



Confederação Nacional da Indústria

EXCELENTÍSSIMO SENHOR MINISTRO GILMAR MENDES– RELATOR DO RECURSO EXTRAORDINÁRIO COM AGRAVO N. 1121633 - DO SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL

A **CONFEDERAÇÃO NACIONAL DA INDÚSTRIA - CNI**, entidade sindical de grau superior representativa da indústria brasileira, com sede em Brasília, DF, SBN, Quadra 1, Bloco "C", Edifício Roberto Simonsen, inscrita no CNPJ sob o nº. 33.665.126/0001-34, por seus advogados (instrumento de mandato anexo), tendo em vista o reconhecimento da existência de REPERCUSSÃO GERAL da questão constitucional objeto do RECURSO EXTRAORDINÁRIO COM AGRAVO acima identificado, em que figura como Recorrente Mineração Serra Grande S.A e Recorrido Adenir Gomes da Silva, **vem requerer a sua admissão no feito na qualidade de amicus curiae** (§4º do artigo 1035 do CPC, c/c §3º do artigo 323 do Regimento Interno desse E. Supremo Tribunal Federal), conforme razões que passa a expor.

I – DA SÍNTESE DO OBJETO DO RECURSO EXTRAORDINÁRIO E DO RECONHECIMENTO DA REPERCUSSÃO GERAL

1. Trata-se de reclamação trabalhista que resultou no deferimento do pagamento de horas extras decorrentes de horas *in itinere*. A questão central foca-se na validade de cláusula de acordo coletivo que, ao tempo que prevê a faculdade de a empresa fornecer o transporte aos empregados, suprime o pagamento do respectivo tempo de percurso. O acórdão do Tribunal Regional da 18ª Região (GO) reformou a sentença de primeiro grau e afirmou, não obstante a previsão no acordo coletivo, que a empresa se encontra em local de difícil acesso e que o horário do transporte público era incompatível com a jornada de trabalho, o que confere ao empregado o direito ao pagamento dos minutos como horas *in itinere*.

2. Inconformada, a reclamada interpôs Recurso de Revista, que teve seu seguimento negado e ao Agravo de Instrumento interposto em seguida foi negado seguimento. Foi interposto então Agravo Interno, que teve seu provimento negado e cujo acórdão foi objeto então de Embargos à Subseção Especializada (SBDI1), que foram, por sua vez,



Confederação Nacional da Indústria

indeferidos. A Recorrente interpôs então Recurso Extraordinário, que teve seu seguimento negado, ocasião em que foi interposto Agravo (artigo 1042 do Código de Processo Civil¹) que igualmente teve seu seguimento negado, ao que a Recorrente interpôs Agravo Interno perante esta Excelsa Corte, que então ensejou a reconsideração da decisão anterior e a respectiva apreciação do Recurso Extraordinário no Plenário Virtual.

3. A Recorrente aduz, em sede de Recurso Extraordinário, violações constitucionais (artigo 5º, incisos II, LIV e LV e artigo 7º incisos XIII, XV e XXVI), pugnando, em síntese, a validade e o pleno reconhecimento da cláusula negociada, que exclui expressamente o pagamento como horas extras ou tempo à disposição do empregador das horas dispendidas no transporte fornecido.

4. A Recorrente logrou demonstrar em seu recurso que a matéria versada no apelo ultrapassa os limites subjetivos da lide, possuindo relevância jurídica e social, nos termos em que foi reconhecida a repercussão geral:

Validade de norma coletiva de trabalho que limita ou restringe direito trabalhista não assegurado constitucionalmente.

5. Reconhecida a repercussão geral do tema, vem a Requerente solicitar seu ingresso no feito, defendendo a validade de normas coletivas legitimamente negociadas, como expressão da autonomia da vontade das partes coletivas, pelos fundamentos que detalha a seguir.

II - DA LEGITIMIDADE DA CNI. PERTINÊNCIA TEMÁTICA

6. A validade e o reconhecimento das cláusulas estipuladas de forma livre entre as categorias econômica e profissional ou entre a categoria profissional e as empresas é matéria de extrema relevância a todo o setor produtivo industrial, seja como empresas empregadoras que negociam acordos coletivos, seja como empresas integrantes da categoria representada pelos sindicatos industriais. No exercício da autonomia coletiva, as condições ali previstas e negociadas são o parâmetro pelo qual irá se balizar a relação de trabalho, sendo fundamental a previsibilidade de sua validade no período estabelecido de vigência.

7. Ora, a incerteza sobre as regras que irão aplicar-se insere os empregadores e os sindicatos que os representam em um cenário de imprevisibilidade e insegurança jurídica.

¹ Art. 1.042. Cabe agravo contra decisão do presidente ou do vice-presidente do tribunal recorrido que inadmitir recurso extraordinário ou recurso especial, salvo quando fundada na aplicação de entendimento firmado em regime de repercussão geral ou em julgamento de recursos repetitivos.



Confederação Nacional da Indústria

Não apenas não se sabem as regras aplicáveis (e suas consequências econômicas e sociais) como ainda se lançam dúvidas sobre os ânimos de negociar para as datas base futuras.

8. A matéria guarda especial relevância para as entidades sindicais, que tem como função precípua representar sua base nas negociações coletivas, nos termos dos incisos III e VI do artigo 8º da Constituição Federal². A Requerente, nos exatos termos de seu Estatuto, tem como um de seus objetivos *“representar, defender e coordenar os interesses gerais da indústria”*; e como duas de suas prerrogativas *“defender, coordenar e representar, no âmbito nacional, os interesses da indústria perante todas as instâncias, públicas e privadas”*; e *“firmar instrumentos de negociação coletiva”* (excepcionalidade prevista no artigo 611, § 2º da Consolidação das Leis do Trabalho³).

9. Essa relevância demonstra-se também nos números das negociações coletivas firmadas no escopo de representação da Requerente. Em 2015, do total de 40.711 instrumentos coletivos firmados (aqui considerados acordos coletivos e convenções coletivas), 17.379 (42,7%) foram firmados por empresas integrantes da categoria econômica industrial ou por seus sindicatos representativos⁴.

10. Para além, a Requerente é confederação sindical representativa do setor industrial, legitimada a propor ações de controle de constitucionalidade abstrato, nos termos do artigo 103, inciso IX da Constituição Federal c/c com o artigo 2º da Lei n.º 9882 de 1999. Essa representatividade, somada à amplitude dos efeitos nocivos do não reconhecimento da validade de cláusulas coletivas que tratem de direitos infraconstitucionais, evidencia ser cabível e salutar para o deslinde da controvérsia o deferimento do ingresso da CNI no feito.

