



Poder Judiciário
Justiça do Trabalho
Tribunal Regional do Trabalho da 21ª Região

Ação Civil Pública Cível **0000188-50.2023.5.21.0010**

Processo Judicial Eletrônico

Data da Autuação: 21/03/2023

Valor da causa: R\$ 100.000,00

Partes:

AUTOR: MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO

RÉU: SINDICATO PATRONAL DAS EMPRESAS PRESTADORAS DE SERVIÇO

ADVOGADO: LUIZ VALERIO DUTRA TERCEIRO

ADVOGADO: CAMILA OLIVEIRA TOSCANO DE ARAUJO

RÉU: SINDICATO DOS TRABALHADORES DE EDIFÍCIOS E CONDOMÍNIOS RES,
COMERCIAIS E DAS EMPRESAS PREST DE SERV E ADMIN DE CONDOMÍNIOS DA
GRANDE NATAL/RN

ADVOGADO: RAIMUNDO NONATO CUNHA DOS SANTOS JUNIOR

RÉU: SINDICATO PATRON COND RES COM MISTO EMP ADM DE COND RN

RÉU: FED NAC DE TRABALHADORES EM EDIF E CONDOMÍNIOS

ADVOGADO: RAIMUNDO NONATO CUNHA DOS SANTOS JUNIOR

ADVOGADO: RONALDO MACHADO PEREIRA



PODER JUDICIÁRIO
 JUSTIÇA DO TRABALHO
 TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 21ª REGIÃO
 10ª VARA DO TRABALHO DE NATAL
ACPCiv 0000188-50.2023.5.21.0010
 AUTOR: MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO
 RÉU: SINDICATO PATRONAL DAS EMPRESAS PRESTADORAS DE SERVIÇO E
 OUTROS (4)

SENTENÇA	
PROLATADA NOS AUTOS DA AÇÃO CIVIL PÚBLICA Nº 188-50.2023.5.21.0010	
Órgão prolator:	ZÉU PALMEIRA SOBRINHO Juiz Titular da 10ª Vara do Trabalho de Natal/RN
Data:	16 de junho de 2023

Requerente: MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO

Requerido : SINDICATO PATRONAL DAS EMPRESAS PRESTADORAS DE SERVIÇO

**Requerido: SINDICATO DOS TRABALHADORES DE EDIFÍCIOS
E CONDOMÍNIOS RES, COMERCIAIS E DAS EMPRESAS PREST DE SERV E
ADMIN DE CONDOMÍNIOS DA GRANDE NATAL/RN**

Requerido : SINDICATO PATRON COND RES COM MISTO EMP ADM DE COND RN

Requerido : FED NAC DE TRABALHADORES EM EDIF E CONDOMÍNIOS

1. Vistos, etc.

MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO, por meio da Procuradoria Regional do Trabalho da 21ª Região, ajuizou a presente Ação Civil Pública em face de **SINDICATO PATRONAL DAS EMPRESAS PRESTADORAS DE SERVIÇO, SINDICATO DOS TRABALHADORES DE EDIFÍCIOS E CONDOMÍNIOS RES, COMERCIAIS E DAS EMPRESAS PREST DE SERV E ADMIN DE CONDOMÍNIOS DA GRANDE NATAL/RN, SINDICATO**

PATRON COND RES COM MISTO EMP ADM DE COND RN e FED NAC DE TRABALHADORES EM EDIF E CONDOMINIOS, também qualificados, alegando que os acionados tem admitido nas convenções coletivas pactuadas a inclusão de cláusulas que preveem a supressão total ou parcial do intervalo para refeição e descanso nas jornadas de 12x36, deixando a mercê dos empregadores a escolha da concessão ou não do descanso, descumprindo várias normas atinentes à Saúde e Segurança do Trabalho, consoante se depreende do rol de pedidos descritos na exordial. Postulou, em sede de antecipação de tutela, a condenação das entidades sindicais a se ABSTEREM de prever nos instrumentos coletivos pactuados cláusulas que suprimam o intervalo intrajornada, em especial no caso de trabalhadores submetidos ao regime de 12x36 (doze por trinta e seis) horas, sob pena de multa de R\$ 10.000,00 (dez mil reais) por obrigação descumprida, cumulada com multa de R\$ 1.000,00 (mil reais) por trabalhador prejudicado ou atingido pela prática, renovada a cada 30 (trinta) dias, até a exclusão da cláusula ilegal, a ser revertida a fundos, instituições públicas ou entidade filantrópicas privadas, estas sem finalidades lucrativas, apontadas pelo MPT, ou, subsidiariamente, depositada no Fundo de Amparo ao Trabalhador (FAT), na forma do artigo 13 da Lei 7.347/85. No mérito, requer a confirmação da tutela antecipada em todos os seus termos, bem como que seja dada CIÊNCIA a todos os trabalhadores /empresas representados pelos demandados, no prazo de 30 (trinta) dias contados da data do trânsito em julgado da decisão meritória, da obrigação decorrente da presente ação civil pública, por meio da entrega, mediante contrarrecibo, de certidão de julgamento no qual conste a obrigação de não fazer. Atribuiu à causa o valor de R\$ 100.000,00. Juntou diversos documentos.

