

EXCELENTÍSSIMO SENHOR DOUTOR JUIZ DO TRABALHO DA \_\_\_ª VARA DO TRABALHO DE BARUERI - 2ª REGIÃO.

**SINDICATO DOS TRABALHADORES EM HOTÉIS, APART HOTÉIS, FLATS, RESTAURANTES, BARES, LANCHONETES E SIMILARES DE SÃO PAULO E REGIÃO (SINTHORESP)**, entidade sindical de 1º grau, com sede de endereço para notificação na Rua Cruzeiro nº 442, Barra Funda, São Paulo/SP, CEP 01137-000, inscrito no CNPJ nº 62.657.168/0001-21, representado por seu Diretor Presidente e por instrumento de procuração anexo que outorga poderes aos advogados constituídos, vem, respeitosamente à presença de Vossa Excelência, com fundamento no artigo 8º, III, da Constituição Federal, artigos 513, letra “a”, 613, inciso VII, 840, todos da Consolidação das Leis do Trabalho e artigo 273 do CPC, ajuizar a presente:

**RECLAMAÇÃO TRABALHISTA POR SUBSTITUIÇÃO PROCESSUAL  
COM PEDIDO LIMINAR *INAUDITA ALTERA PARS* DE OBRIGAÇÃO DE FAZER**

em face da empresa **ARCOS DOURADOS COMÉRCIO DE ALIMENTOS LTDA.**, pessoa jurídica inscrita no CNPJ nº 42.591.651/0001-43, com sede na Alameda Amazonas, nº 253, Alphaville, Barueri-SP, CEP 06454-070, consubstanciado nos motivos fáticos e de direito adiante explanados.

## I - Do objeto da presente ação

1. A presente Reclamação Trabalhista por substituição processual tem por finalidade **compelir a empresa Reclamada a abster-se de descontar dos salários de seus empregados os valores relativos ao plano de saúde, com a consequente restituição integral desses valores**, bem como tem o desiderato de obter a condenação da empresa Arcos Dourados ao **pagamento de diferenças salariais e fornecer plano de saúde e odontológico a todos os seus empregados desde primeiro dia do pacto laboral de cada um deles**.

2. A empresa Arcos Dourados remunera os seus empregados com o menor piso salarial da categoria do sindicato Autor, piso este destinado exclusivamente para as empresas que concedem plano de saúde gratuitamente aos empregados, contudo, ela desconta os valores do plano de saúde dos holerites dos empregados. Assim, os trabalhadores da reclamada sofrem duplo prejuízo pecuniário, o primeiro está no fato do recebimento de um piso salarial menor e o segundo prejuízo está nos descontos indevidos dos valores do plano de saúde.

3. De outra parte, com relação ao fornecimento do plano de saúde e plano odontológico, em total afronta a Convenção Coletiva de Trabalho, a empresa Arcos Dourados criou ilegalmente uma espécie de carência com relação a sua concessão, já que seus empregados somente terão acesso aos benefícios sociais a partir do sexto mês do contrato de trabalho.

4. Não obstante ao poder diretivo da empresa na condução de suas práticas administrativas e gerenciais, tem-se que critério subjetivo da **concessão de plano de saúde e odontológico somente após o sexto mês de contrato de trabalho** afronta diversos princípios constitucionais, ressaltando-se que o princípio da dignidade humana é o primeiro a ser afrontado. Assim, passa-se a demonstrar a necessidade da total procedência da presente ação.

## II – Da legitimidade do Sindicato autor

5. A Constituição Federal através do inciso III, do artigo 8º, conferiu aos sindicatos o poder/dever para defesa dos interesses e direitos dos trabalhadores da categoria.

