TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 14ª REGIÃO

PROCESSO:	01046.2007.006.14.01-5
CLASSE:	AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO ORDINÁRIO
ÓRGÃO JULGADOR:	2ª TURMA
ORIGEM:	6ª VARA DO TRABALHO DE PORTO VELHO - RO
AGRAVANTE:	MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO - PROCURADORIA REGIONAL DO TRABALHO DA 14ª REGIÃO
PROCURADORES:	MAÍSA GONÇALVES RIBEIRO E OUTROS
1° AGRAVADO:	SINDICATO DOS TRABALHADORES EM SAÚDE NO ESTADO DE RONDÔNIA- SINDSAÚDE
ADVOGADAS:	BEATRIZ ANTUNES NASCIMENTO E OUTROS
2° AGRAVADOS:	SINDICATO DOS ESTABELECIMENTOS DE SERVIÇOS DE SAÚDE DO ESTADO DE RONDÔNIA - SINDSSERO
ADVOGADOS:	ÉDISON FERNANDO PIACENTINI E OUTROS
RELATORA:	JUÍZA CONVOCADA ARLENE REGINA DO COUTO RAMOS
REVISORA:	DESEMBARGADORA SOCORRO MIRANDA

AGRAVO DE INSTRUMENTO. MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO. INTIMAÇÃO. INAPLICABILIDADE DA SÚMULA N. 197 DO C. TST. Não se revela aplicável ao Ministério Público a Súmula n. 197 do C. TST, haja vista que o *parquet* trabalhista, quer atue como parte, quer atue como fiscal da lei, por gozar de prerrogativas legais, deve ser intimado pessoalmente, por meio da remessa dos autos com vista. Por essa razão, deve-se destrancar recurso ordinário interposto pelo MPT, ao qual foi denegado seguimento, por intempestividade, por considerá-lo, equivocadamente, intimado nos termos da aludida Súmula.

RECURSO ORDINÁRIO. JORNADA DE TRABALHO EM REGIME DE 12X36. Por não se perceber qualquer ofensa a norma de higidez do trabalhador, não há que se falar em invalidade de jornada de trabalho em regime de 12x36.

1 RELATÓRIO

Trata-se de agravo de instrumento interposto pelo Ministério Público do Trabalho, por meio da Procuradoria Regional do Trabalho da 14ª Região, em que se insurge contra a decisão de fl. 114 que deixou de receber o seu recurso ordinário (fls. 83/113), em razão de intempestividade.

A síntese das insurgências recursais reside no argumento de que o entendimento esposado na Súmula n. 197 do Tribunal Superior do Trabalho (TST) não é aplicável ao Ministério Público, seja quando atua como fiscal da lei, seja como parte, ante o previsto no art. 18, II, "h", da Lei Complementar n. 75, que dispõe acerca da intimação pessoal do Órgão Ministerial.

Contrarrazões oferecidas pelo 1° Agravado, Sindicato dos Trabalhadores em Saúde no Estado de Rondônia (SINDSAÚDE), em face do aludido agravo (fls. 124/127) e do recurso ordinário (fls. 133/139).

Sem contrarrazões pelo 2° Agravado, Sindicato dos Estabelecimentos de Serviços de Saúde do Estado de Rondônia (SINDESSERO).

2 FUNDAMENTOS

2.1 DO AGRAVO DE INSTRUMENTO

2.1.1 CONHECIMENTO

A agravante ficou ciente da decisão agravada (fl. 114) no dia 16.04.2009 (quinta-feira), de acordo com o comprovante de fl. 115 e o agravo foi interposto no dia 30.04.2009 (quinta-feira), conforme autenticação mecânica de fl. 02, pelo que se revela tempestivo. Considere-se que o Ministério Público dispõe de prazo em dobro para recorrer, a teor do art. 188 do Código de Processo Civil (CPC), de aplicação subsidiária ao processo do trabalho, por força do disposto no art. 769 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT).

Para a formação do instrumento, o agravante anexou aos autos as seguintes peças, declarando-as autênticas (fl. 05): decisão agravada e respectiva intimação (fls. 114/115), procurações outorgadas aos advogados dos agravados (fls. 48/49), petição inicial (fls. 10/38), peças contestatórias (fls. 54/61 e 62/70), decisão originária (fls. 71/74). Assim, nota-se que os requisitos previstos no art. 897, § 5°, I, da CLT foram cumpridos.