III – DA SUSPENSÃO DAS AÇÕES QUE VERSAM SOBRE O TEMA (CPC, ARTIGO 1035, §5º)

11. A matéria versada na presente repercussão geral é extremamente relevante e tem o potencial de causar efeitos em todas as ações que tramitam sobre o tema. Não é incomum o ajuizamento de ações judiciais (individuais ou coletivas) que visam anular

² Art. 8º É livre a associação profissional ou sindical, observado o seguinte: (...) III - ao sindicato cabe a defesa dos direitos e interesses coletivos ou individuais da categoria, inclusive em questões judiciais ou administrativas; (...) VI - é obrigatória a participação dos sindicatos nas negociações coletivas de trabalho;

³ Art. 611 (...) § 2º As Federações e, na falta desta, as Confederações representativas de categorias econômicas ou profissionais poderão celebrar convenções coletivas de trabalho para reger as relações das categorias a elas vinculadas, inorganizadas em Sindicatos, no âmbito de suas representações.

⁴ Confederação Nacional da Indústria. Negociação coletiva: o que é e por que valorizá-la / Confederação Nacional da Indústria. – Brasília: CNI, 2016.



Confederação Nacional da Indústria

cláusulas de instrumentos coletivos, inserindo categorias inteiras em profunda insegurança jurídica.

12. Até o reconhecimento da presente repercussão geral, muitas dessas ações tinham sua improcedência determinada pela aplicação dos fundamentos determinantes de precedente desta Excelsa Corte (RE 590415/SC), o que tem sido uma pá de cal nas celeumas infundadas que sempre pendiam sobre tratativas válidas havidas entre as partes coletivas competentes.

13. Não é excessivo o temor de que, uma vez recortada nova temática constitucional (semelhante à anterior) para julgamento, e não aplicado o precedente no Plenário Virtual desta Suprema Corte, sejam as categorias novamente inseridas em cenário de insegurança jurídica, com a anulação de cláusulas vigentes e a fragilização do constitucional reconhecimento das negociações coletivas.

14. A retomada de decisões interventivas, que visam suprir manifestação de vontade coletiva legítima e suficiente, não apenas causa a citada insegurança jurídica, como ainda restringe e enfraquece as premissas já fixadas por esta Corte no que se referem negociações coletivas. Independentemente de ter sido aquele julgado proferido num contexto de Plano de Dispensa Imotivada, seus fundamentos abarcam, inegavelmente, a válida disposição de direitos trabalhistas por meio de negociação coletiva.

15. A insegurança tende a se intensificar se considerarmos a peculiaridade de, na última instância, os Recursos de Revista direcionados ao Tribunal Superior do Trabalho no âmbito da Justiça Trabalhista poderem basear-se em afronta direta e literal à Constituição Federal⁵ (fora a competência originária para julgar dissídios coletivos e a competência para julgar recursos ordinários em dissídios coletivos de competência originária dos Tribunais Regionais do Trabalho). Esse panorama resulta na possibilidade de uma retomada da coexistência de duas vertentes interpretativas absolutamente distintas.

16. O reconhecimento de tema mais específico de repercussão geral (validade de norma coletiva de trabalho que limita ou restringe direito trabalhista não assegurado constitucionalmente) e a não aplicação do precedente não pode ser o condão para a desconsideração ou desobediência de parâmetros constitucionais claros fixados por esta Corte Constitucional.

⁵ Consolidação das Leis do Trabalho – Decreto-Lei n.º 5452/1943: “Art. 896 - Cabe Recurso de Revista para Turma do Tribunal Superior do Trabalho das decisões proferidas em grau de recurso ordinário, em dissídio individual, pelos Tribunais Regionais do Trabalho, quando: (...) c) proferidas com violação literal de disposição de lei federal ou afronta direta e literal à Constituição Federal”.



Confederação Nacional da Indústria

17. Uma vez reconhecido por esta Corte que a suspensão prevista no artigo 1035, §5º do Código de Processo Civil⁶ não é automática, mas sim uma discricionariedade do relator (RE 966177 RG-QO, Tribunal Pleno, Relator Ministro Luiz Fux), e diante das potenciais consequências do processamento dos feitos que versem sobre o tema, **é fundamental que V. Exa determine a suspensão do processamento de todos os processos pendentes, individuais ou coletivos, que versem sobre a questão e tramitem em todo o território nacional, em todas as instâncias.**

IV - DA RELEVÂNCIA DA NEGOCIAÇÃO COLETIVA NAS RELAÇÕES DO TRABALHO

18. Antes de adentrar-se mais precisamente na controvérsia constitucional, importante fazer algumas ponderações preliminares sobre a relevância da negociação coletiva no aspecto econômico-social, como instrumento de desenvolvimento das relações do trabalho e aperfeiçoamento de condições laborais específicas. No tópico, cite-se a posição da CNI:

A negociação coletiva é **um dos instrumentos mais relevantes do Direito do Trabalho**. Prestigia empresas e trabalhadores, representados por seus sindicatos, com a responsabilidade de ajustar interesses e encontrar soluções negociadas compatíveis com a realidade em que se insere a atividade produtiva. Na prática, **é o mecanismo pelo qual os trabalhadores podem contribuir na definição das regras que regerão o seu dia a dia no ambiente de trabalho**. Mais importante, é um meio para o amadurecimento das relações de trabalho, pelo qual se privilegia o entendimento entre as partes, em detrimento do conflito judicial⁷ (grifo nosso).

19. A evolução das relações de trabalho não se dissocia do amadurecimento dos entes coletivos, do direito sindical (ou coletivo) e do desenvolvimento de seu papel em dirimir conflitos e estimular a evolução e a sofisticação das condições de trabalho. Não é incomum que previsões originadas de tratativas coletivas tenham sido alçadas a status de legislação ordinária, demonstrando que os debates coletivos são formas modernas, prospectivas e vanguardistas de solucionar problemas nas relações do trabalho.

20. Sobre a relevância das tratativas coletivas:

⁶ §5º Reconhecida a repercussão geral, o relator no Supremo Tribunal Federal determinará a suspensão do processamento de todos os processos pendentes, individuais ou coletivos, que versem sobre a questão e tramitem no território nacional.

