardiã, excluída, entretanto, a extensão da estabilidade prevista no item anterior. Referida licença para a mãe adotiva terá duração de:

- a) 120 dias, prorrogada por 60 (sessenta) dias, nos termos da Lei nº 11.770/2008 e Decreto nº 7.052/2009, perfazendo um total de 180 (cento e oitenta) dias, para criança de até 1 ano de idade;
- b) 60 dias, prorrogada por 30 (trinta) dias, nos termos da Lei nº 11.770/2008 e Decreto nº 7.052/2009, perfazendo um total de 90 (noventa) dias, para criança acima de 1 e até 4 anos;
- c) 30 dias, prorrogada por 15 (quinze) dias, nos termos da Lei nº 11.770/2008 e Decreto nº 7.052/2009, perfazendo um total de 45 (quarenta e cinco) dias, para criança acima de 4 e até 8 anos.

CLÁUSULA 40 – ASSISTÊNCIA JURÍDICA AOS EMPREGADOS

40.1. A **EQUATORIAL ALAGOAS**, através de sua Área Jurídica, promoverá o acompanhamento e defesa em procedimentos criminais e ações judiciais promovidas contra seus empregados em razão do exercício regular de suas funções, excluídos os casos resultantes de imprudência, dolo, má-fé ou dilapidação do patrimônio da Empresa devidamente comprovados.

CLÁUSULA 41 - PRECONCEITO, DISCRIMINAÇÃO, ASSÉDIO E PREVENÇÃO A VIOLÊNCIA DOMÉSTICA

41.1. De acordo com o que preceitua o Código de Ética e Conduta da **EQUATORIAL ALAGOAS**, a Empresa repudia toda e qualquer forma de preconceito, discriminação e assédio em decorrência de cor, raça, sexo, origem étnica, língua, idade, condição econômica, nacionalidade, naturalidade, condição física, mental ou psíquica, parentesco, religião, orientação sexual, ideologia sindical ou posicionamento político.

41.2. A **EQUATORIAL ALAGOAS**, através de sua área social, desenvolverá Programa de Prevenção a violência doméstica. No caso de ocorrência de violência doméstica, a área social da empresa dará a devida assistência a vítima.

CLÁUSULA 42 – ADICIONAL NOTURNO

42.1. As partes acordam que as horas trabalhadas em horário noturno terá um adicional de 20% sobre a hora normal.

42.2. A **EQUATORIAL ALAGOAS** cumprirá o que estabelece o parágrafo 5º do artigo 73 da Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, no que diz respeito à prorrogação do trabalho noturno.

CLÁUSULA 43 – REPRESENTATIVIDADE DOS TRABALHADORES NA ENTIDADE DE PREVIDÊNCIA COMPLEMENTAR

43.1 - A **EQUATORIAL ALAGOAS** garantirá, conjuntamente com as demais patrocinadoras da EQTPREV, eleições diretas de representantes dos participantes ativos (empregados) e assistidos dos planos de previdência administrados pela EQTPREV para 2 (dois) assentos no Conselho Deliberativo e 2 (dois) assentos no Conselho Fiscal da EQTPREV.

43.2 - A eleição será organizada e conduzida pela própria EQTPREV, sendo elegíveis todos os participantes dos planos, independente de sua patrocinadora, na forma da legislação vigente e do Estatuto da Entidade.

CLÁUSULA 44 – **BOLSA DE ESTUDO**

44.1. Fica ajustado entre as partes que a Bolsa de Estudo que era praticado pela **EQUATORIAL ALAGOAS** e de que trata a cláusula 65ª da pauta de reivindicações do STIUEA para o ACT 2019/2021, terá o seguinte regramento:

44.1.1 – O benefício Bolsa de Estudo será extinto a partir de 01/05/2019 para novas adesões;

44.1.2 – Para os empregados que vinham recebendo esse benefício, o mesmo fica mantido até 31/05/2019.

44.1.3 – A partir de 01/06/2019 a Bolsa de Estudo fica definitivamente extinta, não sendo mais concedida para nenhum empregado.

CLÁUSULA 45 – **AUXÍLIO EDUCACIONAL**

45.1. Fica ajustado entre as partes que o Auxílio Educacional que era praticado pela **EQUATORIAL ALAGOAS** e de que trata a cláusula 26ª da pauta de reivindicações do STIUEA para o ACT 2019/2021, no valor de R\$ 475,72 (quatrocentos e setenta e cinco reais e setenta e dois centavos) terá o seguinte regramento:

45.1.1 – O benefício Auxílio Educacional será extinto a partir de 01/05/2019 para novas adesões;

45.1.2 – Para os empregados que vinham recebendo esse benefício, o mesmo fica mantido até 12/2019.

45.1.3 – A partir de 01/01/2020 o Auxílio Educacional fica definitivamente extinto, não sendo mais concedido para nenhum empregado.

CLÁUSULA 46 – **DA MULTA POR DESCUMPRIMENTO DO ACORDO**

46.1. Fica estabelecido a multa de 0,5% do Piso Salarial vigente, por infração a qualquer cláusula do presente Acordo Coletivo, a ser aplicada à parte infratora, revertendo-se essa em favor da parte prejudicada, seja ela entidade sindical, empregado ou a **EQUATORIAL ALAGOAS**.

CLÁUSULA 47ª – **TERMOS FINAIS E FORO**

47.1. As controvérsias resultantes da aplicação de qualquer cláusula do presente Acordo Coletivo serão dirimidas mediante pronunciamento da Justiça do Trabalho, nos termos do art. 114 da Constituição Federal.

47.2. Considerando o negociado no presente acordo coletivo, torna-se imediatamente sem efeito todas as normas coletivas anteriormente existentes entre as partes, independente de seus signatários ou da abrangência que continham. As partes consignam ainda que este instrumento contém a fiel negociação de todos os direitos dos trabalhadores a partir da data de sua assinatura, tendo-se como compensadas quaisquer vantagens, direito e prerrogativas decorrentes destas normas coletivas revogadas, de agora em diante, pelas mútuas concessões que levaram a este acordo coletivo de trabalho. Ficam ressalvados os direitos assegurados em lei não abrangidos pelo presente acordo, como também os títulos judiciais transitados em julgado ou não, ainda que resultante de acordos.

Por assim estarem justos e acordados, as partes assinam o presente Acordo Coletivo de Trabalho em 3 (três) vias de igual teor e forma, devendo 1 (uma) via ser depositada eletronicamente na Superintendência Regional de Trabalho e Emprego no Estado de Alagoas, tudo para que surtam seus jurídicos e legais efeitos.