6. O Sindicato autor representa a categoria profissional dos Empregados em Hotéis, Apart-hotéis, Motéis, Flats, Restaurantes, Bares, Lanchonetes e

Similares de São Paulo, Osasco, Guarulhos, Itapeçerica da Serra, Atibaia, Barueri, Biritiba Mirim, Bom Jesus dos Perdões, Arujá, Caieiras, Cabreúva, Cajamar, Carapicuíba, Cotia, Embu, Embu-Guaçu, Ferraz de Vasconcelos, Francisco Morato, Franco da Rocha, Itapevi, Itaquaquecetuba, Jandira, Juquitiba, Mairiporã, Mogi das Cruzes, Nazaré Paulista, Pirapora do Bom Jesus, Poá, Salesópolis, Santana do Parnaíba, Suzano, Taboão da Serra e Vargem Grande, (conforme 4º grupo, do quadro de atividades e profissões anexo a CLT, referido em seus artigos 570) e assim todos os empregados da Reclamada, com exceção, por ora, da cidade de São Paulo, independentemente da filiação sindical.

7. Outrossim, não há que se falar em necessidade de individualização dos trabalhadores substituídos, na medida em que o Colendo Tribunal Superior do Trabalho cancelou a Súmula n.º 310, extirpando esta formalidade para a interposição das ações de cumprimento.

8. De outra parte, os direitos tutelados pelo Sindicato autor na presente ação atingem coletivamente os trabalhadores da Reclamada, salientando-se, sobretudo, a sua origem comum, nos termos dispostos do artigo 81, inciso III da Lei n.º 8.078/90.

9. Não é ocioso lembrar, também, que a origem comum da lesão aos trabalhadores substituídos está no desconto indevido dos valores do plano de saúde dos holerites, no pagamento de um piso salarial inferior e na discriminação patronal quanto à concessão de plano de saúde e plano odontológico somente após 6 (seis) meses de contrato de trabalho.

10. Apenas como argumentação, ainda que não houvesse a homogeneidade de direitos na presente ação, o Egrégio Supremo Tribunal Federal, guardião da Constituição Federal, atribuiu interpretação ao inciso III, do artigo 8º, da C.F., no sentido que a legitimidade dos sindicatos para atuar na condição de substituto processual é ampla e irrestrita, a fim de possibilitar a defesa de todos e quaisquer direitos e interesses relacionados ao contrato de trabalho. Tal assertiva é corroborada através do julgamento do RE 210.029, cuja ementa se transcreve:

**“EMENTA: PROCESSO CIVIL. SINDICATO. ART. 8º, III DA CONSTITUIÇÃO FEDERAL. LEGITIMIDADE. SUBSTITUIÇÃO PROCESSUAL. DEFESA DE DIREITOS E INTERESSES COLETIVOS OU INDIVIDUAIS. RECURSO CONHECIDO E PROVIDO.**

O artigo 8º, III da Constituição Federal estabelece a legitimidade extraordinária dos sindicatos para defender em juízo os direitos e interesses coletivos ou individuais dos integrantes da categoria que representam.

Essa legitimidade extraordinária é ampla, abrangendo a liquidação e a execução dos créditos reconhecidos aos trabalhadores.

Por se tratar de típica hipótese de substituição processual, é desnecessária qualquer autorização dos substituídos. Recurso conhecido e provido. (Relator Ministro Carlos Velloso, DJ 17/8/2007)". (grifos nossos)

11. Nesse sentido, caminha o atual entendimento do C. TST, a exemplo do julgamento do AIRR do processo nº 2410-66.2011.5.02.0001, publicado aos 20.02.2015, cuja ementa ora se transcreve:

**“AGRAVO DE INSTRUMENTO. SINDICATO. SUBSTITUIÇÃO PROCESSUAL. ILEGITIMIDADE ATIVA AD CAUSAM. PROVIMENTO.** Por prudência, ante possível afronta ao artigo 8º, III, da Constituição Federal, o destrancamento do recurso de revista é medida que se impõe. Agravo de instrumento a que se dá provimento. **RECURSO DE REVISTA. SINDICATO. SUBSTITUIÇÃO PROCESSUAL. ILEGITIMIDADE ATIVA AD CAUSAM. PROVIMENTO.** Depreende-se do v. acórdão proferido no julgamento do RE 210.029-3/RS que, para o Supremo Tribunal Federal, a legitimidade sindical posta no artigo 8º, III, da Constituição Federal é ampla e alcança não apenas os direitos coletivos amplo sensu (direitos difusos, direitos coletivos strictu sensu e individuais homogêneos), mas, ainda, os direitos individuais subjetivos dos trabalhadores integrantes da categoria. Precedentes do STF e desta Corte. Assim, é forçoso reconhecer que a substituição processual não se restringe às hipóteses em que se discutam direitos e interesses coletivos, podendo a entidade sindical defender, inclusive, direitos individuais subjetivos da categoria que representa. Recurso de revista de que se conhece e a que se dá provimento.” (Número no TRT de Origem: AIRR-2410/2011-0001-02. Órgão Judicante: 5ª Turma - Relator: Ministro Guilherme Augusto Caputo Bastos – Public. 20.02.2015)