⁷ Confederação Nacional da Indústria. Negociação coletiva: o que é e por que valorizá-la / Confederação Nacional da Indústria. – Brasília: CNI, 2016. P. 7.



Confederação Nacional da Indústria

Esses acontecimentos impulsionaram alterações na regulação das relações de trabalho no mundo. **A perspectiva desta regulação, que antes era de uniformidade e de abrangência para o maior número de empregados, empresas e setores econômicos, foi sendo instada a alterar-se para um modelo que permita uma regulação adaptada para específicas realidades de trabalho, tanto por setores e regiões, como também no nível das empresas.** Ou seja, no lugar de regras uniformes e de larga abrangência, o movimento ocorrendo no mundo é de regras cada vez mais adaptadas para realidades únicas de trabalho⁸. (grifo nosso)

21. Historicamente, a primeira previsão expressa sobre a organização sindical foi o artigo 129 da Carta de 1934 que garantia a pluralidade sindical e a completa autonomia dos sindicatos⁹, não obstante a realidade infraconstitucional¹⁰. Já a Constituição de 1937 previa uma lógica intervencionista e, em seu artigo 61¹¹, estabelecia que cabia ao Conselho da Economia Nacional emitir normas sobre a assistência prestada pelos sindicatos e sobre os contratos coletivos celebrados. No mesmo sentido, a Carta de 1937 continha, em seu artigo 139¹² previsão que dispunha que a greve era recurso antissocial nocivo ao trabalho e ao capital, incompatível com os superiores interesses da produção nacional.

⁸ Confederação Nacional da Indústria. Novos desafios, muitas possibilidades: legislação e prática da negociação coletiva – lei nº 13.467 de 2017 / Confederação Nacional da Indústria. – Brasília: CNI, 2018. P. 11.

⁹ Art 120. Os sindicatos e as associações profissionais serão reconhecidos de conformidade com a lei. Paragrapho unico. A lei assegurará a pluralidade sindical e a completa autonomia dos sindicatos. Publicação original. Disponível em <http://www2.camara.leg.br/legin/fed/consti/1930-1939/constituicao-1934-16-julho-1934-365196-publicacaooriginal-1-pl.html>. Acesso em: 14 dez. 2016.

¹⁰ Nas palavras de Rodolfo Pamplona Filho e Claudio Dias Lima Filho em Pluralidade Sindical e Democracia, 2ª Edição, São Paulo: LTR, 2013, p. 142: “Essa pluralidade, porém, não repercutiu infraconstitucionalmente: o Decreto n. 24.694, de 12 de julho de 1934 posicionou os sindicatos como órgãos de colaboração com o Estado (art. 2º, c) e dependentes do reconhecimento estatal (art.8º). Além disso, o Decreto fixava critérios que, na prática, inviabilizavam a existência de mais de um sindicato representativo da mesma profissão”.

¹¹ Art. 61. São atribuições do Conselho da Economia Nacional (...)

b) estabelecer normas relativas à assistência prestada pelas associações, sindicatos ou institutos;

c) editar normas reguladoras dos contratos coletivos de trabalho entre os sindicatos da mesma categoria da produção ou entre associações representativas de duas ou mais categorias; (...)

II - estudar os problemas do crédito, da distribuição e da venda, e os relativos à organização do trabalho;

g) emitir parecer sobre todas as questões relativas à organização e reconhecimento dos sindicatos ou associações profissionais; (...) Publicação original. Disponível em <http://www2.camara.leg.br/legin/fed/consti/1930-1939/constituicao-35093-10-novembro-1937-532849-publicacaooriginal-15246-pl.html>. Acesso em: 14 dez. 2016.

¹² Art. 139. Para dirimir os conflitos oriundos das relações entre empregadores e empregados, reguladas na legislação social, é instituída a justiça do Trabalho, que será regulada em lei e à qual não se aplicam as disposições desta Constituição relativas à competência, ao recrutamento e às prerogativas da justiça comum.

A greve e o lock-out são declarados recursos anti-sociais, nocivos ao trabalho e ao capital e incompatíveis com os superiores interesses da produção nacional. Publicação original. Disponível em <http://www2.camara.leg.br/legin/fed/consti/1930-1939/constituicao-35093-10-novembro-1937-532849-publicacaooriginal-15246-pl.html>. Acesso em: 14 dez. 2016.



Confederação Nacional da Indústria

22. O contexto constitucional de 1937 – que não sofreu significativas mudanças com as constituições posteriores, anteriores à Carta de 1988 – fomentou a base para um sistema de representação sindical corporativista, cujos sindicatos, conforme artigo 140¹³, eram colocados sob a assistência e a proteção do Estado, exercendo funções delegadas de Poder Público.

23. A Constituição Federal de 1988 alterou de forma significativa o panorama anterior. A lógica da organização sindical passou a ser a liberdade e a não interferência estatal. O artigo 8º constitucional prevê, por exemplo, a livre associação sindical e a participação obrigatória de sindicatos na negociação coletiva.

24. A Carta de 1988 tornou a atuação sindical mais legítima e democrática, privilegiando a liberdade e a autonomia. Com efeito, valorizar as composições coletivas fortalece as relações de trabalho e transfere o protagonismo aos atores sociais, para que negociem as suas condições de trabalho da forma que melhor lhes atendam. A premissa é de que a relação coletiva existe para ser dinâmica, para ir além da previsão legal – objetiva e naturalmente mais estável, o que se alcança por meio de sua periodicidade e da liberdade das partes envolvidas.

25. A previsão de entidades que representem os trabalhadores de forma coletiva (sindicato) é medida histórica que neutraliza as desproporções de poder da relação empregador empregado e é fundamento adicional para que se valorize a negociação coletiva. Os sindicatos *“foram uma consequência do individualismo liberal, levando os trabalhadores, em face da abstenção do Estado, a se unir para a defesa de seus direitos e reivindicações”*¹⁴.

26. Conforme Amauri Mascaro Nascimento, interesse coletivo é aquele indivisível na sua vinculação homogênea a um grupo de pessoas¹⁵. As relações coletivas abarcam os sindicatos que hoje figuram no ordenamento fortalecidos e com competência inequívoca e precípua para negociar pela categoria que representam.

