

**Ao Juízo da 02ª Vara do Trabalho de Foz do Iguaçu, Estado do Paraná.**

**Distribuição por conexão aos autos nº 0000045-56.2024.5.09.0658**

**SINDICATO DOS ENGENHEIROS NO ESTADO DO PARANÁ – SENGE/PR**, entidade sindical de representação de primeiro grau, pessoa jurídica de direito privado, inscrita no CNPJ sob o nº 76.684.828/0001-78, com sede à Rua Marechal Deodoro, nº 630, 22º andar, CJ 2201, Centro Comercial Itália, Centro, CEP 80.010-912, Curitiba, PR, e endereço eletrônico [senge-pr@senge-pr.org.br](mailto:senge-pr@senge-pr.org.br), neste ato representado por seu Diretor Presidente, por intermédio de seus procuradores abaixo signatários (instrumento de mandato anexo), com escritório profissional sito à Rua Fernando Amaro, nº 71, Alto da XV, CEP 80.045-080, Curitiba, PR, e endereço eletrônico [trindadeearzeno@tea.adv.br](mailto:trindadeearzeno@tea.adv.br), onde recebem intimações e notificações, vem perante este Douto Juízo, com fulcro no inciso III do art. 8º, da Constituição Federal, propor a presente

**AÇÃO CIVIL COLETIVA**  
**(com pedido de tutela de urgência)**

em face de **ITAIPU BINACIONAL**, empresa internacional, constituída nos termos do artigo III do Tratado firmado entre a República Federativa do Brasil e a República do Paraguai, inscrita no CNPJ sob o nº 00.395.988/0001-35, com sede à Avenida Presidente Tancredo Neves, nº 6731, Conjunto C, CEP 85.867-318, Foz do Iguaçu, PR, pelos seguintes fatos e fundamentos.

## 1. Da legitimidade ativa.

O Sindicato obreiro, por designação constitucional e legal, representa toda a **categoria profissional diferenciada** da qual fazem parte os substituídos pela presente demanda – engenheiros, geólogos e trabalhadores das geociências – tendo como missão legítima a defesa de seus interesses (individuais e coletivos), tanto na esfera administrativa quanto na esfera judicial (exegese do inciso III do art. 8º da Constituição da República).

Destaca-se que este é o entendimento consolidado pelo c. Tribunal Superior do Trabalho, e no mesmo sentido, pelo e. Supremo Tribunal Federal, conforme se infere dos julgados abaixo ementados, os quais pugna-se pela devida e máxima vênica para colacionar, devendo os mesmos servirem como subsídio jurisprudencial:

PROCESSO CIVIL. SINDICATO. ART. 8º, III DA CONSTITUIÇÃO FEDERAL. LEGITIMIDADE. SUBSTITUIÇÃO PROCESSUAL. DEFESA DE DIREITOS E INTERESSES COLETIVOS OU INDIVIDUAIS. RECURSO CONHECIDO E PROVIDO. **O artigo 8º, III da Constituição Federal estabelece a legitimidade extraordinária dos sindicatos para defender em juízo os direitos e interesses coletivos ou individuais dos integrantes da categoria que representam. Essa legitimidade extraordinária é ampla, abrangendo a liquidação e a execução dos créditos reconhecidos aos trabalhadores. Por se tratar de típica hipótese de substituição processual, é desnecessária qualquer autorização dos substituídos.** Recurso conhecido e provido. (RE 193503, Relator(a): Min. CARLOS VELLOSO, Relator(a) p/ Acórdão: Min. JOAQUIM BARBOSA, Tribunal Pleno, julgado em 12/06/2006, DJe-087 DIVULG 23-08-2007 PUBLIC 24-08-2007 DJ 24-08-2007 PP-00056 EMENT VOL-02286-05 PP-00771)

RECURSO DE REVISTA. ILEGITIMIDADE ATIVA DO SINDICATO. HORAS EXTRAORDINÁRIAS. DIVISOR. DIREITO INDIVIDUAL HOMOGÊNEO DA CATEGORIA. **Nos termos do art. 8º, III, da Constituição Federal, os sindicatos têm legitimidade ativa ad causam para atuar na defesa dos direitos e interesses, quer coletivos, quer individuais dos integrantes da categoria, como substitutos processuais.** Em tal contexto, tendo em vista que o objeto da presente ação (divisor aplicável para o cálculo das horas extraordinárias) diz respeito a direito individual homogêneo da categoria, há de se reconhecer a legitimidade sindical. Precedentes. Recurso de revista não conhecido. (...) (TST; RR 0010841-31.2013.5.12.0037; Sexta Turma; Rel. Min. Aloysio Corrêa da Veiga; DEJT 24/02/2017; Pág. 2435)

RECURSO DE REVISTA. SINDICATO. LEGITIMIDADE AMPLA PARA POSTULAR IRRESTRITAMENTE DIREITOS DA CATEGORIA. Recurso calcado em violação dos arts. 8º, III e 81, III, da CF e 129, §1º, da Lei nº 8.078/90. O sindicato-autor postula o reconhecimento de sua legitimidade ativa para ajuizar ação civil pública, que tem por objeto o bloqueio de valores e de bens imóveis de titularidade da Fundação Maçonica em poder do Município, bem como a rescisão imediata de todos os contratos de trabalho dos médicos substituídos. O e. TRT entendeu que o sindicato-autor postula direitos heterogêneos e considerou inadequado o ajuizamento da ação civil pública pelo sindicato recorrente. **O excelso Supremo Tribunal Federal decidiu, no julgamento dos Recursos Extraordinários 193.503, 193.579, 208.983, 210.029, 211.874, 213.111, 214.668, sessão Plenária de 12/6/2006, todos publicados no DJ 24/8/2007, Relator para acórdão o eminente Ministro Joaquim Barbosa, que o inciso III do artigo 8º da Constituição Federal confere, aos sindicatos, legitimidade ativa ad causam para atuar na defesa dos direitos e interesses coletivos ou individuais dos integrantes da categoria por ele representada. Desses precedentes extrai-se o entendimento de que a substituição processual, nos moldes**

**do artigo 8º, III, da Constituição Federal, é ampla. Assim, tem o Sindicato legitimidade ativa para ajuizar reclamação trabalhista pleiteando qualquer direito da categoria.** Precedentes da SBDI-1. Deve, portanto, ser provido o recurso para determinar o retorno dos autos à Vara do Trabalho de origem, a fim de que prossiga no exame e julgamento do feito, como entender de direito. Recurso de revista conhecido por violação do artigo 8º, III, da Constituição Federal e provido. (TST; RR 0000635-23.2012.5.03.0043; Terceira Turma; Rel. Min. Alexandre de Souza Agra; DEJT 22/03/2016; Pág. 1354)

No caso dos autos busca-se a guarida do Poder Judiciário para a garantia do cumprimento de disposições constitucionais, legais e normativas (previstas em Acordo Coletivo de Trabalho) referentes ao pagamento de verbas salariais, no âmbito da Reclamada, que se encontra em mora atualmente em razão de aspectos internos de sua política de governança corporativa.

Destaca-se que conforme redação literal do inciso III do art. 8º da Carta Magna, *“ao sindicato cabe a defesa dos direitos e interesses **coletivos ou individuais** da categoria, inclusive em questões judiciais ou administrativas”*. Trata-se, na hipótese, de direito coletivo, conforme expressa previsão do art. 81, parágrafo único, inciso II, da Lei nº 8.078/1990 (Código de Defesa do Consumidor), que estabelece o que segue:

Art. 81. A defesa dos interesses e direitos dos consumidores e das vítimas poderá ser exercida em juízo individualmente, ou a título coletivo.

Parágrafo único. A defesa coletiva será exercida quando se tratar de:

(...)

II – **interesses ou direitos coletivos, assim entendidos, para efeitos deste código, os transindividuais, de natureza indivisível de que seja titular grupo, categoria ou classe de pessoas ligadas entre si ou com a parte contrária por uma relação jurídica base;** (grifamos)

O reconhecimento da legitimidade ativa do Sindicato autor é, portanto, medida que se impõe.

