



Poder Judiciário  
Justiça do Trabalho  
Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região

## Ação Trabalhista - Rito Ordinário 1000813-65.2024.5.02.0332

### Processo Judicial Eletrônico

**Data da Autuação:** 19/07/2024

**Valor da causa:** R\$ 59.640,00

**Partes:**

**RECLAMANTE:** ----- **ADVOGADO:** PAULO RODRIGUES FAIA  
**PAGINA\_CAPA\_PROCESSO\_PJERECLAMADO:** EMPRESA BRASILEIRA DE CORREIOS E TELEGRAFOS



PODER JUDICIÁRIO  
JUSTIÇA DO TRABALHO  
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 2ª REGIÃO  
2ª VARA DO TRABALHO DE ITAPECERICA DA SERRA  
ATOrd 1000813-65.2024.5.02.0332  
**RECLAMANTE:** -----  
**RECLAMADO:** EMPRESA BRASILEIRA DE CORREIOS E TELEGRAFOS

Vistos

Trata-se de reclamação trabalhista proposta por ----- em face de EMPRESA BRASILEIRA DE CORREIOS E TELÉGRAFOS, alegando ter sido contratado pela reclamada em 30/07/2008 e atualmente exerce a função de agente de correios. Entendendo que a ré violou direitos trabalhistas seus requereu a condenação da ré ao pagamento das verbas e título descritos na petição inicial. Atribuiu à causa o valor de R\$ 59.640,00 e juntou documentos.

Na audiência retratada às fls. 1.419/1.421 (id. 39dd3ed) as partes

rejeitaram a proposta de conciliação. A reclamada apresentou defesa escrita com documentos, batendo-se pela rejeição dos pedidos e condenação da parte autora nos ônus da sucumbência. Sem outras provas a produzir a instrução processual.

Vieram aos autos as razões finais.

Do relatório é a síntese do que importa.

Última proposta de conciliação rejeitada.

DECIDO

Requer a parte autora que a ré seja obrigada ao pagamento da verba denominada “vale cultura” ao argumento de que o benefício foi incorporado no seu contrato de trabalho por força das normativas internas da ré, sendo que esta por sua vez, ilegalmente, deixou de pagar o benefício no ano de 2020. Argumenta que haveria violação aos termos das orientações do C. TST na Súmula nº 51, pois a seu ver, o direito se incorporou em definitivo no seu patrimônio.

A ré por sua vez resiste, dizendo a verba deixou de ser paga em cumprimento à sentença normativa proferida e que o seu manual interno nada mais fez do que regulamentar o procedimento interno para a operacionalização do benefício.

A ação é improcedente.

O benefício vale cultural foi conferido aos trabalhadores da ré por decisão proferida em sentença normativa (TST-DC-6942-72.2013.5.00.0000) decorrendo de negociação coletiva entre a empresa e o sindicato de classe e sua operacionalização se deu pelo manual da empresa que detalhou as condições e valores do benefício. É certo que a lei 12761/2012 estabelece que uma facultatividade ao empregador. A obrigação que a lei estabelece e dirigida ao Ministério da Cultura, responsável pela gestão do programa e os requisitos para a sua obtenção estão regulados no art. 7º da referida lei. Como se vê, o Estado cria um programa para permitir a inclusão cultural especialmente dirigida aqueles trabalhadores de baixa renda. No caso em tela, a ré concretizou o programa por meio de uma decisão normativa, através de um processo de negociação coletiva e regulamentou a operacionalidade do vale através do seu manual de pessoal. Como se vê nesta manual, a concessão do benefício esta fundada : na lei 12761/2012 e seus decreto; na Instrução normativa nº 2/2013.MinC e no dissídio coletivo

Resta incontroverso, ainda, que a supressão do benefício em questão deu-se em razão do cumprimento de sentença normativa mais recente prolatada pelo C. Tribunal Superior do Trabalho no julgamento do Dissídio Coletivo nº 1001203-57.2020.5.00.000 - ACT 2020/2021, que determinou o seguinte:

“ ... 3) exclusão das cláusulas

econômicas: 9 (adicional de atividade distribuição e coleta), 11 (licença maternidade), 13 (prorrogação da licença-maternidade), 20 (liberação de dirigentes sindicais), 27 (acompanhamento), 33 (empregado inapto para o retorno ao trabalho), 45 (jornada de trabalho para trabalhadores em terminais computadorizados), 47 (segurança na empresa), 48 (auxílio para dependentes com deficiência), 49 (reembolso-creche e reembolsobabá), 50 (transporte noturno), 52 (vale-transporte e jornada de trabalho in itinere), 53 (vale cultura), 54 (adiantamento de férias), 55 (adicional noturno), 56 (ajuda de custo na transferência), 57 (antecipação de 50% da gratificação natalina), 58 (anuênios), 59 (gratificação de férias), 60 (gratificação de quebra de caixa), 61 (horas extras), 64 (trabalho em dia de repouso), 65 (trabalho em fins de semana), 71 (participação nos lucros e resultados), 76 (indenização por morte ou invalidez permanente) – 25 cláusulas; (...)