Ao agravo de instrumento não se aplicam as regras do preparo, conforme a aludida Instrução Normativa n. 16, XI, do Tribunal Superior do Trabalho (TST).

O 1° agravado, Sindicato dos Trabalhadores em Saúde no Estado de Rondônia (SINDSAÚDE), foi regularmente notificado para, querendo, oferecer contrarrazões em face do presente agravo, bem como do recurso ordinário (fls. 83/113), em 18.05.2009 (segunda-feira; fl. 121), o que o fez, em relação ao presente apelo (fls. 124/127), em 26.05.2009 (terça-feira), conforme autenticação mecânica de fl. 124, logo, tempestivamente.

O 2° agravado, Sindicato dos Estabelecimentos de Serviços de Saúde do Estado de Rondônia (SINDESSERO), foi notificado no sentido acima indicado em 06.07.2009 (segunda-feira), consoante fl. 142 (anverso e verso), pelo que preferiu se abster (fl. 144).

Assim, preenchidos os pressupostos extrínsecos e intrínsecos, conhece-se do presente agravo de instrumento (fls. 02/09) e da respectiva contraminuta ofertada pelo SINDSAÚDE (fls. 124/127).

2.1.2 MÉRITO

2.1.2.1 DA INTIMAÇÃO DO MINISTÉRIO PÚBLICO

O Juízo de primeiro grau, conforme decisão agravada de fl. 114, não recebeu o recurso ordinário ofertado pelo MPT (fls. 83/113), em razão de intempestividade do mesmo. Em sua fundamentação, discorreu no sentido de que não havia qualquer intimação pessoal a ser efetuada, porquanto o autor se encontrava ciente da data e horário da prolação da sentença, conforme ata de audiência de fl. 53.

Contra tal entendimento se insurge o Ministério Público do Trabalho, na qualidade de agravante, argumentando que, no seu caso, quer atue como parte, quer atue como fiscal da lei, a ele não se aplica o entendimento expressado na Súmula n. 197 do TST, ante o que dispõe o art. 18, II, "h", da LC n. 75/1993.

Aduz, ainda, observância ao art. 19 e seu respectivo parágrafo único da Consolidação dos Provimentos da Corregedoria Geral da Justiça do Trabalho, ao tempo em que colaciona decisão no sentido ora tratado oriunda daquela Corte Superior.

Assim, busca o provimento do prsente agravo de instrumento, de maneira a desobstaculizar o processamento do recurso ordinário por si interposto (83/113).

Balizadas tais premissas, oportuna se faz a transcrição dos seguintes dispositivos legais:

> Código de Processo Civil
>
> Art. 236 - No Distrito Federal e nas Capitais dos Estados e dos Territórios, consideram-se feitas as intimações pela só publicação dos atos no órgão oficial.
>
> [...]
>
> § 2° - A intimação do Ministério Público, <u>em qualquer caso será feita pessoalmente</u>.(sublinha-se)
>
> Lei Complementar n. 75/1993
>
> Art. 18 - São prerrogativas dos membros do Ministério Público da União:
>
> [...]
>
> II - processuais:
>
> [...]
>
> h) <u>receber intimação pessoalmente nos autos em qualquer processo</u> e grau de jurisdição nos feitos em que tiver que oficiar. (sublinha-se)
>
> Lei n. 8.625/1993
>
> Art. 41 - Constituem prerrogativas dos membros do Ministério Público, no exercício de sua função, além de outras previstas na Lei Orgânica.
>
> [...]
>
> IV - <u>receber intimação pessoal em qualquer processo e grau de jurisdição, através da entrega dos autos com vista</u>;(sublinha-se)

Promovendo-se uma harmônica interpretação dos dispositivos legais retromencionados, vê-se, claramente, que o Ministério Público, quer atue na qualidade de parte, quer na qualidade de *custos legais*, deverá ser intimado pessoalmente dos atos processuais, o que se dá por meio da entrega dos autos com vista.