## **2. Da síntese fática.**

É de conhecimento público e notório que a Reclamada está no centro de uma discussão envolvendo os Governos Federais do Paraguai e do Brasil, envolvendo o preço da

tarifa de energia produzida pela Usina de Itaipu. Inclusive, houve reunião recente entre os Presidentes Lula e Santiago Peña para tratar sobre o assunto, mas sem atingir um consenso<sup>1</sup>.

O reflexo desta questão sobre a gestão da empresa Reclamada se deu a partir de uma postura adotada pela Diretoria da Margem Paraguaia (Margem Direita) em travar as discussões envolvendo o planejamento orçamentário para Itaipu no ano de 2024. Sem o estabelecimento deste planejamento, a empresa ficou impossibilitada de estabelecer o cronograma de pagamento para fornecedores, prestadores de serviço e, **especialmente, aos seus empregados.**

Assim, em 19/01/2024, foi encaminhada uma comunicação aos empregados pelo Gabinete do Diretor Geral Brasileiro, em que se expressou abertamente o risco de atraso no cumprimento de suas obrigações para com a força de trabalho:

De: Itaipu Binacional Gabinete Dir. Geral BR <gabinetedgb@itaipu.gov.br>  
Enviado: sexta-feira, janeiro 19, 2024 3:34 PM  
Para: Gr1-ME <Gr1-ME@itaipudigital.onmicrosoft.com>  
Assunto: COMUNICADO dos Diretores Brasileiros.

Prezados(as) Empregados e Empregadas,

Já é de conhecimento da maioria de nossa força de trabalho o impasse quanto aos procedimentos de pagamentos e definição da tarifa de energia neste princípio de 2024.

A Diretoria Brasileira tem envidado todos os esforços e honrará todos os seus compromissos, com pessoal e fornecedores, o mais rápido possível. Não se trata de problema de fluxo de caixa, mas sim falta de consenso quanto à definição dos chamados "Procedimentos Provisórios e Extraordinários para a Realização de Despesas", necessários em virtude da indefinição da tarifa e do Orçamento para 2024.

Os "Procedimentos Provisórios" estavam pautados para aprovação desde 15.12.23 em reunião do Conselho de Administração, porém, a pedido da Margem Direita, o debate foi postergado e não mais pautado. A Margem Esquerda segue pronta para aprová-lo, está comprometida e entende que a discussão sobre a tarifa pode ser feita no momento e no foro adequado, sem paralisar a empresa e prejudicar os empregados e fornecedores. Em anos anteriores, durante as negociações da tarifa, a empresa pôde honrar seus compromissos justamente por conta da aprovação dos referidos procedimentos.

Brasil e Paraguai atualmente buscam um ponto de equilíbrio quanto à tarifa. Como essa tarifa é definida em acordo binacional, a chancelaria brasileira está empenhada em alcançar o melhor resultado possível, por meio do consenso, conforme prevê o Tratado.

Os diretores e conselheiros brasileiros estão buscando todas as medidas possíveis para reduzir os prazos de pagamento e solucionar a questão.

Dentro do que é possível, esta Entidade já vem adotando algumas medidas para diminuição dos impactos gerados, como i) a realização dos cálculos e processamento de todos os pagamentos de férias, 13º e outros pagamentos de pessoal, para que seja imediato o pagamento assim que o sistema estiver liberado; ii) o ajuste de viagens que podem ser adiadas, para não forçar empregado a se deslocar sem diária; e iii) a flexibilização dos procedimentos para remarcação de férias.

Reforçamos que todos os recursos financeiros necessários estão provisionados, aguardando somente esta liberação, sendo um compromisso da Diretoria brasileira a busca por uma célere solução da situação posta.

Enio Verri  
Diretor-Geral Brasileiro

Renato Soares Sacramento  
Diretor Técnico Executivo

<sup>1</sup> "**Brasil e Paraguai não chegam a acordo sobre tarifa de Itaipu**", disponível em: <https://agenciabrasil.ebc.com.br/politica/noticia/2024-01/brasil-e-paraguai-nao-chegam-acordo-sobre-tarifa-de-itaipu>, acesso em 24/01/2024.

Pois bem. O que ocorre é que a Reclamada **já se encontra em mora** com suas obrigações estabelecidas em Acordo Coletivo com relação ao pagamento das férias dos empregados que saíram a partir do dia 07/01/2024 (em datas previstas para pagamento em 04, 11 e 18/01), bem como não efetuou o pagamento da antecipação do décimo terceiro salário (a qual deveria ter sido paga em 12/01/2024), e, por fim, **há o risco real e efetivo de que não efetue o pagamento dos salários dos empregados substituídos** (cujo vencimento, conforme ACT, se dá em 25/01/2024).

Considerando este cenário, o Sindicato dos Trabalhadores nas Empresas de Produção, Transmissão e Distribuição de Energia Elétrica de Fontes Hídricas, Térmicas e Alternativas de Foz do Iguaçu – SINEFI, ingressou com Ação Judicial, a qual foi distribuída perante este Douto Juízo, tendo recebido a numeração 0000045-56.2024.5.09.0658, em que pleiteou a concessão de tutela cautelar para garantir o cumprimento das obrigações da Reclamada em favor dos trabalhadores contratados.

Este Douto Juízo concedeu liminar, após a oitiva de Itaipu, para determinar à ré que:

1. o cumprimento da obrigação consistente no pagamento imediato das remunerações de férias aos substituídos que as estiverem usufruindo sem pagamento prévio na forma indicada na cláusula 8ª do ACT 2023/2025;
2. o cumprimento da obrigação consistente no adiantamento de 13º salário de 2024 nos moldes estipulados na cláusula 25ª do ACT 2023/2025 a todos os substituídos (autorizado desde já o abatimento de valores comprovadamente pagos sob os mesmos títulos);
3. o cumprimento da obrigação consistente no pagamento, aos substituídos, dos salários de janeiro do corrente ano, conforme previsto na cláusula 21ª do ACT 2023/2025, observado o calendário de pagamento de fl. 98 e o posicionamento contido na Súmula n. 381 do TST no que couber;

Ainda, em reunião realizada junto ao Ministério Público do Trabalho na data de 24/01/2024, os representantes da empresa **confirmaram** as informações prestadas acima (acerca da existência de impasse diplomático envolvendo os Governos dos países gestores de Itaipu, e também da mora no cumprimento das obrigações financeiras em favor dos trabalhadores), **mas não ofereceram quaisquer garantias de que a questão pudesse ser resolvida administrativamente, inclusive para que os efeitos da decisão proferida em favor do SINEFI seriam estendidos aos empregados substituídos pelo Sindicato Autor.**



Desta forma, não resta alternativa ao Sindicato Autor, que não seja o ajuizamento da presente demanda, para garantir aos empregados substituídos pela entidade o cumprimento das obrigações impostas à Reclamada pela Constituição Federal, pela legislação infraconstitucional e pelo Acordo Coletivo de Trabalho firmado entre as partes.

### **3. Do inadimplemento das obrigações contratuais. Atraso no pagamento de férias, 13° salário e salários.**

A cláusula 21ª do Acordo Coletivo de Trabalho estabelece que “o pagamento do salário será efetuado de uma única vez, **sendo pago no dia 25 de cada mês**, podendo esse pagamento ser prorrogado para até o dia 30 de cada mês,  toda vez que a ITAIPU tiver dificuldades de fluxo de caixa” (Grifou-se).

Aqui se faz necessário realizar um adendo, **não há problema de fluxo de caixa** na Reclamada, na medida em que, conforme mensagem encaminhada pelo Gabinete do Diretor Geral para toda a força de trabalho (e reencaminhada para os Sindicatos), em que se afirmou que “**todos os recursos financeiros necessários estão provisionados**”.

A cláusula 25ª, por sua vez, estabelece que “o adiantamento de 50% (cinquenta por cento) da gratificação e Natal do ano 2024, instituída e disciplinada pelas Leis 4090/62 e 4749/65, **será pago até o mês de janeiro de 2024** e a parcela remanescente no mês de dezembro de 2024” (Grifou-se).

Em complemento a esta informação, o Superintendente de Recursos Humanos da Reclamada divulgou tabela (anexa) contendo cronograma de pagamento das parcelas salariais, indicando como data de pagamento do adiantamento do 13° salário em **12/01/2024**.

Tais disposições normativas encontram-se em vias de serem descumpridas pela Reclamada (no caso do pagamento dos salários), **ou já se encontram em pleno descumprimento** (no caso do adiantamento do 13° salário, conforme cronograma apresentado por preposto da Reclamada).