IX - por unanimidade, indeferir a manutenção das seguintes cláusulas do dissídio coletivo anterior: 9 (adicional de atividade de distribuição e coleta – AADC) e 53 (vale cultura); X - por unanimidade, deferir a

Cláusula PLANO DE SAÚDE DOS EMPREGADOS DOS CORREIOS, com a seguinte redação: “A empresa disponibilizará Benefício de Assistência à Saúde por meio de operadora contratada, de adesão facultativa e mediante cobrança de mensalidade e coparticipação dos beneficiários”; XI - por unanimidade, deferir a Cláusula VALE REFEIÇÃO/ALIMENTAÇÃO, com a seguinte redação: “A empresa disponibilizará benefício de refeição /alimentação conforme o Programa de Alimentação do Trabalhador – PAT, definindo seus parâmetros”; XII - por unanimidade, deferir a Cláusula VIGÊNCIA, com a seguinte redação: “A presente sentença normativa terá vigência de 1 (um) ano, de 1º de agosto de 2020 até 31 de julho de 2021”.

Como se vê, resta evidente que a partir da Decisão proferida pelo C. Tribunal Superior do Trabalho, só caberia à ré o estrito cumprimento daquilo que restou determinado pela Justiça do Trabalho e, para o caso dos autos, ajustar o seu manual de procedimentos internos e, igualmente, dar estrito cumprimento à Decisão proferida.

Assim, parece revelar certo contrassenso o autor pretender pela via individual que a ré descumpra a ordem emanada pelo C. TST, ou de outro lado, que a própria Justiça do Trabalho determine em sede de ação individual que a ordem do Tribunal Superior do Trabalho seja não observada em verdadeira panaceia jurídica.

Sempre me posicionei contra a revogação de normas coletivas

por meio de ações individuais. Não se trata aqui de um direito individual e pessoal, mas sim de uma questão que vem sendo discutida ao longo dos anos que a institui, por meio de negociação coletiva.

A primeira falácia do argumento do autor é que a lei obrigava a adesão ao programa, pois a mera leitura da lei e seu decreto indicam que é uma faculdade da empresa conceder ou não o benefício e de acordo com sua capacidade financeira e organizacional.

A segunda falácia é tentar fazer parecer que a ré exclui ou deixou de pagar o benefício por um ato voluntário, pois o que há aqui é a retirada do benefício por uma decisão judicial proferida em dissídio coletivo. Portanto, a questão quando a interpretação da alteração das cláusulas coletivas serem pactuadas de modo a não prejudicar benefícios adquiridos certamente passou pela responsável e coerente análise do C TST que julgou o dissídio em questão e determinou a exclusão de cláusulas econômicas, entre elas e relativa ao vale cultura.

A terceira falácia é que o autor não pede o vale cultura em si, mas sim pleiteia valores monetários e isso nem a lei instituidora do benefício lhe confere. Tanto e verdade que a referida lei dispõe que o vale cultura será fornecido por uma empresa cadastrada junto a Secretaria de cultura que facilitará ao beneficiado um cartão com créditos para usar em benefício dos eventos ou locais conveniados que aceitem a sua utilização. O que se presume da pretensão do autor é que deseja receber valores monetários e não efetivamente beneficiar-se dos eventos culturais que eles seriam garantidos pela lei.

Tampouco há que se falar na aplicação da súmula 51 do TST uma vez que refere-se expressamente a normas regulamentares da empresa que concedam benefícios aos trabalhadores e que depois sofreram alteração ou revogação. A um, porque o benefício não foi conferido por regulamento da empresa, mas sim foi negociado coletivamente em razão do conteúdo de uma lei federal que viabilizou a concessão de um benefício ao trabalhador e desde que o empregador estivesse em condições de concedê-lo. A dois, porque o benefício do vale cultura que o autor recebia lhe foi concedido por norma coletiva, mais que isso, por sentença normativa proferida após negociação coletiva e conhecimento e julgamento exauriente do C TST. A três porque, o benefício que foi perdido, o foi exatamente pela mesma via da sua concessão, isto é, por sentença normativa.