27. Instrumentos coletivos negociados são normativos que passam a reger os grupos participantes, sendo verdadeira regulação normativa autônoma das relações de trabalho daquela categoria. A hermenêutica constitucional permite efetivamente que esses entes

¹³ Art. 140. A economia da produção será organizada em corporações, e estas, como entidades representativas das forças do trabalho nacional, colocadas sob a assistência e a proteção do Estado, são órgãos destes e exercem funções delegadas de poder público. Publicação original. Disponível em <http://www2.camara.leg.br/legin/fed/consti/1930-1939/constituicao-35093-10-novembro-1937-532849-publicacaooriginal-15246-pl.html>. Acesso em: 14 dez. 2016.

¹⁴ SÜSSEKIND, Arnaldo; *et al.* Instituições de direito do trabalho. v. 2, 16ª Edição. São Paulo: LTR, 1996. p. 1038

¹⁵ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. Compêndio de Direito Sindical. 5ª Edição. São Paulo: LTR, 2008. p. 57.



Confederação Nacional da Indústria

coletivos legítimos possam estipular não somente benefícios mas também obrigações mútuas que são adequadas diante da peculiaridade de sua atividade.

28. Sobre as vantagens da negociação coletiva:

- a) Prevenção e solução de conflitos no âmbito das relações entre empregados e empregador. Por ser fundada no diálogo, a negociação coletiva permite a criação de um ambiente de coesão e de estabelecimento de objetivos comuns, reduzindo o potencial de conflitos e mesmo permitindo o estabelecimento de seus métodos de resolução, caso eles ocorram;
- b) Equilíbrio nas relações do trabalho. As partes da negociação coletiva se vinculam de forma espontânea e autônoma às normas laborais negociadas, impulsionando um cumprimento espontâneo e equilibrado das obrigações;
- c) Sustentabilidade nas relações do trabalho. Uma vez que as normas laborais coletivas são estabelecidas para realidades específicas e de acordo com as particularidades do trabalho, da produção e das condições sociais e econômicas (entre outras) das partes que participaram do processo de negociação e do momento do ajuste final, a perspectiva é que proporcionem sustentabilidade para as relações de trabalho e para a própria empresa;
- d) Soluções adequadas e flexíveis para empregados e empregador. Ao contrário da legislação imposta pelo Estado, de tamanho único, são normas modernas, dinâmicas e de tamanho adequado para a realidade de cada setor, região ou empresa e para os empregados envolvidos, prestigiando cada realidade produtiva e de trabalho completamente diferentes entre si;
- e) Estabelecimento de benefícios mútuos e aumento da produtividade do ambiente de trabalho. Permite a adequação das condições, benefícios, direitos e deveres de trabalho que mutuamente beneficie empregados e empregadores, permitindo inclusive o estabelecimento de rotinas no trabalho que aumentem a produtividade;
- f) Clareza normativa. Ao ser estabelecido pelas partes na negociação, o texto escrito do instrumento coletivo terá o significado dado por aqueles que o elaboraram, e não por uma interpretação de uma terceira pessoa fora da relação (como um juiz interpretando uma lei). Além disso, os meios de sanar eventuais dúvidas sobre a norma coletiva podem ser estabelecidos pelas próprias partes signatárias do instrumento coletivo;
- g) Segurança jurídica. Aumenta-se a confiabilidade de que empregados e empregadores estão aplicando adequadamente a norma, pois estabelecida por elas mesmas, de forma específica, por meio do diálogo, permitindo ter-se previsibilidade e calculabilidade efetiva sobre as obrigações existentes nas relações de trabalho¹⁶.

29. Não é apenas na esfera normativa ou acadêmica que se verifica a relevância e a aderência de pleitos típicos da estipulação coletiva. Em pesquisa realizada pela CNI e

¹⁶ Confederação Nacional da Indústria. Novos desafios, muitas possibilidades: legislação e prática da negociação coletiva – lei nº 13.467 de 2017 / Confederação Nacional da Indústria. – Brasília: CNI, 2018. P. 14



Confederação Nacional da Indústria

pelo Ibope¹⁷, as estatísticas demonstram tendência de aumento e os percentuais significativos do interesse em formas alternativas de organização do trabalho. Dentre os tópicos objeto de avaliação da pesquisa, merece destaque a possibilidade de compensação de horários de trabalho, inclusive mediante a redução do intervalo para almoço. Citem-se os trechos da pesquisa abaixo:

Mais **de oito em cada dez** brasileiros gostariam de ter flexibilidade de local de trabalho, como poder trabalhar de casa ou de locais alternativos em caso de necessidade.

Em 2016, o percentual de brasileiros que gostariam de possuir flexibilidade no horário de trabalho é maior que o percentual daqueles que têm essa possibilidade. Enquanto **73% concordam totalmente ou em parte que gostariam de chegar e sair do trabalho em horários diferentes, conforme a necessidade**, entre os brasileiros que trabalham, apenas 59% concordam totalmente ou em parte que possuem essa flexibilidade em seus trabalhos.

O percentual de brasileiros que concordam, totalmente ou em parte, que **gostariam de poder negociar com as empresas para trabalhar mais horas por dia em troca de mais dias folgas passou de 63%, em 2015, para 67%, em 2016**. Cabe destacar o crescimento no percentual que concorda totalmente que essa flexibilidade é desejável: passou de 45% para 51% em um ano.

Entre 2015 e 2016, o percentual de entrevistados que concordam totalmente que **gostariam de poder negociar com as empresas a redução do horário de almoço em troca de sair mais cedo passou de 44% para 50%**. (grifos nossos)

30. Outro ponto fundamental da negociação coletiva é o seu potencial de gerar aumento da produtividade. Indicador de extrema relevância para o crescimento econômico, a produtividade engloba uma série de fatores (econômico, social, de infraestrutura), dentre os quais aqueles afetos aos trabalhadores envolvidos diretamente na atividade.

31. Ainda que seja de difícil mensuração, pode-se inferir que o fator de formação e de satisfação no desempenho das atividades pode decorrer da organização do trabalho e das possibilidades de dispor sobre suas vertentes, como jornada, remuneração e cursos ofertados. Com a liberdade para dispor sobre essas e outras condições de trabalho, as categorias tendem a elevar significativamente seu nível de satisfação com o exercício da atividade e, com isso, seu nível de produtividade. Sobre a produtividade no Brasil, cite-se:

¹⁷ Confederação Nacional da Indústria. Indicadores CNI. ISSN 2317-7012 • Ano 6 • Número 37 • janeiro de 2017. Retratos da Sociedade Brasileira. Flexibilidade no Mercado de Trabalho.