Quanto a matéria em debate, inclusive, o art. 19 da Consolidação dos Provimentos da Corregedoria-Geral da Justiça do Trabalho traz previsão em consonância com os dispositivos retrotranscritos, conforme segue:

> Art. 19. Os membros do Ministério Público do Trabalho serão cientificados pessoalmente das decisões proferidas pela Justiça do Trabalho nas causas em que o órgão haja atuado como parte ou como fiscal da lei.
>
> Parágrafo único. As intimações serão pessoais, mediante a remessa dos autos às respectivas sedes das Procuradorias Regionais do Trabalho, ou da forma como for ajustado entre o Presidente do Tribunal e o Procurador-Chefe Regional.

Desse modo, não se percebe aplicável o entendimento expressado na Súmula n. 197 do TST ao Ministério Público.

Sob esse raciocínio, constata-se que tão-somente em 06.03.2009 (sexta-feira; fl. 82) é que o MPT teve regular ciência da sentença, não obstante tenha sido tal decisão lavrada em 28.04.2008, vindo a apresentar seu recurso ordinário (fls. 83/113) em 24.03.2009 (terça-feira), pelo que se revela o mesmo tempestivo. Considere-se que o Ministério Público goza da prerrogativa do prazo em dobro para recorrer, a teor do art. 188 do Código de Processo Civil (CPC).

Desse modo, deve-se dar provimento ao agravo de instrumento de forma a destrancar o recurso ordinário por si interposto (fls. 83/113).

2.2 RECURSO ORDINÁRIO

2.2.1 CONHECIMENTO

Consoante já se registrou em linhas anteriores, o presente recurso ordinário revela-se tempestivo.

Não há que se falar em irregularidade de representação processual, haja vista que a ação foi proposta pelo Ministério Público do Trabalho, por meio de um dos seus membros.

Inexigível depósito recursal, por se tratar de recurso interposto pelo *parquet* trabalhista.

No que se refere às custas, perceba-se que o MPT é isento do seu recolhimento, a teor do art. 790-A, II, da CLT.

Conforme mencionado em linhas pretéritas, o 1° agravado, Sindicato dos Trabalhadores em Saúde no Estado de Rondônia (SINDSAÚDE) foi regularmente notificado para, querendo, oferecer contrarrazões em face do presente agravo, bem como do recurso ordinário (fls. 83/113), em 18.05.2009 (segunda-feira), o que o fez, em relação ao presente apelo (fls. 133/139), em 26.05.2009 (terça-feira), conforme autenticação mecânica de fl. 133, logo, tempestivamente.

Também como registrado alhures, o 2° agravado, Sindicato dos Estabelecimentos de Serviços de Saúde do Estado de Rondônia (SINDESSERO), foi notificado no sentido acima indicado em 06.07.2009 (segunda-feira), consoante fl. 142 (anverso e verso), pelo que preferiu se abster (fl. 144).

Desse modo, preenchidos os pressupostos extrínsecos e intrínsecos, conhece-se do presente recurso ordinário (fls. 83/113) e das respectivas contrarrazões (fls. 133/139).

2.2.1.1 DA PRELIMINAR DE AUSÊNCIA DE INTERESSE PROCESSUAL

Suscita o 1° reclamado (SINDSAÚDE) preliminar de ausência de interesse processual, indicando que a convenção coletiva a que faz referência o MPT (fls. 39/43) teria prazo de validade de 12 (doze) meses, iniciando-se em maio/2006, estendendo-se até 30.04.2007.

Nessa direção, diz que qualquer discussão acerca da legalidade das cláusulas avençadas deveria ter sido arguida durante a validade da aludida convenção coletiva.

Desse modo, entende por evidente a ausência de interesse processual relativo ao recurso aviado com o objetivo de ver reformada decisão judicial que julgou improcedente pedido de declaração de nulidade de cláusula convencional que não se encontra em vigência há mais de 2 (dois) anos.

Assim, por meio da preliminar em epígrafe, requer que o presente apelo não seja conhecido.

Delimitada referida arguição, o que se verifica é que, de fato, a convenção coletiva trazida aos autos (fls. 39/43) teve vigência durante o lapso de 1°.05.2006 a 30.04.2007 (fl. 39).