Antecipação de tutela concedida por meio da decisão ID. 9e70043.

Considerando tratar-se de matéria de direito, o Juízo entendeu pela aplicação do contido na Recomendação nº 1/2019, da Corregedoria-Geral da Justiça do Trabalho. Assim, o feito foi retirado de pauta, até mesmo por tratar-se de tema com baixa possibilidade de transação judicial, facultada às partes que requeressem, em conjunto ou individualmente, a qualquer tempo, a realização de audiência conciliatória, que seria designada independente de conclusão dos autos ao magistrado.

Aprazada audiência de conciliação (ID. d5caebd) a pedido do SIPCERN, por meio do requerimento em ID. 1B2db06.

Os acionados SINDPREST/RN, SIPCERN e FENATEC anexaram suas respectivas contestações (ID. 34f265c, e913b16 e ba82952/06a4298), acompanhadas de documentos.

Sessão de conciliação em ID. Cc97993.

Sem outras provas a produzir, encerrada a instrução processual.

Concedido prazo para que as partes apresentassem razões finais em memoriais, sem os quais seriam consideradas remissivas.

Conciliação final rejeitada.

Aprazada sessão de julgamento.

Réplica e manifestação da parte autora no ID. 7503748.

Razões finais do SIPCERN em ID. 009698d.

É O RELATÓRIO.

2. DA FUNDAMENTAÇÃO

2.1. DA EXCLUSIVIDADE DE NOTIFICAÇÕES

Deferem-se os requerimentos das partes FENATEC e SIPCERN (ID's. ba82952 e 39d62ff), para que as intimações a ela destinadas sejam realizadas apenas em nome do (s) advogado (s) expressamente indicado (s) nas manifestações processuais, quais sejam Dr. **Ronaldo Machado Pereira**, OAB/SP 119.595, e Dr. **Luiz Valerio Dutra Terceiro**, OAB-RN 5.115, respectivamente, devendo a Secretaria atentar para inclusão do (s) nome (s) do (s) causídico (s) no sistema PJE, caso necessário, com exclusão dos demais.

2.2. DA INÉPCIA DA INICIAL

O pedido de inépcia da inicial do SIPCERN tem como fundamento a alegação de que as CCT's pactuadas pelo sindicato não teriam mais vigência, não sujeito, portanto, às obrigações cominadas.

Sem razão a entidade sindical demandada.

Além da questão da vigência das CCT's pactuadas serem afetas ao mérito da demanda, o objetivo principal do *parquet* com a presente Ação Civil Pública é coibir todas as entidades sindicais reclamadas de instituírem nos instrumentos coletivos cláusulas que suprimam o intervalo intrajornada, em especial no caso de trabalhadores submetidos ao regime de 12x36 (doze por trinta e seis) horas.

Rejeita-se.

2.3. DA IMPUGNAÇÃO AO VALOR DA CAUSA

Na Justiça do Trabalho, a parte autora tem a prerrogativa de atribuir o valor que entende compatível com a causa, levando em conta os pleitos objetos da lide, devendo corresponder, em tese, ao proveito econômico que pretende obter com a demanda.

O art. 12, §2º da Instrução Normativa nº 41/2018, disciplina que para fim do que dispõe o art. 840, §§ 1º e 2º, da CLT, o valor da causa será **estimado**, podendo o juiz corrigir, de ofício e por arbitramento, seu valor quando verificar sua incompatibilidade com a causa (arts. 291 a 293, do CPC).