Confederação Nacional da Indústria

(...) é importante mencionar que a produtividade do trabalho brasileira¹⁸, em 1950, era 73,9% da produtividade do trabalhador alemão. Em 2016, esse percentual chegou apenas a 25,7%. Quando comparado com a produtividade do trabalho da Coreia do Sul, a dinâmica é mais intensa. Em outros termos, a produtividade do trabalho brasileira era 182,4% maior que a coreana em 1950. Atualmente, a produtividade do trabalho no Brasil é somente 49,7% da desse país, conforme os dados provenientes do *Conference Board*^{19, 20}

A produtividade do trabalho no país corresponde a menos de um quinto da produtividade dos Estados Unidos, cerca de um quarto da Alemanha e pouco menos de um terço da Coreia do Sul. A produtividade do trabalho no Brasil é ainda inferior à da Federação Russa, do México, da Argentina e da África do Sul, embora seja ligeiramente superior à da China e praticamente o dobro da registrada na Índia. **Assim, a produtividade do trabalho no Brasil é inferior à dos países desenvolvidos e de diversos países em desenvolvimento. Além disso, a produtividade do trabalho no Brasil cresceu muito lentamente ao longo da década de 2000²¹.**

32. Logo, não há dúvidas sobre o relevante papel desempenhado pela negociação coletiva, não apenas como elemento de fomento do protagonismo social, mas também como elemento de atendimento dos anseios dos trabalhadores, de adaptação e de aumento da produtividade diante dos diversos cenários econômicos.

V - DOS FUNDAMENTOS DO PRECEDENTE RE 590415/SC

33. Corroborando a relevância econômico social que a negociação coletiva assume nas relações de trabalho, esta Corte, por meio do precedente já mencionado (RE 590415/SC) definiu verdadeiro compêndio de parâmetros e princípios de reconhecimento e valorização das tratativas havidas entre as partes coletivas. Ainda que se tenha definido novo recorte de repercussão geral para julgamento, é fundamental lembrar os fundamentos daquele julgado, se não para aplicação imediata, para necessária harmonização com aqueles a serem assentados no presente processo.

34. Este Supremo Tribunal, em sua composição Plena, deu provimento ao recurso do banco recorrente, reafirmando a autonomia coletiva da vontade e a validade das

¹⁸ O cálculo de produtividade do trabalho foi definido como a razão entre o número de ocupados por horas trabalhadas e convertido a preços em dólares com paridade do poder de compra em 2015.

¹⁹ Disponível em: <goo.gl/pyBd8D>.

²⁰ CAVALCANTE, Daniel; JÚNIOR, Arnaldo Barbosa de Lima; e PINTO, Igor Parente. O Fortalecimento Das Negociações Coletivas É Indispensável Para O Crescimento Da Produtividade Do Trabalho No Brasil. Fonte http://www.ipea.gov.br/portal/images/stories/PDFs/mercadodetrabalho/bmt61_politica2.pdf acesso em 08/05/2019.

²¹ Confederação Nacional da Indústria. Custo do trabalho e produtividade: comparações internacionais e recomendações. – Brasília: CNI, 2014. P. 25.



Confederação Nacional da Indústria

negociações coletivas. Estipulou que, nas negociações coletivas, não se sustenta o princípio da hipossuficiência do trabalhador. Reconheceu-se a paridade de armas ou o princípio da equivalência dos contratantes coletivos, que impõe tratamento semelhante ao empregador e à categoria de empregados (representada pelo sindicato):

Ementa: DIREITO DO TRABALHO. ACORDO COLETIVO. PLANO DE DISPENSA INCENTIVADA. VALIDADE E EFEITOS. 1. Plano de dispensa incentivada aprovado em acordo coletivo que contou com ampla participação dos empregados. Previsão de vantagens aos trabalhadores, bem como quitação de toda e qualquer parcela decorrente de relação de emprego. Faculdade do empregado de optar ou não pelo plano. 2. Validade da quitação ampla. Não incidência, na hipótese, do art. 477, § 2º da Consolidação das Leis do Trabalho, que restringe a eficácia liberatória da quitação aos valores e às parcelas discriminadas no termo de rescisão exclusivamente. 3. **No âmbito do direito coletivo do trabalho não se verifica a mesma situação de assimetria de poder presente nas relações individuais de trabalho. Como consequência, a autonomia coletiva da vontade não se encontra sujeita aos mesmos limites que a autonomia individual.** 4. A Constituição de 1988, em seu artigo 7º, XXVI, prestigiou a autonomia coletiva da vontade e a autocomposição dos conflitos trabalhistas, acompanhando a tendência mundial ao crescente reconhecimento dos mecanismos de negociação coletiva, retratada na Convenção n. 98/1949 e na Convenção n. 154/1981 da Organização Internacional do Trabalho. O reconhecimento dos acordos e convenções coletivas permite que os trabalhadores contribuam para a formulação das normas que regerão a sua própria vida. 5. Os planos de dispensa incentivada permitem reduzir as repercussões sociais das dispensas, assegurando àqueles que optam por seu desligamento da empresa condições econômicas mais vantajosas do que aquelas que decorreriam do mero desligamento por decisão do empregador. É importante, por isso, assegurar a credibilidade de tais planos, a fim de preservar a sua função protetiva e de não desestimular o seu uso. 7. Provimento do recurso extraordinário. Afirmação, em repercussão geral, da seguinte tese: “A transação extrajudicial que importa rescisão do contrato de trabalho, em razão de adesão voluntária do empregado a plano de dispensa incentivada, enseja quitação ampla e irrestrita de todas as parcelas objeto do contrato de emprego, caso essa condição tenha constado expressamente do acordo coletivo que aprovou o plano, bem como dos demais instrumentos celebrados com o empregado”. (RE 590415, Relator Min. ROBERTO BARROSO, Tribunal Pleno, julgado em 30/04/2015, ACÓRDÃO ELETRÔNICO REPERCUSSÃO GERAL - MÉRITO DJe-101 DIVULG 28-05-2015 PUBLIC 29-05-2015) – grifo nosso.

35. A Constituição Federal, conforme descrito no voto condutor, prestigiou a autonomia da vontade coletiva como mecanismo pelo qual o trabalhador contribuirá para a formulação das normas que regerão a sua própria vida. Logo, a autonomia coletiva da vontade não se encontra sujeita aos mesmos limites da autonomia individual, pois não se verifica a mesma assimetria de poder presente nas relações individuais do trabalho.