Portanto, para caso dos autos, resta aplicável entendimento firmado pelo C. Supremo Tribunal Federal na ADPF nº 323, sobre a ultratividade das normas coletivas, reconhecendo a Corte Constitucional, a impossibilidade de extensão de normas que perderam a vigência ou foram revogadas. A tese firmada dispõe:

Declarar a inconstitucionalidade da Súmula 277 do Tribunal Superior do Trabalho, na versão atribuída pela Resolução 185, de 27 de setembro de 2012, assim como a inconstitucionalidade de interpretações e de decisões judiciais que entendem que o art. 114, parágrafo segundo, da Constituição Federal, na redação dada pela Emenda Constitucional nº

45/2004, autoriza a aplicação do princípio da ultratividade de normas de acordos e de convenções coletivas.

Antes mesmo que a ADPF pudesse ser julgada pelo colegiado, a Lei 13.467, de julho de 2017, que promoveu a grande reforma trabalhista, modificou a redação do § 3º do art. 614 da CLT vedando à ultratividade das normas coletivas e colocando, em definitivo, fim a dúvida quanto a eventual possibilidade de se permitir a ultratividade de qualquer norma coletiva, inclusive aquela conferida em razão de sentença em dissídio coletivo. O voto condutor do julgamento pontua que,

“Em todos ordenamentos que o adotam, o principal fator positivo do princípio da ultratividade da norma coletiva seria evitar período de anomia jurídica entre o final da vigência da norma anterior e a superveniência da seguinte. Nesse ínterim, ao trabalhador estariam assegurados benefícios básicos anteriormente acordados, até sua confirmação ou alteração por novo instrumento. No Brasil, tal argumentação ignora, todavia, o amplo plexo de garantias constitucionais e legais já asseguradas aos trabalhadores, independentemente de acordo ou convenção coletiva. Na inexistência destes, os empregados não ficam desamparados, pois têm diversos direitos essenciais resguardados. De fato, cessados os efeitos da norma acordada, as relações seguem regidas pelas demais disposições que compõem a legislação trabalhista, algumas até então afastadas por acordo ou convenção coletiva em questão. Não há, rigorosamente, anomia. Em rediscussão da matéria, o Poder Legislativo entendeu por bem retirar o princípio da ultratividade da norma coletiva do ordenamento jurídico nacional. Trata-se de decisão expressamente mantida, posteriormente, pela chamada Reforma Trabalhista, que, ao dar nova redação ao § 3º do art. 614 da CLT, consignou a vedação da ultratividade (§ 3º - Não será permitido estipular duração de convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho superior a dois anos, sendo vedada a ultratividade). Destaco, ademais, que o princípio da legalidade, entendido aqui tanto como princípio da supremacia ou da preeminência da lei (Vorrang des Gesetzes), quanto como princípio da reserva legal (Vorbehalt des Gesetzes), contém limites não só para o Legislativo, mas também para o Poder Executivo e para o Poder Judiciário. A ideia de supremacia da Constituição, por outro lado, impõe que os órgãos aplicadores do direito não façam tabula rasa das normas constitucionais, ainda quando estiverem ocupados com a aplicação do direito ordinário. Daí porque se cogita, muitas vezes, sobre a necessidade de utilização da interpretação sistemática sob a modalidade da interpretação conforme à Constituição. O princípio da reserva legal explicita as matérias que devem ser disciplinadas diretamente pela lei. Este princípio, em sua dimensão negativa, afirma a inadmissibilidade de utilização de qualquer outra fonte de direito diferente da lei. Na dimensão positiva, admite que apenas a lei pode estabelecer eventuais limitações ou restrições” (STF: ADPF, 323, Voto Gilmar Mendes, pp. 44/45, disponível em <https://portal.stf.jus.br/processos/downloadPeca.asp?id=15353486583&ext=.pdf>).

Diante do exposto, em apertada síntese, reputo que não se pode falar em incorporação de benefício ao contrato de trabalho da parte autora em razão de manual de procedimentos internos da Empresa Brasileira de Correios e Telégrafos

pelos seguintes motivos: i. o manual é de procedimento é mera norma que conferiu operacionalidade aquilo que foi decidido no dissídio coletivo quando dispôs sobre sua concessão; ii. A lei do vale cultura é programática e não tem caráter cogente; iii. A cassação do benefício se deu e cumprimento a sentença normativa prolatada em sede de Dissídio Coletivo de greve; iv. Não há ultratividade da norma coletiva; v. não se aplica a sumula 51 do TST que regulou situação jurídica diversa da aqui tratada; v. a segurança jurídica impede e o princípio da legalidade impedem qualquer decisão em sentido contrário que possa reconhecer o direito do autor, constituindo desrespeito e inobservância a sentença normativa; vi. a lei garante o vale e não o valor pecuniário reclamado, não fazendo jus o autor a quantia monetária reclamada.