Contudo, não há que se falar em ausência de interesse processual, haja vista que, eventual declaração de nulidade na forma tencionada pelo MPT poderá gerar efeitos trabalhistas, principalmente, para os obreiros destinatários da aludida convenção.

Nesse sentido, vê-se presente o trinômio necessidade-utilidade-adequação presentes na situação em debate.

Pelo exposto, rejeita-se a preliminar em comento.

2.2.2 MÉRITO

2.2.2.1 DA (IN)VALIDADE da JORNADA EM REGIME DE 12X36

O Juízo de primeiro grau, conforme sentença (fls. 71/74), por entender pela validade do regime de trabalho operado na base de 12 (doze) horas trabalhadas por 36 (trinta e seis) horas de descanso, julgou improcedente o pedido de declaração de nulidade de cláusula convencional nesse sentido e os demais elencados na inicial (fls. 10/38), ante a acessoriedade dos mesmos.

Contra tal entendimento, insurge-se o autor (MPT), asseverando suposta ilegalidade de jornada de trabalho superior a 10 (dez)horas, afirmando que a jornada praticada no regime de 12x36, prevista na cláusula 6ª (sexta) da convenção coletiva (fls. 39/43), diverge dos preceitos de ordem pública que tutelam a saúde dos trabalhadores.

Nesse mister, aduz observância ao art. 59, *caput* e §2°, da CLT, aos arts. 1°, III e IV, 6° e 7°, XXII, da Constituição Federal (CF/88), à Orientação Jurisprudencial n. 342 da SBDI-1 do TST, ressaltando a impossibilidade, por meio de negociação coletiva, de flexibilizar-se normas tutelares de higidez do trabalhador.

Colaciona farta doutrina e jurisprudência.

Por fim, requer a integral reforma da decisão de primeiro grau (fls. 71/74), pelo que formula os seguintes pedidos: a) declaração de nulidade da cláusula 6ª (sexta) da convenção coletiva firmada entre os sindicatos demandados; b) estabelecimento de obrigação de fazer consistente na observância pelos recorridos dos limites legais da carga horária de trabalho, em consonância com o art. 59 da CLT; c) cominação de obrigação de pagar as horas irregularmente prorrogadas e respectivos reflexos; d) determinação de obrigação de não-fazer consubstanciada na abstenção de inserir em quaisquer acordos e/ou convenções coletivas de trabalho cláusulas que venham permitir o regime de trabalho de 12x36; e) cominação de multa mensal e cumulativa de R$1.000,00 (um mil reais) para o caso de descumprimento das obrigações anteriores; f) condenação dos recorridos por danos genéricos no valor mínimo de R$20.000,00 (vinte mil reais) reversível ao Fundo de Amparo ao Trabalho (FAT).

Em síntese, vê-se que o cerne da questão gira em torno da investigação acerca da (in)validade do regime de 12 (doze) horas de trabalho por 36 (trinta e seis) de descanso, cláusula essa fixada em convenção coletiva firmada entre os sindicatos patronal e obreiro da área de saúde no Estado de Rondônia (fls. 39/43).

Balizadas tais premissas, verifica-se que a CF/88, em seu art. 7°, XXVI, insere no rol dos direitos dos trabalhadores o reconhecimento acerca das convenções e acordos coletivos de trabalho.

Assim, a seara do direito coletivo do trabalho, ao contrário do direito individual, tem como um dos princípios basilares a igualdade das partes negociantes. Ou seja, no direito coletivo, não se pode falar em hipossuficiência do empregado, uma vez que este é representado por meio de um sindicato, o que lhe confere força e poder de negociação.

Nesse sentido, o Ministro Maurício Godinho Delgado, *in* Curso de Direito do Trabalho, Ltr, 7ª edição, 2008: São Paulo, p. 1315/1316, trata tal pilar como "princípio da equivalência dos contratantes coletivos" e assim discorre sobre ele:

> O princípio da equivalência dos contratantes coletivos postula pelo reconhecimento de um estatuto sociojurídico semelhante a ambos os contratantes coletivos (o obreiro e o empresarial).
>
> Tal equivalência resulta de dois aspectos fundamentais: a natureza e os processos característicos aos seres coletivos trabalhistas.
>
> Em primeiro lugar, de fato, os sujeitos do Direito Coletivo do Trabalho têm a mesma natureza, são todos seres coletivos. Há como visto, o empregador que, isoladamente, já é um ser coletivo, por seu próprio caráter, independentemente de se agrupar em alguma associação sindical. É claro que pode também atuar através de sua entidade representativa; contudo, mesmo atuando de forma isolada, terá natureza e agirá como ser coletivo.
>
> No que tange aos trabalhadores, sua face coletiva institucionalizada surge através de seus entes associativos; no caso brasileiro, os sindicatos.
>
> Os seres coletivos obreiros e empresariais têm pois, a mesma natureza.
>
> O segundo aspecto essencial a fundamentar o presente princípio é a circunstância de contarem os dois seres contrapostos (até mesmo o ser coletivo obreiro) com instrumentos eficazes de atuação e pressão (e, portanto, negociação).
>
> Os instrumentos colocados à disposição do sujeito coletivo dos trabalhadores (garantias de emprego, prerrogativas de atuação sindical, possibilidades de mobilização e pressão sobre a sociedade civil e Estado, greve, etc.) reduziram, no plano juscoletivo, a disparidade lancinante que separa o trabalhador, como indivíduo, do empresário. Isso possibilitaria ao Direito Coletivo conferir tratamento jurídico mais equilibrado às partes nele envolvidas. Nesse linha, perderia sentido no Direito Coletivo do Trabalho a acentuada diretriz protecionista e intervencionista que tanto caracteriza o Direito Individual do Trabalho.

Sob outro aspecto, não se perca de vista o que dispõe a teoria do conglobamento. Por tal teoria, deve-se aplicar a norma coletiva ao contrato individual de trabalho quando essa, no seu conjunto, for mais favorável ao trabalhador. Assim, ainda que o acordo ou convenção coletiva tenha um ou outro ponto que não seja tão favorável ao empregado, mesmo assim, a norma coletiva deverá ser aplicada, quando, vista como um todo, favorecer o empregado.

Em síntese, o Direito Coletivo do Trabalho rege-se pelos princípios da autonomia privada e conglobamento.

Sob esse raciocínio, as convenções coletivas são acordos entre sindicatos de empregados e empregadores, nos quais devem ser observadas os princípios da autonomia privada, bem como o da equivalência dos contratantes. Quer se dizer, dessa forma, que as partes contraentes, ao formularem a norma coletiva, se encontram em igualdade de condições negociais.

Portanto, salvo as hipóteses em que as convenções ou acordos dispõem sobre questão de ordem pública, que não podem ser precarizadas senão por meio de lei, ditas normas coletivas devem ser respeitadas e fielmente cumpridas.

Nesse sentido, em se tratando de jornada de trabalho, a escala de 12x36 tem sido considerada válida, mesmo porque não se pode deixar de notar que se trata de jornada benéfica aos obreiros, uma vez que esses passam a gozar de 36 (trinta e seis) horas de descanso, pelo que não há que se falar em suposta ofensa a norma de higidez, como pretende fazer crer o recorrente.

Ressalte-se que o c. TST já se pronunciou, inclusive por meio da Seção de Dissídios Individuais I (SBDI-1) a respeito da validade de tal jornada. Veja-se:

> EMBARGOS - REGIME DE DURAÇÃO DO TRABALHO POR ESCALAS DE 12 HORAS DE TRABALHO POR 36 DE DESCANSO (12X36) - VALIDADE - INAPLICABILIDADE DA RESTRIÇÃO DO ARTIGO 59, § 2°, DA CLT 1. A compensação de jornada a que se refere o artigo 59, § 2°, da CLT, é aquela relativa a excessos de trabalho em relação à jornada contratada, ou seja, ligada à compensação