Confederação Nacional da Indústria

36. Num exercício de hermenêutica, esta Corte assentou naquela decisão que o princípio da irrenunciabilidade do direito do trabalho é destinado exclusivamente à esfera individual e não ao direito coletivo, não sendo a ele aplicável. Da mesma forma, os princípios da lealdade, da boa-fé e da transparência devem ser observados na negociação e no cumprimento dos acordos coletivos, traduzindo-se na proibição do *venire contra factum proprium* (ou comportamento contraditório). Isso significa que a entidade sindical que anuiu de forma regular a uma estipulação coletiva não poderia, no futuro, voltar-se contra ela, requerendo perante o Poder Judiciário a anulação de cláusulas – ambas atitudes lícitas, mas absolutamente contraditórias

37. A decisão definiu também que se aplica às negociações coletivas o princípio da adequação setorial, pelo qual as regras autônomas coletivas podem prevalecer sobre o padrão geral heterônomo (mesmo que restritivas de direitos), desde que não transacionem parcelas de indisponibilidade absoluta. No exercício de definir as parcelas de indisponibilidade absoluta, estipulou-se serem aquelas que consubstanciam um patamar civilizatório mínimo, como a anotação na CTPS, salário mínimo, repouso semanal remunerado, as normas de saúde e segurança do trabalho, dispositivos que vedem atos discriminatórios, a liberdade de trabalho, dentre outros (direitos constitucionalmente previstos).

38. No aresto pondera-se ainda que a sistemática invalidação dos acordos coletivos de trabalho pelo Poder Judiciário, exclusivamente pela limitação da autonomia da vontade, viola diversos dispositivos constitucionais que prestigiam as negociações como instrumento de solução de conflitos, além de contribuir para a atrofia permanente das capacidades cívicas de parcela da população do debate público. Tal interpretação compromete o direito dos trabalhadores de serem tratados como cidadãos livres e iguais, assim como a prerrogativa dos sindicatos.

39. A decisão estabelece ainda que o reiterado descumprimento dos acordos provoca o seu descrédito, enfraquecendo sucessivamente os esforços de negociação. Isso não encontraria espaço na esfera coletiva pois não se admite a reserva mental nas negociações coletivas, sobre as quais se aplica o princípio do *pacta sunt servanda* (princípio da força obrigatória dos contratos).

40. Previu-se que se não pode pretender ainda a anulação de apenas algumas cláusulas do instrumento coletivo que, em tese, sejam contrárias ao interesse do empregado, mantendo-se as demais. Isso está sedimentado na natureza sinalagmático (em que há reciprocidade de obrigações) dos acordos e convenções coletivas, que dispõem de concessões recíprocas. A invalidação apenas de concessões de um dos lados que negocia atrai invariavelmente o desequilíbrio do instrumento, das suas condições e a ausência de ânimo para negociar novamente na nova data-base.



Confederação Nacional da Indústria

41. O paradigmático julgado assentou as premissas pelas quais a análise da presente controvérsia deve se pautar, em deferência à repercussão geral já reconhecida e aos fundamentos constitucionais aplicáveis.

VI – DA AUTONOMIA PRIVADA COLETIVA: VALIDADE DAS CLÁUSULAS NEGOCIADAS E PREVISIBILIDADE DE CONDIÇÕES (ART. 7º, INCISOS XIII C/C XXVI)

42. Como retratado no precedente no item anterior, existem regras constitucionais vigentes claras com relação à autonomia coletiva. Não apenas o artigo 8º da Carta confere aos sindicatos a liberdade de organização, atuação e garante a ausência de interferência estatal, como seu artigo 7º deixa expresso que o reconhecimento das negociações coletivas é legítimo direito do trabalhador. Para além dessas previsões, que já seriam suficientes para orientar a atuação jurisdicional, o mesmo artigo 7º ainda elenca expressamente direitos que poderão ser objeto de negociação coletiva – como, por exemplo, irredutibilidade salarial.

43. Ora, se há autorização constitucional expressa para disposição de um dos direitos mais caros e inerentes à relação de trabalho (salário), não há espaço para a construção de interpretações que vedem a disposição de direitos infraconstitucionais. Outra razão não há para a disposição constitucional de direitos se não garantir sua observância, conferindo espaço de disposição coletiva àqueles que decorrem de lei.

44. Foi exatamente nesse contexto que, não obstante a clareza constitucional, alterou-se a legislação ordinária, para se permitir expressamente a negociação de determinados direitos. A legislação ordinária vigente (Lei 13467/2017 que alterou a redação da CLT) trouxe comando expresso sobre aquilo que já decorria da Constituição. Sobre a nova legislação, cite-se:

(...) em 11 de novembro de 2017 foi aprovada a Lei no 13.467/2017, a qual prevê, em suma, que as normas coletivas têm prevalência sobre a lei enquanto estiverem vigentes. Com isso, **reforçou-se o papel da negociação coletiva como instrumento de diálogo, ganhos de produtividade, benefícios e competitividade** e, **sobretudo, buscou-se estabelecer balizas na utilização dessa ferramenta, inclusive para se ter segurança jurídica**. O reforço ao papel da negociação coletiva vem na esteira de seu ganho de importância em todo o mundo, isso porque se tem reconhecido que **os processos legislativos não conseguem acompanhar a dinâmica mutável da realidade produtiva e da dinâmica da economia, nem conseguem espelhar adequadamente as demandas dos trabalhadores e os interesses dos empregadores**. Por isso, abre-se espaço para que as próprias partes, de forma autônoma, estabeleçam as regras aplicáveis à determinada atividade, região ou setor e anseio dos



Confederação Nacional da Indústria

trabalhadores, alcançando ajustes fundamentais para a realidade trabalhista²². (grifos nossos)

45. Foi no sentido da prevalência do negociado coletivamente que já julgou esta Excelsa Corte ao entender que prevalecem os salários negociados aos salários fixados em leis estaduais:

EMENTA Embargos de declaração. Ação direta de inconstitucionalidade. Constitucionalidade dos pisos salariais estaduais definidos por norma do Estado de Santa Catarina. Inexistência de omissão, contradição ou obscuridade. Caráter consultivo sobre situação concreta não abarcada pelo julgado. Embargos acolhidos para esclarecimentos. 1. A menção ao dever de obediência a patamar mínimo fixado em lei foi feita - em relação aos trabalhadores alcançados pela lei estadual, não abrangidos por nenhuma forma de negociação coletiva anterior - como reforço argumentativo, com o intuito de realçar a liberdade de atuação dos órgãos sindicais na construção das políticas salariais dos seus representados. **Como foi destacado, o piso salarial fixado pela legislação estadual, em razão da limitação contida na Lei Complementar Federal nº 103/2000 e conforme ressalva expressa no art. 3º da lei estadual questionada, não incidirá sobre as profissões que tenham convenção ou acordo coletivo de trabalho, preservando-se e ressaltando-se os pisos salariais assim definidos.** Por sua vez, em relação aos trabalhadores não abrangidos por nenhuma forma anterior de negociação coletiva, o piso salarial estadual incidirá, passando a ser esse, portanto, o patamar mínimo legalmente assegurado à categoria, e não mais o “salário mínimo nacional”. 2. Embargos acolhidos somente para se prestarem esclarecimentos, não se alterando o dispositivo do acórdão embargado. (ADI 4364 ED, Relator Min. DIAS TOFFOLI, Tribunal Pleno, julgado em 29/05/2013, ACÓRDÃO ELETRÔNICO DJe-185 DIVULG 19-09-2013 PUBLIC 20-09-2013) – grifo nosso.

46. Quando se trata de relação coletiva, não mais subsiste a lógica da hipossuficiência de uma das partes ou o desequilíbrio de forças, mas sim o esforço histórico e constitucional em conceder autonomia às partes envolvidas. Toda a estrutura de princípios da ordem constitucional aponta para o reconhecimento (leia-se respeito e não intervenção) das negociações coletivas como fruto legítimo, adequado e desejável da atuação de sindicatos livres e representativos.

47. Com relação inclusive ao tema negociado versado no processo paradigma (horas *in itinere*), esta Suprema Corte já defendeu a legitimidade da negociação coletiva, reafirmando a prevalência da autonomia coletiva:

Ementa: TRABALHISTA. AGRAVOS REGIMENTAIS NO RECURSO EXTRAORDINÁRIO. ACORDO COLETIVO DE TRABALHO. TRANSAÇÃO

²² Confederação Nacional da Indústria. Novos desafios, muitas possibilidades: legislação e prática da negociação coletiva – lei nº 13.467 de 2017 / Confederação Nacional da Indústria. – Brasília: CNI, 2018. P. 24.



Confederação Nacional da Indústria

DO CÔMPUTO DAS HORAS IN ITINERE NA JORNADA DIÁRIA DE TRABALHO. CONCESSÃO DE VANTAGENS DE NATUREZA PECUNIÁRIA E DE OUTRAS UTILIDADES. VALIDADE. 1. Conforme assentado pelo Plenário do Supremo Tribunal Federal no julgamento do RE 590.415 (Rel. Min. ROBERTO BARROSO, DJe de 29/5/2015, Tema 152), a Constituição Federal “reconheceu as convenções e os acordos coletivos como instrumentos legítimos de prevenção e de autocomposição de conflitos trabalhistas”, tornando explícita inclusive “a possibilidade desses instrumentos para a redução de direitos trabalhistas”. **Ainda segundo esse precedente, as normas coletivas de trabalho podem prevalecer sobre “o padrão geral heterônomo, mesmo que sejam restritivas dos direitos dos trabalhadores, desde que não transacionem setorialmente parcelas justralhistas de indisponibilidade absoluta”.** 2. É válida norma coletiva por meio da qual categoria de trabalhadores transaciona o direito ao cômputo das horas in itinere na jornada diária de trabalho em troca da concessão de vantagens de natureza pecuniária e de outras utilidades. 3. Agravos regimentais desprovidos. Inaplicável o art. 85, § 11, do CPC/2015, pois não houve prévia fixação de honorários advocatícios na causa. (RE 895759 AgR-segundo, Relator Min. TEORI ZAVASCKI, Segunda Turma, julgado em 09/12/2016, PROCESSO ELETRÔNICO DJe-107 DIVULG 22-05-2017 PUBLIC 23-05-2017) – grifo nosso.

48. Entender de forma diversa, transferindo a validação de disposições coletivas ao Poder Judiciário, pode transparecer uma busca de aplicar o direito de forma a concretizar uma ordem de valores subjetiva e condicionada a visões específicas dos intérpretes. Esse parâmetro valorativo, desvinculado do ordenamento constitucional, tende a instaurar interpretações que aprofundam as disfunções sistêmicas do exercício jurisdicional²³, uma vez que faz desaparecer os limites desenhados pela legislação sem a construção abstrata e minimamente objetiva de novos referenciais.

49. Num paradigma de participação social e fortalecimento da estrutura sindical, decisões que anulem instrumentos coletivos sem os parâmetros constitucionais objetivos estão, na verdade, a proteger o trabalhador de seu legítimo representante. Mencionado paradoxo não se justifica, uma vez que, ainda que se analisem instrumentos isoladamente não benéficos a determinada categoria, a manutenção de sua eficácia tende a ter reflexos positivos sobre a participação dos trabalhadores nos debates sindicais, inspirando também mais responsabilidade às entidades pelos compromissos que assumem.

50. Em grande medida o intervencionismo na autonomia coletiva enfraquece as garantias sindicais e intensifica os obstáculos citados como condições para que a autonomia prevaleça. O ciclo vicioso estaria constituído por sindicatos pouco atuantes - certos da tutela judicial dos acordos (inclusive os ainda não firmados) e pela manutenção da análise de um sindicalismo débil e pouco representativo.

²³ RAMOS, Elival da Silva. Ativismo Judicial. Parâmetros Dogmáticos. 1ª Edição. São Paulo: Editora Saraiva, 2010. p. 35-36.



Confederação Nacional da Indústria

51. Uma vez que se constrói como pressuposto a patente falta de legitimidade das entidades sindicais, os comandos constitucionais afetos à liberdade sindical e ao reconhecimento das negociações coletivas são esvaziados e tendem a receber uma interpretação restritiva - muitas vezes com base em outros mandamentos constitucionais abertos (dignidade da pessoa humana, valor social do trabalho, dentre outros). É imperioso que se afaste desse pressuposto, de forma a concretizar valores e comandos já contidos na Carta Constitucional e que transferiu à categoria o dever e a prerrogativa de se organizar e se auto tutelar.