O art. 134 da CLT estabelece que *“as férias serão concedidas por ato do empregador, em um só período, nos 12 (doze) meses subsequentes à data em que o empregado tiver adquirido o direito”*, enquanto o art. 145, também do texto celetista, prevê que *“o pagamento da remuneração das férias e, se for o caso, o do abono referido no art. 143 serão efetuados até 2 (dois) dias antes do início do respectivo período”* (Grifou-se).

Esta disposição legal, igualmente, encontra-se em descumprimento pela Reclamada.

A Constituição Federal prevê, em seu art. 7º, inciso VI, a *“irredutibilidade do salário, salvo o disposto em convenção ou acordo coletivo”*, em seu inciso VIII o *“décimo terceiro salário com base na remuneração integral ou no valor da aposentadoria”*, e em seu inciso XVII o *“gozo de férias anuais remuneradas com, pelo menos, um terço a mais do que o salário normal”*.

Indiscutível, portanto, que os salários, o 13º salário e as férias pagos em favor dos empregados substituídos **ostentam natureza de direito fundamental**, superando, desta forma, qualquer tipo de imbróglio diplomático envolvendo os países gestores da Reclamada. Com a devida vênia, mas se não houver força de trabalho atuando em Itaipu, **não haverá energia a ser gerada, e conseqüentemente, o debate sobre o valor da tarifa paga sobre esta dita energia se torna inócuo.**

Ainda, o art. 459 da CLT estabelece que *“o pagamento do salário, qualquer que seja a modalidade do trabalho, não deve ser estipulado por período superior a 1 (um) mês, salvo no que concerne a comissões, percentagens e gratificações”*.

A Súmula nº 381 do colendo Tribunal Superior do Trabalho prevê que *“o pagamento dos salários até o 5º dia útil do mês subsequente ao vencido não está sujeito à correção monetária. Se essa data limite for ultrapassada, incidirá o índice de correção monetária do mês subsequente ao da prestação dos serviços, a partir do dia 1º”* (Grifou-se).

No mesmo sentido, o Precedente Normativo nº 72, também da Corte Superior Juslaboral, prevê que “*estabelece-se multa de 10% sobre o saldo salarial, na hipótese de atraso no pagamento de salário até 20%, e de 5% por dia no período subsequente*” (Grifou-se).

Os dispositivos normativos, juntamente da redação do art. 459 da CLT, **devem ser interpretados em conformidade com a previsão do Acordo Coletivo de Trabalho**, na medida em que este prevê data específica para o pagamento dos salários dos substituídos (no dia 25 de cada mês).

Necessário o destaque, ainda, ao fato que estamos tratando de parcelas de natureza **salarial**, que ostentam status de direito fundamental dos trabalhadores substituídos, e, uma vez que vivemos em uma sociedade estruturada em uma economia de mercado (capitalista), **tais parcelas são indispensáveis para a subsistência dos empregados da Reclamada.**

**Não há como qualquer trabalhador sobreviva no capitalismo sem o recebimento do seu salário.** A Constituição prevê como objetivo da República oferecer dignidade para aqueles que vivem no Brasil. A todos, portanto, é garantida a possibilidade de viver de forma **digna**.

Não há vida digna **sem salário, sem 13º salário e sem o pagamento das férias.** São parcelas essenciais para que o trabalhador possa sobreviver dignamente. E a Reclamada, em que pese os fundamentos que ela apresentou ao Juízo (no que tange à especialidade de sua formação, enquanto empresa binacional), **não pode furtar-se de sua obrigação para com seus empregados de honrar com o pagamento das verbas salariais que lhe são devidas.**

O art. 170 da Constituição Federal, prevê em seu *caput* que a ordem econômica e financeira **é fundada na valorização do trabalho humano** e tem como finalidade **assegurar a todos existência digna.**



Os fundamentos são vários e suficientes para reputar como **antijurídica** a conduta da Reclamada em não arcar com as obrigações previstas no Acordo Coletivo de Trabalho vigente, bem como previstas na Consolidação das Leis do Trabalho, as quais, por sua vez, apenas reforçam direitos fundamentais consolidados na Constituição Federal.

Citam-se, neste sentido, os seguintes julgados em casos análogos que podem servir de subsídio jurisprudencial para a análise do Juízo sobre a matéria:

**MULTA PELO ATRASO DE SALÁRIO. PRECEDENTE NORMATIVO Nº 72 DO TST.** Reconhecido o atraso no pagamento dos salários, é devido o pagamento da multa de 10% sobre o saldo salarial postulada pelo autor, por aplicação analógica do Precedente Normativo nº 72 do TST. Recurso ordinário do reclamante provido no aspecto. (TRT-4 - RO: 00004749120135040611, Data de Julgamento: 09/10/2014, 5ª Turma)

**RECURSO ORDINÁRIO DO AUTOR. DÉCIMO TERCEIRO SALÁRIO. ATRASO NO PAGAMENTO.** A prova documental confirma ter havido o pagamento do décimo terceiro salário de 2018 em três parcelas, depositadas nos dias 20/12/2018, 29/01/2019, e 18/02/2019. Assim, embora tenha havido o integral adimplimento da parcela, há prova de que isso ocorreu fora do prazo legal, pois a gratificação natalina deve ser paga no mês de dezembro de cada ano (art. 1º da Lei 4.090/1962), norma que já havia sido desrespeitada pelo réu no ano anterior, indicando conduta ilegal reiterada. Apelo provido. (TRT-4 - ROT: 00200675420195040334, 3ª Turma, Data de Publicação: 03/10/2019)

**FÉRIAS NÃO GOZADAS E IMPAGAS. PAGAMENTO EM DOBRO. INTELIGÊNCIA DOS ARTS. 134 E 137 DA CLT. ÔNUS DA PROVA DO EMPREGADOR.** O ônus da prova da efetiva concessão de férias cabe ao empregador, eis que sobre ele recai o encargo de manter a documentação referente ao contrato de trabalho. Além disso, o art. 134 da CLT dispõe que as férias serão concedidas por ato do empregador, em um só período, nos 12 (doze) meses subsequentes à data em que o empregado tiver adquirido o direito. Adiante, ao art. 137 leciona que, sempre que as férias forem concedidas após o prazo de que trata o art. 134, o empregador pagará em dobro a respectiva remuneração. Assim, ante a ausência de constituição de prova, por parte do empregador, do usufruto e/ou do pagamento das férias, é cabível sua remuneração em dobro. Recurso do reclamante conhecido e provido nesse particular. (TRT-11 00001401420215110019, Relator: JOICILENE JERONIMO PORTELA, 2ª Turma)

Diante de todo o exposto, requer seja declarada a ilegalidade da conduta praticada pela Reclamada, tendo em vista o descumprimento (já consumado e/ou em vias de se consumir) de disposições constitucionais, legais e normativas, a respeito do não pagamento do 13º salário e do não pagamento das indenizações de férias, e do risco efetivo de que não sejam quitados os salários dos substituídos, tendo em vista a síntese fática narrada, juntamente da manifestação já apresentada pela Reclamada perante este Douto Juízo, nos termos da fundamentação.

Continuamente, acaso se confirme o atraso do pagamento dos salários (programados para ocorrer em 25/01/2024), pede-se pela aplicação da sanção prevista no

Precedente Normativo nº 72 do colendo Tribunal Superior do Trabalho, com a condenação da Reclamada ao pagamento, em favor de cada substituído, de 10% (dez por cento) sobre o saldo devido e não quitado, nos termos da fundamentação.

#### **4. Do dano moral coletivo.**

Conforme narrado, as Reclamadas já se encontram em mora com relação às obrigações previstas no Acordo Coletivo de Trabalho que versam sobre a data de pagamento da antecipação do décimo terceiro salário, e previstas na Consolidação das Leis do Trabalho que versam sobre o prazo para pagamento da indenização de férias.

Tais parcelas ostentam, como já dito, natureza salarial e possuem status de direito fundamental dos trabalhadores substituídos (na medida em que positivados na Constituição Federal, no seu art. 7º).

O atraso injustificado no pagamento de tais parcelas causa dano **imensurável** aos trabalhadores substituídos e à coletividade em geral (aqui entendida como os familiares dos trabalhadores, que dependem, direta e indiretamente do pagamento destas parcelas).