In casu, trata-se de ação civil pública em que o MPT pleiteia a condenação dos demandados em obrigações de fazer e não fazer, que consistem na ausência de previsão em seus instrumentos coletivos de cláusulas que suprimam o intervalo intrajornada, em especial no caso de trabalhadores submetidos ao regime de 12x36 (doze por trinta e seis) horas, sob pena de multa, bem como dá ciência aos representados, incluindo empresas e trabalhadores, da obrigação de não fazer decorrente da ação, mediante comprovação documental nos autos.

Nesse sentido, tendo em vista o grande número de trabalhadores que poderão ser beneficiados com a decisão, reputo compatível o valor atribuído à causa.

Rejeita-se a impugnação arguída em preliminar de mérito.

2.4. FIXAÇÃO DA ALÇADA

Fixa-se a alçada nos termos da Inicial.

2.5. DA JUSTIÇA GRATUITA

A concessão de gratuidade processual na justiça do trabalho está direcionada, em regra, ao empregado. Não obstante, o TST preconizava o entendimento de que seria possível a concessão desse benefício às pessoas jurídicas de direito privado, o que atualmente foi incorporado pela própria legislação trabalhista.

A partir do advento da Reforma Trabalhista as entidades sindicais tiveram a exclusão da principal verba de custeio, a contribuição sindical. Pela

observação do que ordinariamente acontece, tem-se visto uma grande dificuldade financeira dessas entidades, o que não pode passar despercebido por este Juízo.

Nesse sentido, tenho por presumida a miserabilidade financeira dos Sindicatos, tendo em vista que não desempenham atividade econômica e, atualmente, não possuem recursos "certos" como outrora.

Compartilho o teor da Súmula 60 do TRT17, aprovada por meio do IRDR 12.085:

"SINDICATO. SUBSTITUIÇÃO PROCESSUAL. GRATUIDADE DE JUSTIÇA. Ao sindicato, quando atua como substituto processual em defesa de interesses e direitos coletivos, aplicam-se as normas relativas às ações coletivas, concedendo-se a gratuidade de justiça nos termos dos artigos 87 da Lei 8.078/90 e 18 da Lei 7.347/85. Logo, a condenação ao pagamento de verba honorária e demais despesas processuais condiciona-se a comprovação da má-fé da entidade sindical."

Defere-se a justiça gratuita pleiteada pelo Sindicato.

2.6. DO INTERVALO INTRAJORNADA – SUPRESSÃO – PREVISÃO EM NORMA COLETIVA

Alega o MPT que as entidades sindicais acionadas tem admitido nas convenções coletivas pactuadas a inclusão de cláusulas que estabelecem a supressão total ou parcial do intervalo para refeição e descanso nas jornadas de 12x36, deixando a mercê dos empregadores a escolha da concessão ou não do descanso, descumprindo várias normas atinentes à Saúde e Segurança do Trabalho.

Postulou a condenação das entidades sindicais a se ABSTEREM de prever nos instrumentos coletivos por ela pactuados cláusulas que suprimam o intervalo intrajornada, em especial no caso de trabalhadores submetidos ao regime de 12x36 (doze por trinta e seis) horas, sob pena de multa de R\$ 10.000,00 (dez mil reais) por obrigação descumprida, cumulada com multa de R\$ 1.000,00 (mil reais) por trabalhador prejudicado ou atingido pela prática, renovada a cada 30 (trinta) dias, até a exclusão da cláusula ilegal, a ser revertida a fundos, instituições públicas ou entidade filantrópicas privadas, estas sem finalidades lucrativas, apontadas pelo MPT, ou, subsidiariamente, depositada no Fundo de Amparo ao Trabalhador (FAT), na forma do artigo 13 da Lei 7.347/85. Pleiteia, ainda, que seja CIÊNCIA, no prazo de 30 (trinta) dias contados da data do trânsito em julgado da decisão meritória, a todos os trabalhadores

/empresas representados pelos demandados acerca da obrigação decorrente da presente ação civil pública, por meio da entrega, mediante contrarrecibo, de certidão de julgamento no qual conste a obrigação de não fazer.

As defesas dos acionados fundam-se, especialmente, nos argumentos comuns de que a norma contida na CCT encontra respaldo no art. 59-A, da CLT, incluído pela Lei nº 13.467, de 2017, nominada de Reforma Trabalhista, que passou a permitir a indenização do intervalo intrajornada nos casos de jornada 12x36.