52. A reiterada não aplicação ou mitigação dos comandos constitucionais da autonomia coletiva resulta em decisões diametralmente opostas ao paradigma já citado do Supremo Tribunal Federal. No lugar da liberdade e da paridade das partes, a tutela judicial ampla dos direitos convencionados; em contraposição à boa fé objetiva, a ampla anulabilidade das cláusulas convencionadas; em substituição à adequação setorial das normas negociadas, o estabelecimento heterônomo e impositivo de normas.

53. A submissão da validade de normas coletivas ao olhar de cada julgador atrai a constante possibilidade de que determinada estipulação coletiva legítima seja, após algum tempo de sua aplicação, desconstituída pelo Poder Judiciário. Isso é motivo de maior perplexidade se considerarmos a peculiaridade da relação coletiva, que estabelece ordenamento autônomo. Uma vez que as cláusulas coletivas são como lei naquela esfera estipulada, a constante ameaça de anulação causa a incerteza do que se aplica, retirando a previsibilidade e a segurança do sistema de negociação coletiva.

54. É fundamental que se guarde o princípio da segurança jurídica como medida de conhecimento e previsibilidade das normas que se irão aplicar a determinadas hipóteses, atuando como parâmetro de agir, nos termos do que ensina Humberto Ávila²⁴:

Assim, Radbruch afirma que segurança jurídica, ao lado da justiça e da conformidade afins, são os elementos que compõem o núcleo do direito e sem os quais ele não se caracteriza. Bobbio sustenta ser a segurança jurídica não apenas uma exigência decorrente da coexistência ordenada do homem, mas também um “elemento intrínseco do Direito”, destinado a afastar o arbítrio e a garantir a igualdade, não se podendo sequer imaginar um ordenamento jurídico sem que subsista uma garantia mínima de segurança. Fuller assevera que sem segurança jurídica simplesmente não se pode falar em Direito, enumerando vários elementos que fazem parte daquilo que ele denomina de moralidade do Direito, como ambiente social de reciprocidade de expectativas baseado no conhecimento de regras vigentes que permitam antecipar o agir alheio. (...) Na mesma linha, embora fazendo referência à certeza do Direito, Carvalho reconhece que a

²⁴ Ávila. Humberto. *Segurança Jurídica. Entre permanência, mudança e realização do Direito Tributário*. São Paulo. Editora Malheiros. 2011.



Confederação Nacional da Indústria

“certeza do Direito é algo que se situa na própria raiz do dever-ser, é ínsita ao deôntico, sendo incompatível imaginá-lo sem determinação específica”.

55. Por fim, importante destacar que a Organização Internacional do Trabalho (OIT) também reconhece como princípio e direito fundamental no trabalho a liberdade sindical e o reconhecimento efetivo do direito de negociação coletiva²⁵. As Convenções internalizadas no ordenamento pátrio reiteram essa premissa do organismo internacional. A Convenção n.º 98 (promulgada pelo Decreto 33196/1953) prevê:

Art. 4 — Deverão ser tomadas, se necessário for, medidas apropriadas às condições nacionais, **para fomentar e promover o pleno desenvolvimento e utilização** dos meios de negociação voluntária entre empregadores ou organizações de empregadores e organizações de trabalhadores com o objetivo de regular, por meio de convenções, os termos e condições de emprego. (grifo nosso)

56. Já a Convenção n.º 154 (promulgada pelo Decreto 1256/1994), dispõe:

Art. 5 — 1. **Deverão ser adotadas medidas adequadas às condições nacionais no estímulo à negociação coletiva.**

2. As medidas a que se refere o parágrafo 1 deste artigo devem prover que:

- a) a negociação coletiva seja possibilitada a todos os empregadores e a todas as categorias de trabalhadores dos ramos de atividade a que aplique a presente Convenção;
- b) a negociação coletiva seja progressivamente estendida a todas as matérias a que se referem os anexos a, b e c do artigo 2 da presente Convenção;
- c) seja estimulado o estabelecimento de normas de procedimentos acordadas entre as organizações de empregadores e as organizações de trabalhadores;
- d) a negociação coletiva não seja impedida devido à inexistência ou ao caráter impróprio de tais normas;
- e) os órgãos e procedimentos de resolução dos conflitos trabalhistas sejam concedidos de tal maneira que possam contribuir para o estímulo à negociação coletiva. (grifo nosso)

57. Logo, o ordenamento constitucional comporta o reconhecimento, a validade e a eficácia da negociação coletiva, devendo ser fixada tese, em sede da presente repercussão geral, no sentido da plena validade de norma coletiva de trabalho que limita ou restringe direito trabalhista não assegurado constitucionalmente.

²⁵ Declaração Da OIT Sobre Os Princípios E Direitos Fundamentais No Trabalho. Fonte: https://www.ilo.org/public/portugue/region/ampro/brasil/inf/download/declarac_port.pdf acesso em 09/05/2019.



Confederação Nacional da Indústria

VII – CONCLUSÃO

58. Por todo o exposto, a motivação do ingresso requerido encontra fundamento na necessária conclusão de que é imperioso o reconhecimento da validade de cláusulas coletivas que disponham sobre direitos trabalhistas não previstos constitucionalmente, como consequência natural do exercício legítimo da autonomia privada coletiva.

59. Logo, a CONFEDERAÇÃO NACIONAL DA INDÚSTRIA – CNI, por sua representatividade constitucionalmente reconhecida e pertinência temática demonstrada, requer a sua admissão no presente feito na condição de *amicus curiae*, garantido o direito de, oportunamente, proceder a sustentação oral de suas razões.

60. Requer também, nos termos do artigo 1035, §5º do Código de Processo Civil, seja determinada por V.Exa a suspensão do processamento de todos os processos pendentes, individuais ou coletivos, que versem sobre a questão objeto da presente repercussão geral e tramitem em todo o território nacional, em todas as instâncias.

61. Requer, ao final, seja o Recurso Extraordinário provido, para que seja processado o apelo obstado na origem, e, em seu mérito, seja afastada a condenação do pagamento de horas extras decorrentes das horas *in itinere*, diante da validade da cláusula coletiva que excluía o referido pagamento expressamente, em deferência aos comandos constitucionais.

Termos em que,
Pede deferimento.

Brasília, 17 de maio de 2019.

CASSIO AUGUSTO BORGES
OAB/RJ 91.152 E OAB/DF 20.016-A

FERNANDA DE MENEZES BARBOSA
OAB/DF 25.516