A situação toma contornos mais dramáticos quando consideramos a declaração do Diretor Geral da Margem Brasileira que afirma que os recursos financeiros estão provisionados, sendo que apenas se aguarda a boa vontade da Diretoria Geral da Margem Paraguaia para tratarem sobre a liberação de tais recursos.

É certo que Itaipu é uma entidade *sui generis* em sua formação e funcionamento, visto que empresa binacional, **mas tal fato não a isenta de cumprir com as disposições estabelecidas na Constituição Federal, na Consolidação das Leis do Trabalho e no Acordo Coletivo de Trabalho**, em especial as obrigações impostas que se configuram em direito dos empregados da Margem Brasileira.

Itaipu **não é uma ilha** no ordenamento jurídico mundial. Enquanto empregadora de brasileiros, e atuando em território brasileiro, **está subordinada integralmente ao que**

prevê o ordenamento jurídico brasileiro, naquilo que for mais benéfico aos seus empregados.

E esta conclusão é extraída, surpreendentemente, **do próprio Protocolo sobre Relações de Trabalho e Previdência Social**, anexo ao Tratado Internacional de Itaipu, conforme aprovado pelo Decreto Legislativo nº 40/1974, *in verbis*:

Artigo 6º

Excetuadas as disposições dos Artigos 2º, 3º, 4º e 5º do presente Protocolo, o contrato individual reger-se-á pelas normas que consideradas em conjunto para cada matéria, **sejam mais favoráveis ao trabalhador, incluídas convenções internacionais do trabalho ratificadas por ambas Altas Partes Contratantes.** (Grifou-se)

O colendo Tribunal Superior do Trabalho possui jurisprudência **pacificada e recente** sobre o tema, diferentemente do que a Reclamada coloca em sua defesa (trazendo decisões com quase **trinta anos**), em que se firmou o entendimento sobre a aplicação de disposições constitucionais, legais e também convencionais, que são mais favoráveis ao trabalhador do que as disposições genéricas previstas no Protocolo sobre Relações de Trabalho e Previdência Social do Tratado Internacional de Itaipu, senão vejamos:

I - RECURSO DE EMBARGOS INTERPOSTO PELA ITAIPU BINACIONAL. TRATADO INTERNACIONAL - CONSOLIDAÇÃO DAS LEIS DO TRABALHO - NORMA DE HIGIENE E SEGURANÇA DO TRABALHO - ADICIONAL DE PERICULOSIDADE - APLICABILIDADE. Discute-se qual a norma aplicável à hipótese de pagamento de adicional de periculosidade aos empregados da Hidrelétrica de Itaipu, se se aplicam o Tratado Internacional de Itaipu e os Protocolos Adicionais, ou a Consolidação das Leis do Trabalho, por ser norma mais favorável ao trabalhador. Em relação ao Tratado Internacional, o artigo 4º, alínea "a", do Decreto nº 74.431/74 estabelece, *in verbis*: "As autoridades das Altas Partes Contratantes, competentes em matéria de higiene e segurança do trabalho, celebrarão acordo complementar sobre o assunto, no qual constarão: a fixação de adicionais de vinte a quarenta por cento sobre o valor do salário-hora normal para o trabalho prestado em condições insalubres e de trinta por cento para o prestado em contato permanente com inflamáveis ou explosivos, não admitida a acumulação desses acréscimos". O posicionamento majoritário desta SBD11, quando do julgamento deste processo, foi no sentido de manter a conclusão pelo pagamento do adicional de periculosidade na forma estabelecida na Consolidação das Leis do Trabalho. Dois fundamentos balizaram essa conclusão: o primeiro é que o referido artigo 4º, alínea "a", do Decreto nº 74.431/74 estabeleceu norma programática, em que o legislador, ao invés de regular direta e imediatamente o direito ao adicional de periculosidade, limitou-se a definir orientação a ser seguida por acordo complementar. Vê-se, portanto, que se trata de norma de eficácia limitada, dependente de normatividade futura, sequer havendo nos autos comprovação expressa que essa complementação chegou a se concretizar. A norma contida no Tratado Internacional, prevendo regulamentação futura para o pagamento do adicional de periculosidade em percentuais diversos daquele previsto na CLT, é meramente programática. Tem-se assim, de um lado, norma de direito fundamental, prevendo o adicional de periculosidade aos trabalhadores e, de outro, norma programática que remete a um ajuste futuro, que não está noticiado na hipótese. Assim, no caso, não se está derogando a vontade das Altas Partes Contratantes; simplesmente verificou-se a ausência de comprovação nos autos de que a norma de natureza programática, art. 4º, alínea "a", do Decreto nº 74.431/74, fora tratada de forma

exauriente pelo Tratado de Itaipu e seu Protocolo Adicional ou pelas normas dele derivadas. Portanto, carecendo de regulamentação a norma contida no Tratado de Itaipu sobre o adicional de periculosidade não há falar em conflito de normas jurídicas, devendo ser observada a CLT que, no artigo 193, estabelece que "são consideradas atividades ou operações perigosas, na forma da regulamentação aprovada pelo Ministério do Trabalho, aquelas que, por sua natureza ou métodos de trabalho, impliquem o contato permanente com inflamáveis ou explosivos em condições de risco acentuado". E, em seu § 1º, "o trabalho em condições de periculosidade assegura ao empregado um adicional de 30% (trinta por cento) sobre o salário sem os acréscimos resultantes de gratificação, prêmios ou participações nos lucros das empresas". Precedentes do TST. O segundo fundamento, por sua vez, parte da premissa de que o Tratado de Itaipu e o seu Protocolo Adicional não estabeleceram expressamente o pagamento do adicional de periculosidade em virtude de risco elétrico, limitando a concessão desse adicional às hipóteses de contato com inflamáveis e explosivos, ex vi do art. 4º, alínea "a", do Decreto nº 74.431/74, e que, em face dessa omissão, a reclamada, por meio de sua Diretoria Executiva, com a competência estabelecida pelo art. 7º do decreto referido, editou posteriormente um acordo complementar (RDE-36/94), dispondo sobre a concessão do referido adicional por contato com energia elétrica. Nessa linha de entendimento há o reconhecimento de que a normatização do pagamento do adicional de periculosidade por risco elétrico aos empregados da Itaipu Binacional se concretizou com a edição da RDE/94. No entanto, mesmo na hipótese de se considerar a possibilidade de a empresa, por meio de uma resolução da diretoria, preencher lacuna sobre norma de higiene e segurança do trabalho, ou seja, de direito fundamental, não regida pelo tratado que a fundou, e, nesse contexto, entender que a hipótese envolve verdadeiro conflito de normas trabalhistas no espaço, remanesce o entendimento pela aplicação da legislação brasileira ao caso. **Com efeito, examinando a matéria sob tal ângulo, nos termos do princípio protetivo da norma mais favorável, ao julgador autoriza-se aplicar determinada norma que beneficia o empregado, em detrimento de disposições que lhe tragam prejuízo.** Para a aplicação da norma mais favorável, portanto, é necessário que haja conflito normativo, ou seja, duas normas regulando a mesma situação jurídica, para prevalecer a que mais beneficia o empregado. A norma regulamentar RDE-36/94 dispôs sobre o pagamento do adicional de periculosidade por contato com energia elétrica de forma proporcional ao tempo de exposição ao risco, ao passo que a Lei nº 7.369/85, vigente até a edição da Lei nº 12.740/2012, não estipulou nenhuma proporcionalidade em relação ao pagamento desse adicional. O princípio da norma mais favorável impõe ao intérprete, na hipótese de conflito entre duas regras jurídicas vigentes e aplicáveis à mesma situação jurídica, a observância daquela que melhor atenda aos interesses do trabalhador. **Nesse passo, há de prevalecer a legislação trabalhista brasileira em detrimento de acordo complementar ao Tratado de Itaipu, por estabelecer aquela critérios mais vantajosos para pagamento do adicional de periculosidade aos empregados da Itaipu Binacional, entendimento esse já sufragado pela Suprema Corte.** Recurso de embargos conhecido e desprovido. [...] (E-ED-RR-65800-04.1999.5.09.0658, Relator Ministro Renato de Lacerda Paiva, Ac. Subseção I Especializada em Dissídios Individuais, DEJT 11.9.2015).