Afirmam, ainda, que essa norma evita substituições durante o turno, especialmente durante a noite, privilegiando a segurança dos trabalhadores, muitas vezes submetidos a um risco desnecessário em razão do intervalo intrajornada.

Pedem a improcedência da ação.

Sendo medida de Medicina, Saúde e Segurança do Trabalho, conforme, aliás, reconhecido pela Corte Máxima Trabalhista, por meio do item II da Súmula 437, retirar do empregado esse direito ao descanso, ainda que parcialmente, significará que não se lhe conferirá o tempo de parada que a lei considera como o ideal para a manutenção da integridade de sua saúde.

As normas sobre saúde, higiene e segurança no trabalho estão tuteladas pela Constituição Federal, sendo direito de todo trabalhador a redução dos riscos inerentes ao trabalho (art. 7º, XXI). Portanto, quando trata como direito de todo e qualquer trabalhador, a CF não está somente a se referir aos enunciados contidos entre os arts. 154 a 201 da CLT ou às Normas Regulamentadoras expedidas pelos Órgãos de Fiscalização do Trabalho, como a Portaria nº 3.214/1978 do Ministério do Trabalho e Emprego.

O intervalo para refeição e descanso consiste em direito fundamental do empregado, garantidor da saúde, higiene e segurança no trabalho.

Nesse sentido, sua supressão acaba por violar, também, o princípio fundamental da vedação ao retrocesso social (art. 7º, caput da CF c/c art. 26 do Pacto de São José da Costa Rica), intrinsecamente relacionada à intangibilidade dos direitos fundamentais.

A garantia também exsurge do fundamento constitucional da dignidade da pessoa humana (art. 1º, III, da Constituição), do princípio da máxima efetividade das normas consagradoras de direitos fundamentais (art. 5º, § 1º, da Constituição), do princípio da proteção da confiança, do princípio do Estado democrático e social de direito e dos objetivos republicanos dispostos no art. 3º, I, III e IV, da Constituição.

No âmbito do Direito do Trabalho, a cláusula de vedação do retrocesso social pode ser extraída do caput do art. 7º, da Constituição, que além de elencar o rol de direitos dos empregados urbanos e rurais faz expressa alusão a “outros que visem à melhoria de sua condição social”. A interpretação teleológica de aludido preceito conduz ao irrefragável entendimento de que a ordem jurídica constitucional desautoriza a minoração do patamar já consagrado.

Ademais, tal garantia prestigia não apenas as normas regulamentadoras ou a CLT, mas, sobretudo, o texto constitucional, o qual elegeu como fundamentos da República a dignidade da pessoa humana e o valor social do trabalho.

Tais balizas efetivam-se e cimentam o princípio da vedação do retrocesso social, cuja base toma como referencial a ideia de desenvolvimento progressivo, chancelada pela Convenção Americana de Direitos Humanos de 1969, na qual se formulou o chamado Pacto de São José da Costa Rica. Este estabeleceu, por meio do seu art. 26, a obrigação dos Estados signatários promoverem a progressiva e plena efetividade dos direitos que decorrem das normas econômicas, sociais, inclusive no tocante à educação, à ciência e à cultura.

A força do princípio não afeta apenas o legislador, mas também o intérprete, o regulamentador e o aplicador da legislação social. A propósito, o art. 5º do Pacto dos Direitos Econômicos, Sociais e Culturais estabelece que nenhuma das suas disposições "poderá ser interpretada no sentido de reconhecer a um estado, grupo ou indivíduo qualquer direito de dedicar-se a quaisquer atividades ou de praticar quaisquer atos que tenham por objetivo destruir os direitos ou liberdades reconhecidos no presente Pacto ou impor-lhes limitações mais amplas do que aquelas nele previstas."

Sobre a dimensão do mencionado princípio, o constitucionalista português José Joaquim Gomes Canotilho (In Direito Constitucional e Teoria da Constituição. 7. ed. Coimbra: Almedina, 2003, p. 339-340) sustenta o seguinte:

"O princípio da proibição de retrocesso social pode formular-se assim: o núcleo essencial dos direitos sociais já realizado e efetivado através de medidas legislativas (lei da segurança social, lei do subsídio de desemprego, lei do serviço de saúde) deve considerar-se constitucionalmente garantido, sendo inconstitucionais quaisquer medidas estaduais que, sem a criação de outros esquemas alternativos ou compensatórios, se traduzam, na prática, numa 'anulação',

'revogação' ou 'aniquilação' pura a simples desse núcleo essencial."