#### DA JUSTIÇA GRATUITA

Requeru a parte autora a concessão dos benefícios da justiça gratuita, sob o argumento de não possuir meios para o custeio da demanda, sem que prejudique o seu sustento e de sua família.

Considerando a afirmação sem qualquer prova em contrário quanto a condição declarada, concedo a gratuidade requerida. Isso porque, o acesso à justiça é insuscetível de limitação ou obstáculo. Como já havia dito quanto a reforma laboral e que, a final, foi o que prevaleceu da ADIN 5766 julgada pelo STF:

“O jus postulandi não sofreu alteração: a parte poderá optar ingressar com ação trabalhista com a assistência de um advogado que ela mesma contrata ou por meio da assistência prestada por advogado do sindicato (...) no tratamento dispensado as custas processuais, o legislador garante o acesso a justiça de modo incondicional. Tanto é verdade que prevê que o benefício será concedido, inclusive de ofício pelo juiz aquele que perceber salário igual ou inferior a 40% (quarenta por cento) do limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social (RGPS). Como se vê o benefício poderá ser concedido a qualquer pessoa física ou jurídica que perceber salário” (NAHAS, Thereza C., Acesso à justiça e reforma trabalhista, Revista de Direito do Trabalho | vol. 194/2018 | p. 29 59 | Out / 2018 DTR\2018\19717)”.

Concedo a gratuidade da justiça à parte autora com todos os benefícios dela decorrentes e nos termos da legislação vigente, especialmente às disposições Constitucionais quanto ao acesso à justiça.

#### DOS HONORÁRIOS ADVOCATÍCIOS DE SUCUMBÊNCIA

Sendo a parte autora sucumbente, deverá pagar ao patrono do

r eu o importe de 5% sobre o valor da causa, nos termos do art. 791-A, da CLT, cuja execução resta suspensa.

Observe-se que, sendo a parte beneficiária da Justiça gratuita, a exigibilidade das despesas processuais, inclusive honorários periciais e sucumbenciais, ficará suspensa até que seja comprovada a alteração da situação financeira do devedor sucumbente. Isso porque o  4  do art. 791-A da CLT, deverá ser lido dentro do contexto do acesso   Justiça, incluído o art. 98 e seguintes do CPC, frisando-se que os créditos de natureza alimentar, porventura reconhecidos neste feito, não det m o condão de modificar a situação de hipossuficiência do beneficiário da gratuidade.

Desta forma, resta também intocado o entendimento desta julgadora de que prevalece a regra da fixação dos honorários advocatícios sucumbenciais nos termos art. 791-A e seus parágrafos 1  a 3  da CLT, e, nos casos em que a parte autora, nesta espécie, foi beneficiária da justiça gratuita, a exigibilidade do pagamento fica suspensa até que se torne indevida pela ocorrência da prescrição ou que situação diversa ocorra e que altere a condição econ mica da parte.

Para evitar recursos procrastinatórios, considero toda a matéria que debatida prequestionada nos exatos termos da fundamentação e garantindo-se as partes o pressuposto recursal para eventuais recursos extraordinários.

Diante do exposto, e o que mais dos autos consta, julgo IMPROCEDENTE reclamação trabalhista movida por ----- em face de EMPRESA BRASILEIRA DE CORREIOS E TELÉGRAFOS, para absolvê-la na forma da fundamentação.

Honorários advocatícios devidos pela parte autora no importe de 5% sobre o valor da causa aos patronos das reclamadas.

Concedo a gratuidade judiciária à parte autora.

Determina-se a suspensão de exigibilidade do crédito e da cobrança enquanto perdurar o estado de miserabilidade ou até que incida a prescrição, por ser beneficiário da justiça gratuita.

Custas pela parte reclamante, calculadas sobre o valor dado à causa, de R\$ 59.640,00, totalizando R\$ 1.192,80, isentas pois beneficiário da Justiça Gratuita.

Intimem-se as partes.

ITAPECERICA DA SERRA/SP, 30 de setembro de 2024.

THEREZA CHRISTINA NAHAS  
Juíza do Trabalho Titular





Documento assinado eletronicamente por THEREZA CHRISTINA NAHAS, em 30/09/2024, às 17:27:01 - 42f9764  
<https://pje.trt2.jus.br/pjekz/validacao/24093017074950000000369359337?instancia=1>  
Número do processo: 1000813-65.2024.5.02.0332  
Número do documento: 24093017074950000000369359337