> de prorrogações a jornada determinadas pelo empregador. Dessa forma, buscou o legislador mitigar as chances de eventual abuso de direito por parte do empregador, estabelecendo limites a serem observados. 2. O regime de trabalho por escalas de 12 por 36 horas é identificado pelas seguintes peculiaridades: i) revezamento de cargas semanais de 36 horas com 48 horas; ii) jornadas exercidas sempre em um mesmo turno (horário de trabalho); iii) intervalo interjornada que compreende, necessariamente, todo um dia de descanso. 3. Considerando as peculiaridades do regime por escalas de 12 por 36 horas, não se cogita de aplicação dos limites referidos no artigo 59, § 2º, da CLT, por se tratar de hipótese em que o trabalho é pré-definido, apresentando-se fixo e imutável, e, portanto, insuscetível do abuso a que o dispositivo visa resguardar. 4. Em se tratando de determinação de jornada especial de trabalho, à margem daquela estabelecida ordinariamente pela Constituição da República, apenas por meio de prévia negociação coletiva é válido o ajuste, nos termos do artigo 7º, inciso XXVI e 8º, inciso IV, da Carta Magna. 5. Confirmação da jurisprudência francamente preponderante e histórica, de toda a Justiça do Trabalho. Embargos conhecidos e desprovidos. (Processo: E-RR - 3154/2000-063-02-00.3 Data de Julgamento: 28/05/2009, Relator Ministro: Vantuil Abdala, Subseção I Especializada em Dissídios Individuais, Data de Divulgação: DEJT 19/06/2009). (sublinha-se)

> I - EMBARGOS DA RECLAMADA - REGIME DE COMPENSAÇÃO DE 12 X 36 HORAS - PREVISÃO EM NORMA COLETIVA - VALIDADE A C. SBDI-1, no julgamento dos E-RR-804.453/2001.0, firmou o entendimento de que é válido o regime de compensação de 12 x 36 horas previsto em norma coletiva, sendo indevido o pagamento do adicional de horas extras para o trabalho realizado além da 10ª (décima) hora diária. Embargos conhecidos e providos. II - EMBARGOS DO RECLAMANTE - REGIME DE COMPENSAÇÃO DE 12 x 36 - PREVISÃO EM NORMA COLETIVA - SÚMULA Nº 85, IV, DO TST - INAPLICABILIDADE Reconhecida a validade do regime de compensação de 12 X 36 horas, quando autorizado por norma coletiva, não há falar em pagamento de horas extras, na forma prevista pela Súmula nº 85, item IV, do TST. Embargos não conhecidos. (Processo: E-ED-RR - 7878/2003-006-09-40.0 Data de Julgamento: 06/11/2008, Relatora Ministra: Maria Cristina Irigoyen Peduzzi, Subseção I Especializada em Dissídios Individuais, Data de Divulgação: DEJT 21/11/2008). (sublinha-se)

Por outro lado, se porventura um empregado ou um grupo de empregados chegar à conclusão de que determinadas condições não lhes são favoráveis, que, então, tratem de exercer mecanismos de pressão em seus sindicatos respectivos, com o fito de que, nas

próximas negociações, referidas cláusulas sejam retiradas, mas, até lá, frise-se, as disposições insertas nas convenções deverão ser respeitadas.

Dessa forma, não há qualquer nulidade a ser declarada, pelo que restam prejudicados o pedido principal e seus acessórios.

2.3 CONCLUSÃO

DESSA FORMA, conhece-se do agravo de instrumento (fls. 02/09); no mérito, dá-se-lhe provimento, a fim de determinar-se o destrancamento do recurso ordinário interposto pelo MPT (fls. 83/113) para conhecê-lo; rejeita-se a preliminar de ausência de interesse processual suscitada pelo 1° recorrido (SINDSAÚDE), em sede de contarrazões, e, quanto ao mérito, nega-se-lhe provimento, nos termos da anterior fundamentação.

3 DECISÃO

ACORDAM os Magistrados integrantes da 2ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 14ª Região, à unanimidade, conhecer do agravo de instrumento (fls. 02/09); no mérito, dar-lhe provimento a fim de destrancar o recurso ordinário interposto pelo MPT (fls. 83/113), para conhecê-lo; rejeitar preliminar de ausência de interesse processual suscitada pelo 1° recorrido (SINDSAÚDE), em sede de contrarrazões, e, no mérito, negar-lhe provimento, tudo nos termos do voto da Relatora. Sessão de julgamento realizada no dia 03 de setembro de 2009.

Porto Velho-RO, 03 de setembro de 2009.

ARLENE REGINA DO COUTO RAMOS
JUÍZA CONVOCADA-RELATORA