O citado princípio constitui um freio às investidas do legislador ou do intérprete contra a efetividade dos direitos sociais dos trabalhadores assegurados constitucionalmente. Nesse sentido, observe-se que a Carta Magna estabelece explicitamente em seu art. 7º que "são direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social".

No mesmo sentido, o Enunciado Aglutinado nº 8 da Comissão 3, da 2ª Jornada De Direito Material e Processual do Trabalho da ANAMATRA, "in verbis":

INTERVALO INTRAJORNADA COMO NORMA DE SEGURANÇA E SAÚDE PÚBLICA.

I - Regras sobre o intervalo intrajornada são consideradas como normas de saúde, higiene e segurança do trabalho e, por consequência, de ordem pública, apesar do que dispõe o art. 611-B, parágrafo único, da CLT (na redação da Lei 13.467/2017).

II - O estabelecimento de intervalos intrajornadas em patamares inferiores a uma hora para jornadas de trabalho superiores a seis horas diárias é incompatível com os artigos 6º, 7º, inciso XXII, e 196 da Constituição. (Enunciado Aglutinado nº 8 da Comissão 3)

Registre-se que as pausas e descansos do trabalhador são matérias de ordem pública e que de modo algum podem ser suprimidas ou restringidas, seja pelo legislador, seja pelos sujeitos contratantes. A rigor, observar o cumprimento mínimo das pausas e descansos constituem uma condição para a configuração do chamado trabalho decente e para observância dos direitos humanos laborais.

Desde a Convenção 01, da OIT, datada de 1919, que o direito internacional do trabalho estipulou a obrigatoriedade de períodos de descanso adequados como primeira medida para se preservar a saúde física e psicossocial dos trabalhadores e das trabalhadoras.

Jornada de trabalho sem pausas legais equivale a condições de trabalho degradante e, a julgar pelas circunstâncias, a exigibilidade de laborar sem a observância do princípio da razoabilidade pode caracterizar o trabalho em condição análoga à escravidão, consoante se depreende da melhor interpretação dada ao art. 149 do Código Penal.

Observe-se que as pausas na jornada de trabalho têm uma tríplice fundamentação: fisiológica, moral-social e econômica. Do ponto de vista fisiológico, a jornada de trabalho deve ser limitada, a fim de se evitarem os efeitos psicofisiológicos oriundos da fadiga e da excessiva racionalização do serviço. Sob a ótica moral e social, a concessão das pausas é imprescindível para que o trabalhador seja respeitado em sua dignidade e tenha a possibilidade de desfrutar de um tempo de descanso necessário a sua saúde física e mental. Sob o aspecto econômico, diz-se que as pausas permitem ao trabalhador uma maior qualidade do trabalho prestado e, em consequência, uma produtividade mais significativa.

Pelo parágrafo primeiro do art. 5º, da Carta Magna, fica expressamente vedada a regulamentação, interpretação ou aplicação que resulte na supressão, limitação ou redução da eficácia dos direitos sociais assegurados pela Constituição Federal. Trata-se, portanto, de aplicação do princípio do não retrocesso social, o qual constitui um freio às investidas daqueles que tentam estilhaçar a efetividade dos direitos trabalhistas. Observe-se que tal princípio já foi inclusive adotado pelo STF ao apreciar a inconstitucionalidade do art. 14 da Emenda Constitucional, que instituía um teto máximo para o salário-maternidade (STF Pleno, ADI 1946, DJ 16.5.2003, relator Min. Sidney Sanches). Ora, se nem ao constituinte derivado é dado desrespeitar a Constituição, por maior razão não cabe ao particular querer derrogar o texto constitucional por meio de negociação coletiva.

A esse respeito é preciso que se observe como a doutrina e a jurisprudência vêm encarando os limites da Convenção e do Acordo Coletivo da categoria. Em que pesem terem as fontes negociais coletivas merecido acentuado destaque no texto do art. 7º, inciso XXVI da Constituição Federal de 1988 e na Reforma Trabalhista (Lei 13.467/2017), não é fora de propósito afirmar-se que a entidade sindical profissional, a qual incumbe à defesa dos interesses coletivos ou individuais da categoria, inclusive em questões judiciais ou administrativas (art. 8º, III, CF/1988), não tem direitos absolutos no processo negocial, de sorte que a “renúncia” ou a transação de direitos somente pode ser levada a cabo se forem socialmente justificadas.