RECURSO DE REVISTA INTERPOSTO SOB A ÉGIDE DAS LEIS Nos 13.015/2014, 13.105/2015 E 13.467.2017. ITAIPU BINACIONAL. TRATADO INTERNACIONAL X CONSOLIDAÇÃO DAS LEIS DO TRABALHO. LEGISLAÇÃO APLICÁVEL AO EMPREGADO. 1. A pretensão da reclamada de declarar que o empregado submete-se apenas ao Protocolo sobre Relações de Trabalho e Previdência Social, internalizado no ordenamento jurídico nacional pelo Decreto nº 74.431/74, possui conteúdo genérico, por desconsiderar que o referido normativo não regula todos os aspectos da relação de trabalho, a existência de normas autônomas no Direito do Trabalho e a não recepção de alguns de seus itens, pela ordem constitucional vigente. **2. A par dessa constatação, esta Corte Superior tem decisões no sentido de que se aplica a CLT aos empregados de Itaipu, quando houver lacuna no tratado internacional e nos casos em que se revelar mais benéfica ao trabalhador, em atenção ao princípio da norma mais favorável, informador do Direito do Trabalho.** Precedentes. Recurso de revista conhecido e não provido. (RR - 1296-33.2016.5.09.0095, Relator Ministro: Alberto Luiz Bresciani de Fontan Pereira, Data de Julgamento: 13/02/2019, 3ª Turma, Data de Publicação: DEJT 22/02/2019)

RECURSO DE REVISTA INTERPOSTO NA VIGÊNCIA DA LEI Nº 13.015/2014. ITAIPU. TRATADO INTERNACIONAL. CONSOLIDAÇÃO DAS LEIS DO TRABALHO. NORMA MAIS FAVORÁVEL. I - Cinge-se a controvérsia à possibilidade de aplicação da CLT em detrimento de normas insertas em Tratado Internacional, se a primeira se revelar mais favorável ao trabalhador. II



- Pois bem, o artigo 5º, § 2º, da Constituição Federal disciplina que "Os direitos e garantias expressos nesta Constituição não excluem outros decorrentes do regime e dos princípios por ela adotados, ou dos tratados internacionais em que a República Federativa do Brasil seja parte". III - O artigo 7º da Constituição da República, a seu turno, consagrou garantias mínimas ao trabalhador brasileiro, deixando claro em seu caput que o rol é meramente exemplificativo, por acolher direitos "outros que visem à melhoria de sua condição social". IV- Como se dessume dos dispositivos acima, indicados a título ilustrativo, norteia as relações trabalhistas do país o princípio protetivo, que parte da desigualdade fática imanente aos sujeitos envolvidos, no desiderato de atenuar o peso da diferença econômica, hierárquica e intelectual que, via de regra, recai sobre a parte hipossuficiente. V - Nesse contexto, sobressai a importância da adoção do princípio da norma mais favorável ao trabalhador, aplicável sempre que se revelar aparente conflito entre regramentos de igual modo incidentes no caso concreto. **VI - Mesmo que se submetam os trabalhadores da recorrente aos ditames de tratado internacional firmado entre as nações signatárias, considerando particularmente o teor programático do anexo que trata do adicional de periculosidade, este não tem o condão de inibir a aplicação da legislação interna trabalhista, a partir não da teoria da especificidade do Tratado, mas da norma mais favorável.** Precedentes da SBDI-I e Turmas do TST, bem como, por similitude temática, acórdão do STF. VII - Recurso de revista conhecido e não provido. (RR - 859-60.2014.5.09.0095 , Relator Ministro: Antonio José de Barros Levenhagen, Data de Julgamento: 15/03/2017, 5ª Turma, Data de Publicação: DEJT 12/05/2017)

**RECURSO DE REVISTA REGIDO PELA LEI 13.015/2014 (...) 2 - ITAIPU BINACIONAL. TRATADO INTERNACIONAL. REGRAS DA CLT. NORMA MAIS FAVORÁVEL. PREVALÊNCIA.** Nos termos do art. 896, § 7º, da CLT, "a divergência apta a ensejar o recurso de revista deve ser atual, não se considerando como tal a ultrapassada por súmula do Tribunal Superior do Trabalho ou do Supremo Tribunal Federal, ou superada por iterativa e notória jurisprudência do Tribunal Superior do Trabalho". Assim, não viabiliza o conhecimento do recurso de revista a indicação de arestos deste Tribunal, cujas datas de publicação datam de 1998 e 1999, e as teses já se encontram superadas. Precedentes. Recurso de revista não conhecido. (...) (RR - 1334-84.2012.5.09.0095 , Relatora Ministra: Delaíde Miranda Arantes, Data de Julgamento: 14/08/2019, 2ª Turma, Data de Publicação: DEJT 16/08/2019)

AGRAVO DE INSTRUMENTO DA ITAIPU BINACIONAL. RECURSO DE REVISTA. LEI N . 0 13.015/2014. CONFLITO ENTRE NORMA CONSTANTE DO TRATADO INTERNACIONAL DE ITAIPU E A CONSOLIDAÇÃO DAS LEIS DO TRABALHO. PRINCÍPIO PROTETIVO DA NORMA MAIS FAVORÁVEL. O Tribunal Regional, ante e existência de normas conflitantes do Tratado Internacional de Itaipu e as disposições constantes da Consolidação das Leis Trabalhistas, com base no princípio protetivo da norma mais favorável ao trabalhador, manteve a procedência da pretensão do reclamante relativa às horas extras. **A decisão regional está em consonância com a jurisprudência do TST segundo a qual, no caso de confronto entre as normas do Tratado de Itaipu e a CLT, deve prevalecer a mais favorável ao empregado.** Precedentes da SBDI-1 e de Turmas. Incidência do art. 896, § 7º, da CLT e da Súmula 333 do TST. Agravo de instrumento a que se nega provimento . (TST - AIRR: 12282020155090095, Relator: Maria Helena Mallmann, Data de Julgamento: 23/10/2019, 2ª Turma, Data de Publicação: DEJT 25/10/2019)

Desta forma, o argumento de que sua estrutura seria justificativa para afastar qualquer responsabilidade sobre os fatos trazidos na presente demanda **não se sustenta**. Caberia à Diretoria Geral da Margem Brasileira **antecipar** tais situações junto a sua contraparte Paraguaia, de forma a garantir o integral cumprimento das normas jurídicas brasileiras.

Uma vez não cumprindo, e não se propondo a apresentar uma solução que possibilite um encaminhamento amistoso para a questão, **comete ato ilícito** (conforme declaração que se pleiteia ao Juízo no tópico anterior) passível de reparação.



O art. 5º, inciso X, da Constituição Federal, prevê que “*são invioláveis a intimidade, a vida privada, a honra e a imagem das pessoas, assegurado o direito a indenização pelo dano material ou moral decorrente de sua violação*”.

O art. 186 do Código Civil prevê que “*aquele que, por ação ou omissão voluntária, negligência ou imprudência, violar direito e causar dano a outrem, ainda que exclusivamente moral, comete ato ilícito*”, enquanto o art. 187 prevê que “*também comete ato ilícito o titular de um direito que, ao exercê-lo, excede manifestamente os limites impostos pelo seu fim econômico ou social, pela boa-fé ou pelos bons costumes*”.

Em continuidade, o art. 927, do Código Civil, prevê que “*aquele que, por ato ilícito (arts. 186 e 187), causar dano a outrem, fica obrigado a repará-lo*”.

O egrégio Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região consolidou entendimento que “*o atraso reiterado ou o não pagamento de salários caracteriza, por si só, dano moral, por se tratar de dano in re ipsa*”, conforme item I da Súmula nº 33 do Regional.

No caso vertente, em que pese não se esteja diante de um atraso reiterado, é **um atraso que se refletiu sobre toda a força de trabalho da empresa**, que abarca mais de 1.300 (mil e trezentos) trabalhadores na Margem Brasileira. E é um atraso ocasionado pelo mais mesquinho de todos os motivos: uma disputa entre dois Governos a respeito do valor a ser pago pela tarifa de energia gerada pela Usina.

Como dito: **esta energia só é possível de ser gerada graças aos esforços dos trabalhadores e das trabalhadoras contratadas pela empresa**. E são justamente eles que irão pagar pela incapacidade gerencial daqueles que controlam os rumos da Reclamada. Tal conduta não pode ser referendada pelo Judiciário, que deve aplicar o rigor da lei para evitar que tais excessos se repitam no futuro.

Neste sentido são os seguintes precedentes:

DANO MORAL. NÃO PAGAMENTO DE SALÁRIOS. A sonegação da parcela essencial do

contrato de trabalho permite reconhecer o abalo psicológico sofrido, ante as dificuldades em arcar com compromissos assumidos e manter, com dignidade, o sustento próprio e de sua família. A Constituição da República garante o direito à existência digna, protegendo a vida, a liberdade, a igualdade, a intimidade, a honra e a imagem do indivíduo. Igualmente, assegura o direito ao recebimento de salário capaz de atender as necessidades vitais básicas do trabalhador e de sua família com moradia, alimentação, educação, saúde, lazer, vestuário, higiene, transporte e previdência social, consoante dispõe o art. 7, IV, CF/88. Por decorrência, o não pagamento do salário, acarreta ofensa ao patrimônio imaterial do empregado, caracterizando dano moral in re ipsa, presumido em face das disposições constitucionais acima. Sentença mantida, no particular. (TRT-2 10000695620185020049 SP, Relator: WILMA GOMES DA SILVA HERNANDES, 11ª Turma - Cadeira 1, Data de Publicação: 30/01/2019)

AÇÃO CIVIL PÚBLICA. DANO MORAL COLETIVO. ATRASO REITERADO NO PAGAMENTO DE SALÁRIO E 13º SALÁRIO. O atraso reiterado no pagamento de salário, assim como do 13º salário, afeta direitos individuais homogêneos do conjunto de trabalhadores, configurando ato ilícito ensejador da condenação por dano moral coletivo por transtornar o equilíbrio financeiro e moral dos empregados. (Sentença mantida). (TRT-17 - RO: 00008306920165170013, Relator: SÔNIA DAS DORES DIONÍSIO MENDES, Data de Julgamento: 06/12/2018, Data de Publicação: 13/12/2018)

Desta forma, pede-se pela condenação da Reclamada ao pagamento de indenização em razão do dano moral causado à coletividade, a ser revertido em favor dos trabalhadores substituídos, em montante a ser arbitrado por este Douto Juízo, considerando a gravidade da situação, a conduta dolosa praticada pela Ré, e os princípios de razoabilidade e proporcionalidade, indicando o Sindicato obreiro, apenas, que o valor não seja inferior a R\$ 5.000,00 (cinco mil reais) por substituído, tudo nos termos da fundamentação.

## **5. Da tutela de urgência.**

O art. 300 do Código de Processo Civil estabelece que “a *tutela de urgência* será concedida quando houver elementos que evidenciem a probabilidade do direito e o perigo de dano ou o risco ao resultado útil do processo”.

No caso dos autos, a **probabilidade do direito** encontra-se satisfeita, na medida em que se pleiteia a observância de direitos positivados no Acordo Coletivo de Trabalho vigente (cláusulas 21ª e 25ª, que versam, respectivamente, sobre a data de pagamento do salário e de adiantamento do décimo terceiro), na Consolidação das Leis do Trabalho (conforme artigos 134, 137, 145 e 459, que versam sobre o direito às férias e também sobre o salário, respectivamente) e na Constituição Federal (conforme art. 7º, incisos VI, VIII e XVII, que tratam sobre a irredutibilidade de salário, o direito ao décimo terceiro e às férias,

respectivamente).

Com relação **ao perigo de dano ou risco ao resultado útil do processo**, temos que este se configura em razão do fato que a Reclamada **já se encontra em mora** com o cumprimento de obrigações de natureza salarial (ao não pagar os valores devidos a título de férias e décimo terceiro), **e se encontra em risco de incorrer em nova mora** com a obrigação de pagamento dos salários (cuja data prevista para pagamento, conforme ACT, é no dia 25/01/2024).

Como forma de justificar o ingresso tardio com a presente demanda, o Sindicato informa que estava aguardando a realização de audiência de mediação, junto ao Ministério Público do Trabalho, na Procuradoria do Trabalho de Foz do Iguaçu (PA-MED nº 000017.2024.09.006/1), a qual ocorreu na data de **24/01/2024**, restando infrutífera.

Desta forma, e diante do exposto, pugna-se pela concessão de tutela de urgência, *inaudita altera pars*, para que se determine à Reclamada:

1. o cumprimento da obrigação consistente no pagamento imediato das remunerações de férias aos substituídos que as estiverem usufruindo sem pagamento prévio na forma indicada na cláusula 8ª do ACT 2023/2025;

2. o cumprimento da obrigação consistente no adiantamento de 13º salário de 2024 nos moldes estipulados na cláusula 25ª do ACT 2023/2025 a todos os substituídos (pugnando-se, desde já, pelo abatimento de valores comprovadamente pagos sob os mesmos títulos);

3. o cumprimento da obrigação consistente no pagamento, aos substituídos, dos salários de janeiro do corrente ano, conforme previsto na cláusula 21ª do ACT 2023/2025, observado o calendário de pagamento de fl. 98 e o posicionamento contido na Súmula n. 381 do TST no que couber;

Pede-se, também, pelo arbitramento de multa processual, conforme estabelece o art. 537 do CPC, em valor não inferior a R\$ 300.000,00 (trezentos mil reais), tendo em vista o

decidido na Ação nº 0000045-56.2024.5.09.0658, em caso de descumprimento pela Reclamada de eventual decisão proferida nos autos, por dia de descumprimento, e em periodicidade a ser fixada pelo Juízo, nos termos da fundamentação.

Pede-se, também, e desde logo, que caso a Reclamada não cumpra com a determinação judicial no prazo assinalado, e seja superado o limite estabelecido para incidência da multa processual, com base no poder geral de cautela (art. 297, CPC), que se determine o bloqueio das contas bancárias da Reclamada, em quantia suficiente para garantia do pagamento dos valores devidos aos substituídos, a partir dos direitos vindicados na presente demanda, com a transferência de tais valores para conta vinculada a este processo e posterior liberação em favor dos trabalhadores.

Por derradeiro, fundamenta-se a concessão da tutela de urgência sem a prévia oitiva da parte contrária, tendo em vista o art. 9º, § único, inciso I, também do CPC, estabelece como exceção à regra de vedação à decisão surpresa aquelas que versem sobre tutela provisória de urgência. Destaca-se, ainda, que a Reclamada já teve a oportunidade de se manifestar sobre a matéria nos autos de nº 0000045-56.2024.5.09.0658 (conforme anexo).

## **6. Do valor da causa. Ação coletiva. Possibilidade de pedido com valor genérico.**

Com o advento da Lei nº 13.467/2017, dentre outras diversas alterações realizadas ao texto da Consolidação das Leis do Trabalho, houve alteração no disposto no §1º, do art. 840, da CLT.

Assim consta da nova redação do dispositivo:

Art. 840 – A reclamação poderá ser escrita ou verbal.

§1º Sendo escrita, a reclamação deverá conter a designação do juízo, a qualificação das partes a breve exposição dos fatos de que resulte o dissídio, o pedido, que deverá ser certo, determinado e com indicação de seu valor, a data e a assinatura do reclamante ou de seu representante.

Incluiu-se a determinação que os pedidos formulados nas petições iniciais deverão ser liquidados desde logo, portanto. Ocorre que no presente caso, tal disposição é totalmente impossível de ser atingida pela parte autora.

Trata-se da presente demanda de uma Ação Civil Coletiva, espécie das Ações Coletivas a que faz menção a Lei nº 8.078/1990 (Código de Defesa do Consumidor), e nos termos do art. 95, estabelece-se com clareza que “*em caso de procedência do pedido, a condenação será **genérica**, fixando a responsabilidade do réu pelos danos causados*”.

Isto significa dizer que, *a priori*, a decisão a ser proferida nos autos tem cunho meramente declaratório, **condicionando a execução do feito ou a uma execução coletiva (movida diretamente pelo Sindicato autor), ou então a execuções individuais (movidas pelos trabalhadores substituídos)** – sendo esta a previsão dos arts. 97 e 98, também da Lei nº 8.078/1990, *in verbis*:

Art. 97. A liquidação e a execução de sentença poderão ser promovidas pela vítima e seus sucessores, assim como pelos legitimados de que trata o art. 82.