Restringir o espaço para a “renúncia socialmente justificada”, por parte da jurisprudência e da doutrina, significa impedir e combater duas condutas: a primeira resulta da complacência com a “ganância infecciosa” a cancelar a ausência de firmeza moral diante de práticas precarizantes que somente contribuem para

cimentar e aprofundar a injustiça social; a segunda desdobra-se no enriquecimento sem causa que se constitui em violência social e em fator de estilhaçamento da solidariedade.

O sindicato profissional detém a sua autonomia privada coletiva criada pelo legislador para a defesa dos interesses da categoria trabalhadora. Tal função não pode ser empregada de modo a prejudicar aqueles que a entidade tem por dever proteger. Do contrário, chegar-se-ia à conclusão de que um sindicato poderia autorizar um menor a trabalhar em ambiente insalubre ou uma empresa demitir um detentor de estabilidade. O sindicato está para proteger o trabalhador, e não para cancelar a supressão de direitos, sob pena de malferir o art. 9º, da CLT, que estabelece serem nulos de pleno direito os atos praticados com o objetivo de desvirtuar, impedir ou fraudar a aplicação dos preceitos consolidados.

Observe-se que o próprio caput do art. 7º da Carta Magna é taxativo ao dizer que os direitos e mecanismos reconhecidos pelo constituinte têm por escopo a melhoria social dos trabalhadores. Isso significa que o direito coletivo do trabalho deverá sempre se inspirar no princípio da proibição de retrocesso social, sob pena de inconstitucionalidade.

A Constituição Cidadã, fundamentada na dignidade da pessoa humana (CF, art. 1º, III), trouxe expressamente diversos direitos fundamentais visando atingir tal princípio-mor. Dentre eles está o da liberdade sindical (CF, art. 8º, caput), seja individual ou coletiva, negativa ou positiva.

Conforme as Convenções Internacionais da OIT são três os pilares da liberdade sindical: o sindicato, a greve e, por fim, as negociações coletivas.

A negociação coletiva tem como função gerar normas jurídicas, pacificando os conflitos coletivos de trabalho. Têm importante função política e social, fomentando o diálogo na sociedade e harmonizando o ambiente de trabalho. E ainda, cumpre função econômica, estabelecendo normas específicas, de acordo com as características regionais.

Assim, não se nega a importância das negociações coletivas, contudo, não são, estas, ilimitadas. Esse é o entendimento do professor Mauricio Godinho Delgado (Curso de Direito do Trabalho, 17 ed. – São Paulo, Ltr. 2018, pag. 1566):

“pelo princípio da adequação setorial negociada as normas autônomas juscoletivas construídas para incidirem sobre certa comunidade econômico-profissional podem prevalecer sobre o padrão geral heterônomo

justrabalhista desde que respeitados certos critérios objetivamente fixados. São dois esses critérios autorizativos: a) quando as normas autônomas juscoletivas implementam um padrão setorial de direitos superior ao padrão geral oriundo da legislação heterônoma aplicável; b) quando as normas autônomas juscoletivas transacionam setorialmente parcelas justrabalhistas de indisponibilidade apenas relativa (e não de indisponibilidade absoluta)”.

Em que pese a lógica argumentativa das partes vindicadas, não há como se reconhecer a validade de norma coletiva que autorize a supressão de forma habitual do intervalo intrajornada para aqueles que laboram na jornada de 12x36, ainda que se reconheça as dificuldades da concessão do intervalo intrajornada, em razão das peculiaridades do labor nessa escala, especialmente quando executada no período noturno.

Isto posto, ante a flagrante violação aos direitos fundamentais (arts. 1º, III; 3º, I, III e IV; e 5º, § 1º, todos da CF) e da vedação ao retrocesso social (art. 7º, caput da CF c/c art. 26 do Pacto de São José da Costa Rica), bem como à garantia de um meio ambiente sadio e seguro (art. 7º, XXI, CF), **julga-se procedente o pedido autoral** para determinar que as entidades sindicais acionadas se abstenham de prever em seus instrumentos coletivos cláusulas que suprimam o intervalo intrajornada, em especial no caso de trabalhadores submetidos ao regime de 12x36 (doze por trinta e seis) horas, sob pena de **multa mensal de R\$ 10.000,00 (dez mil reais)** por cada irregularidade, cumulada com multa de **R\$ 1.000,00 (mil reais)** por trabalhador prejudicado ou atingido pela prática danosa, até a exclusão da cláusula ilegal, valores reversíveis ao Fundo de Amparo ao Trabalhador ou a entidade com fins filantrópicos a ser indicada pelo MPT, na forma do art. 13 da Lei nº 7.347/85.