(...)

Art. 98. A execução poderá ser coletiva, sendo promovida pelos legitimados de que trata o art. 82, abrangendo as vítimas cujas indenizações já tiveram sido fixadas em sentença de liquidação, sem prejuízo do ajuizamento de outras execuções.

Desta forma, **sendo a Sentença da Ação Civil Coletiva genérica, por óbvio que os pedidos formulados na exordial também terão a mesma natureza**, autorizando-se desta forma a aplicação ao caso concreto do disposto no § 1º, do art. 324 do Código de Processo Civil, que determina ser lícito “*formular pedido genérico, quando não for possível determinar, desde logo, as consequências do ato ou fato*”.

O Tribunal Pleno do e. Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região teve a oportunidade de se debruçar sobre a matéria, e proferiu o seguinte julgamento no âmbito de Incidente de Assunção de Competência (IAC nº 0001282-72.3018.5.09.0000). Assim restou ementado o referido Incidente:

INCIDENTE DE ASSUNÇÃO DE COMPETÊNCIA. TUTELA COLETIVA. **POSSIBILIDADE DE FORMULAÇÃO DE PEDIDO GENÉRICO. A generalidade é característica própria das tutelas coletivas, na defesa de interesses de origem comum do direito, sem a exigência de quantificação prévia. Portanto, reconhece-se neste incidente a possibilidade de formulação de pedido genérico nas tutelas coletivas.** (TRT-9 – Tribunal Pleno – IAC 0001282-72.2018.5.09.0000 – Des. Rel. Sérgio Guimarães Sampaio – julgado em 30/09/2019 – publicado no DEJT em 16/10/2019)



Do inteiro teor do julgado, extraímos o seguinte excerto:

(...) cumpre destacar que, diferentemente do que ocorre na sentença proferida em ação civil pública destinada à tutela de interesses difusos ou coletivos, a qual pode ser genérica, **o comando sentencial proferido em ação coletiva destinada à defesa dos direitos individuais homogêneos é obrigatoriamente genérico**, estabelecendo apenas o *na debeat* (existência da dívida), o *quis debeat* (quem deve) e o *quid debeat* (o que é devido), nada dispondo sobre o valor devido e a quem é devido (*quantum debeat*).

Neste sentido, cabe esclarecer que esta sentença apenas reconhece a responsabilidade genérica da parte ré, nada mencionando sobre a situação particular dos titulares de direitos individuais homogêneos, sendo ônus destes comprovar, na fase de liquidação de sentença, que são credores dos direitos reconhecidos na decisão genérica.

Nas palavras de CARLOS HENRIQUE BEZERRA LEITE “a nova figura de liquidação introduzida pelo CDC, à míngua de disciplinamento legislativo trabalhista especial, é a única capaz de propiciar o pleno acesso dos trabalhadores substituídos processualmente (na demanda coletiva cognitiva) à Justiça do trabalho, com a vantagem de que somente ingressarão no feito quando já tiverem a seu favor, **uma sentença condenatória genérica que responsabiliza o réu pelos danos causados**, cabendo-lhes provar, tão só, o nexo de causalidade, o dano e seu montante” (BEZERRA, CARLOS HENRIQUE. *Liquidação na Ação Civil Pública: o processo e a efetividade dos direitos humanos enfoques civis e trabalhistas*. São Paulo: LTr, 2004, p. 87).

Nesta senda, explica ADA PELLEGRINI GRINOVER que “antes da condenação o bem jurídico tutelado é tratado de forma indivisível aplicando-se a toda coletividade de maneira uniforme a decisão favorável ou não. [...] Diferentemente da liquidação tradicional, na **liquidação da sentença de condenação genérica (individuais homogêneos)** cada liquidante deverá provar, em contraditório pleno e com cognição exauriente, a existência de seu dano pessoal e seu nexo etiológico com o dano globalmente causado **além de liquidá-lo**” (GRINOVER, ADA PELLEGRINI. *Código de Defesa do Consumidor comentado pelos autores do anteprojeto*. Forense Universitária, 2001, (...)).

Destarte, considerando que a característica das tutelas coletivas é a generalidade de situações que abrange, **é possível concluir pela impossibilidade de se determinar, desde logo, as consequências do ato ou do fato, situação que autoriza a formulação de pedido genérico, consoante preconiza o art. 324, § 1º, inciso II, do CPC/2015** (...).

Desta forma, requer-se a dispensa da obrigação pela liquidação dos pedidos formulados na presente, ante a impossibilidade de realização de tal tarefa.

## **7. Da isenção ao pagamento de custas e honorários sucumbenciais.**

Conforme já exposto, o art. 8º, inciso III, da CF, legitimou as entidades sindicais a realizar a defesa de seus associados, tanto na esfera administrativa, quanto na esfera judicial, para pleitear “*interesses ou direitos individuais homogêneos, assim entendidos os decorrentes de origem comum*”, em conformidade com o disposto nos arts. 81, inc. III, 82, inc. IV, e 90, todos da Lei n. 8.078/1990 (Código de Defesa do Consumidor).

O art. 87, da Lei n. 8.078/1990 (Código de Defesa do Consumidor) estabelece

que “nas ações coletivas de que trata este código não haverá adiantamento de custas, emolumentos, honorários periciais e quaisquer outras despesas, nem condenação da associação autora, salvo comprovada má-fé, em honorários de advogados, custas e despesas processuais”.

No caso dos autos, o Sindicato obreiro encontra-se em defesa de direitos individuais homogêneos dos trabalhadores substituídos, empregados da Reclamada, razão pela qual imperativa a dispensa ao pagamento de custas e honorários advocatícios, na forma do disposto no art. 87, do CDC. É neste sentido a jurisprudência pacificada desta Especializada:

TRT-PR-17-11-2017 SINDICATO. LEGITIMIDADE EXTRAORDINÁRIA. LEIS 7.347/85 E 8.078/90. ISENÇÃO DE CUSTAS E HONORÁRIOS DE SUCUMBÊNCIA. O art. 8º, inciso III, da Constituição da República Federativa do Brasil, conjuntamente aos arts. 81, inc. III, 82, inc. IV, e 90, da Lei 8.078/90, autorizam a legitimação extraordinária da entidade sindical para demandar em favor da categoria, por “interesses ou direitos individuais homogêneos, assim entendidos os decorrentes de origem comum”. Da mesma forma, o art. 5º, V, da Lei 7.347/85 (Lei de Ação Civil Pública) confere aos Sindicatos (na condição de associação) legitimidade para propor ação civil pública na Justiça do Trabalho em defesa dos interesses individuais homogêneos dos trabalhadores, em concorrência com o Ministério Público do Trabalho. Atuando o Sindicato no âmbito da legitimidade conferida pelos dispositivos supramencionados, a isenção do pagamento de custas encontra fundamento no disposto no art. 18, da Lei 7.347/85, antes transcrito, bem como no art. 87, da Lei 8.078/90 (Código de Defesa do Consumidor), que estabelece: “Nas ações coletivas de que trata este código não haverá adiantamento de custas, emolumentos, honorários periciais e quaisquer outras despesas, nem condenação da associação autora, salvo comprovada má-fé, em honorários de advogados, custas e despesas processuais”. Recurso ordinário do Sindicato Autor a que se dá parcial provimento. (TRT-PR-02626-2015-121-09-00-5-ACO-32565-2017 - 5A. TURMA, Relator: ARCHIMEDES CASTRO CAMPOS JUNIOR, Publicado no DEJT em 17-11-2017)

HONORÁRIOS ADVOCATÍCIOS. SINDICATO SUCUMBENTE. SUBSTITUIÇÃO PROCESSUAL. Reconhecida a legitimidade ampla para atuar na defesa coletiva da categoria, como substituto processual, e, diante da sua constituição na forma de associação nos termos do artigo 53 e seguintes do Código Civil, aplicam-se ao sindicato, quando autor de demandas coletivas, as disposições do Código de Defesa do Consumidor e da Lei da Ação Civil Pública, inclusive quanto aos honorários advocatícios, por força de disposição expressa nessas leis de regência que autorizam a aplicação subsidiária do Código de Processo Civil no que for cabível. Assim, havendo sucumbência do sindicato, tanto o artigo 87 do Código de Defesa do Consumidor, assim como o artigo 18 da Lei 7.374/85, dispõem que a condenação da associação autora em honorários advocatícios está restrita à comprovação de má-fé. No caso em apreço, contudo, não se observa qualquer registro de ter havido má-fé comprovada do sindicato. Essa ausência de má-fé mais se reforça quando se constata que a Turma reconheceu a legitimidade ativa do Sindicato para a causa e determinou o retorno dos autos ao Tribunal de origem para o exame dos pedidos constantes do recurso ordinário do reclamante. De tal modo, a condenação do sindicato sucumbente ao pagamento de honorários advocatícios não se justifica porque ausente comprovada má-fé. Recurso de embargos conhecido e provido. (E-ED-RR - 1218-27.2010.5.09.0652 , Relator Ministro: Augusto César Leite de Carvalho, Data de Julgamento: 19/10/2017, Subseção I Especializada em Dissídios Individuais, Data de Publicação: DEJT 27/10/2017)

Destaca-se, ademais, novamente a posição do e. Tribunal Regional do Trabalho, conforme a Tese Prevalente nº 14, *in verbis*:

TESE JURÍDICA PREVALECENTE Nº 14 - SINDICATO. SUBSTITUTO PROCESSUAL. ISENÇÃO DE CUSTAS. APLICABILIDADE DO ART. 87 DA LEI 8.078/90 (CDC) E DO ART. 18 DA LEI 7.347/85 (LACP). **Devida a concessão dos benefícios da justiça gratuita à pessoa jurídica dos sindicatos que atuarem na condição de substituto processual**, com base na aplicação do artigo 87 da Lei 8.078/90 (CDC) e do artigo 18 da Lei 7.347/85 (LACP). Editada nos termos da Resolução Administrativa 33/2017. (DEJT 14, 15 e 18/03/2019) (grifo nosso)

Requer-se, portanto, a declaração de isenção de custas, honorários advocatícios, e demais despesas processuais na presente demanda à entidade sindical autora, nos termos do exposto.

## **8. Dos pedidos.**

Diante de todo o exposto, requer-se:

**a) TUTELA DE URGÊNCIA:** a concessão de tutela de urgência, *inaudita altera pars*, para que se seja determinado à Reclamada

1. o cumprimento da obrigação consistente no pagamento imediato das remunerações de férias aos substituídos que as estiverem usufruindo sem pagamento prévio na forma indicada na cláusula 8ª do ACT 2023/2025;

2. o cumprimento da obrigação consistente no adiantamento de 13º salário de 2024 nos moldes estipulados na cláusula 25ª do ACT 2023/2025 a todos os substituídos (pugnando-se, desde já, pelo abatimento de valores comprovadamente pagos sob os mesmos títulos);

3. o cumprimento da obrigação consistente no pagamento, aos substituídos, dos salários de janeiro do corrente ano, conforme previsto na cláusula 21ª do ACT 2023/2025, observado o calendário de pagamento de fl. 98 e o posicionamento contido na Súmula n. 381 do TST no que couber;

**a.1) Multa processual:** pede-se, também, pelo arbitramento de multa processual, conforme estabelece o art. 537 do CPC, em valor não inferior a R\$ 300.000,00 (trezentos mil reais), tendo em vista o decidido na Ação nº 0000045-56.2024.5.09.0658, em caso de descumprimento pela Reclamada de eventual decisão proferida nos autos, por dia de descumprimento, e em periodicidade a ser fixada pelo Juízo, nos termos da fundamentação;

**a.2) Poder geral de cautela:** pede-se, também, e desde logo, que caso a Reclamada não cumpra com a determinação judicial no prazo assinalado, e seja superado o limite estabelecido para incidência da multa processual, com base no poder geral de cautela (art. 297, CPC), que se determine o bloqueio das contas bancárias da Reclamada, em quantia suficiente para garantia do pagamento dos valores devidos aos substituídos, a partir dos direitos vindicados na presente demanda, com a transferência de tais valores para conta vinculada a este processo e posterior liberação em favor dos trabalhadores;

**b) CITAÇÃO:** a citação da Reclamada no endereço indicado, na pessoa de seu representante legal, para que apresente defesa, caso queira, no prazo assinalado por lei;

**c) MÉRITO:** o julgamento de procedência da presente ação, confirmando-se ou concedendo a tutela de urgência pleiteada, para determinar à Reclamada

1. o cumprimento da obrigação consistente no pagamento imediato das remunerações de férias aos substituídos que as estiverem usufruindo sem pagamento prévio na forma indicada na cláusula 8ª do ACT 2023/2025;

2. o cumprimento da obrigação consistente no adiantamento de 13º salário de 2024 nos moldes estipulados na cláusula 25ª do ACT 2023/2025 a todos os substituídos (pugnando-se, desde já, pelo abatimento de valores comprovadamente pagos sob os mesmos títulos);

3. o cumprimento da obrigação consistente no pagamento, aos substituídos, dos salários de janeiro do corrente ano, conforme previsto na cláusula 21ª do ACT 2023/2025,

observado o calendário de pagamento de fl. 98 e o posicionamento contido na Súmula n. 381 do TST no que couber;

**c.1) Multa pelo atraso de pagamento dos salários:** em caso de atraso do pagamento dos salários (que vencem no dia 25/10/2024, conforme disposição do Acordo Coletivo de Trabalho), pede-se pela incidência da multa prevista no Precedente Normativo nº 72 do c. Tribunal Superior do Trabalho, no montante de 10% (dez por cento) sobre o saldo devedor para cada substituído, individualmente considerado, nos termos da fundamentação;

**c.2) Multa processual:** pede-se, também, pelo arbitramento de multa processual, conforme estabelece o art. 537 do CPC, em valor não inferior a R\$ 300.000,00 (trezentos mil reais), tendo em vista o decidido na Ação nº 0000045-56.2024.5.09.0658, em caso de descumprimento pela Reclamada de eventual decisão proferida nos autos, por dia de descumprimento, e em periodicidade a ser fixada pelo Juízo, nos termos da fundamentação;

**d) DANO MORAL:** pede-se pela condenação da Reclamada ao pagamento de indenização em razão do dano moral causado à coletividade, a ser revertido em favor dos trabalhadores substituídos, em montante a ser arbitrado por este Douto Juízo, considerando a gravidade da situação, a conduta dolosa praticada pela Ré, e os princípios de razoabilidade e proporcionalidade, indicando o Sindicato obreiro, apenas, que o valor não seja inferior a R\$ 5.000,00 (cinco mil reais) por substituído, tudo nos termos da fundamentação;

**e) HONORÁRIOS ADVOCATÍCIOS:** requer-se a condenação da Reclamada ao pagamento das custas processuais e de honorários de sucumbência, no equivalente a 15% (quinze por cento) do valor atualizado da causa;

**f) ISENÇÃO DE CUSTAS:** requer-se a declaração de isenção de custas à entidade sindical autora, nos termos do art. 87, do CDC, e na forma da fundamentação;

**g) PROVAS:** protesta-se pela produção de todos os meios de prova em direito admitidas, sem qualquer exceção, consistente na oitiva das partes e de testemunhas, na juntada de documentos, e na inversão do ônus de prova, para que a Reclamada proceda à



apresentação de todos os documentos necessários ao julgamento do presente feito, e que estejam em sua posse.

### **Requerimentos finais.**

Considerando a natureza da matéria, pede-se pela intimação do Ministério Público do Trabalho para que participe do feito na condição de *custus legis*, na forma do que estabelece o regulamento do órgão ministerial.

Requer-se, por fim, **que todas as intimações sejam feitas em nome dos Drs. João Luiz Arzeno da Silva e Marcelo Trindade de Almeida, sob pena de nulidade.**

Atribui-se à causa o valor de **R\$ 300.000,00 (trezentos mil reais).**

Nestes termos,

Pede deferimento.

Curitiba, 24 de janeiro de 2024.

**João Luiz Arzeno da Silva**  
OAB/PR 23.510

**Marcelo Trindade de Almeida**  
OAB/PR 19.095

**Gisele Cantergiani**  
OAB/PR 26.530

**Anderson Sameliki Dionísio**  
OAB/PR 86.792