As entidades sindicais acionadas devem, ainda, informar a todos os representados (incluindo empresas e trabalhadores), acerca da obrigação decorrente da presente decisão, ciência esta que deverá ser comprovada documentalmente nos autos no prazo de 30 dias contados do trânsito em julgado.

2.7. DA TUTELA DE URGÊNCIA

Confirmada em sede definitiva a probabilidade do direito verificada para a concessão da tutela de urgência, ratifica-se a decisão ID. 9e70043, quanto à cominação das obrigações de fazer e não fazer estipuladas naquele *decisum*.

3. DISPOSITIVO

ISTO POSTO, resolve o Juízo com atuação perante a 10ª Vara do Trabalho de Natal-RN decidir o seguinte:

3.1. Rejeitar as preliminares de inépcia da inicial e impugnação ao valor da causa, nos termos da fundamentação;

3.2. Deferir aos sindicatos réus os benefícios da justiça gratuita, estando dispensados de custas e emolumentos; e

3.3. Julgar **PROCEDENTE** a postulação de MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO (Procuradoria Regional do Trabalho da 21ª Região) para condenar SINDICATO PATRONAL DAS EMPRESAS PRESTADORAS DE SERVIÇO, SINDICATO DOS TRABALHADORES DE EDIFÍCIOS E CONDOMÍNIOS RES, COMERCIAIS E DAS EMPRESAS PREST DE SERV E ADMIN DE CONDOMÍNIOS DA GRANDE NATAL/RN, SINDICATO PATRON COND RES COM MISTO EMP ADM DE COND RN e FED NAC DE TRABALHADORES EM EDIF E CONDOMÍNIOS, nas seguintes obrigações:

a) ABSTER-SE de prever em seus instrumentos coletivos cláusulas que suprimam o intervalo intrajornada, em especial no caso de trabalhadores submetidos ao regime de 12x36 (doze por trinta e seis) horas, sob pena de **multa mensal de R\$ 10.000,00 (dez mil reais)** por cada irregularidade, cumulada com multa de **R\$ 1.000,00 (mil reais)** por trabalhador prejudicado ou atingido pela prática danosa, até a exclusão da cláusula ilegal, valores reversíveis ao Fundo de Amparo ao Trabalhador ou a entidade com fins filantrópicos a ser indicada pelo MPT, na forma do art. 13 da Lei nº 7.347/85; e

b) DAR CIÊNCIA, no prazo de 30 (trinta) dias, contados do trânsito em julgado da decisão meritória, a todos os representados, incluindo empresas e trabalhadores, da obrigação decorrente da presente Ação Civil Pública, por meio da entrega, mediante contrarrecibo, de certidão de julgamento no qual conste a obrigação de não fazer.

Confirmada em sede definitiva a probabilidade do direito verificada para a concessão da tutela de urgência, ratifica-se a decisão ID. 9e70043, quanto à cominação das obrigações de fazer e não fazer estipuladas naquele *decisum*.

Custas, pelos reclamados, no importe de **R\$ 2.000,00**, calculadas sobre o valor atribuído à causa de R\$ 100.000,00. DISPENSADAS.

Intimem-se as partes.

Natal-RN, 16 de junho de 2023.

ZÉU PALMEIRA SOBRINHO

Juiz Titular da 10ª Vara do Trabalho de Natal/RN

NATAL/RN, 16 de junho de 2023.

ZEU PALMEIRA SOBRINHO

Juiz do Trabalho Titular



Assinado eletronicamente por: ZEU PALMEIRA SOBRINHO - Juntado em: 16/06/2023 14:25:12 - 04b6a23
<https://pje.trt21.jus.br/pjekz/validacao/23061614110440800000017772081?instancia=1>
Número do processo: 0000188-50.2023.5.21.0010
Número do documento: 23061614110440800000017772081