12. A substituição processual representa a vanguarda na proteção coletiva dos interesses e direitos dos trabalhadores, pois visa à despersonalização dos empregados evitando pressões, retaliações, dispensas e punições e, principalmente, assegura a exigibilidade do direito material enquanto perdura a maioria dos contratos de trabalho, concretizando a verdadeira Justiça do Trabalho, na Justiça dos empregados e não dos desempregados.

### III – Da repercussão social e da necessidade de intimação do Ministério Público do Trabalho

13. Nobre Julgador, a Ação de Cumprimento por Substituição Processual assume a mesma feição da Ação Civil Pública, para a tutela de direitos coletivos, e conforme declinado, a presente ação tem por objeto compelir a empresa Ré a abster-se de descontar valores do plano de saúde dos empregados, pagar diferenças salariais e a tratar com isonomia todos os empregados a partir da contratação, com o imediato fornecimento do plano de saúde e plano odontológico.

14. A pretensão sindical obreira possui repercussão social e por isso faz-se necessária à intervenção do Ministério Público do Trabalho, na medida em que, verifica-se ofensa aos direitos suplantam a esfera meramente individual dos trabalhadores.

15. Vale lembrar que a Lei n.º 8.625/1993 prevê como função institucional do Ministério Público dos Estados (art. 25, IV, a), a defesa de quaisquer interesses difusos, coletivos e individuais homogêneos.

16. É de bom alvitre ressaltar que a relevância social no presente ação está na proteção da saúde do trabalhador (art.6º C.F.), sendo essa relevância maximizada quando se ressalta que a maioria dos trabalhadores da Reclamada é composta por jovens e adolescentes. Tal assertiva é comprovada através do site<sup>1</sup> da Reclamada onde se verifica que:

*“Cerca de 70% dos Atendentes do McDonald's tiveram sua primeira oportunidade profissional na empresa com carteira assinada e real possibilidade de crescimento e desenvolvimento profissional. Com mais de 50 mil funcionários, o McDonald's é um dos maiores formadores de mão de obra do país. Todos os anos, a companhia realiza o sonho do primeiro emprego de milhares de jovens. **Do atual quadro de funcionários, cerca de 70% têm menos de 21 anos de idade, o que consolida a imagem da empresa em ser um grande gerador de postos de trabalho para jovens no país.**”* (<http://www.mcdonalds.com.br/> - consultado no dia 08/11/2015 às 16.49hs)

17. Em maio de 2015 a empresa Arcos Dourados divulga *realese* sobre a inauguração de uma loja, dando ênfase na oferta do primeiro emprego:

*“Conhecido por dar oportunidade de primeiro emprego a milhares de brasileiros, atualmente, 87% do quadro de funcionários do McDonald's é*

---

<sup>1</sup> <http://www.mcdonalds.com.br/>

*formado por jovens com até 25 anos. Muitos deles aproveitam o plano de carreira oferecido pela companhia para crescer dentro da empresa. Esse é o caso do gerente de plantão Everton Santana, escalado para trabalhar no nono restaurante da rede inaugurado na Avenida Paulista.*

***Everton começou a trabalhar na empresa quando ainda tinha 16 anos.** Em um ano ele já recebeu sua primeira promoção e hoje, aos 26 anos de idade, é gerente de plantão. A proposta de plano de carreira do McDonald's faz com que jovens se tornem mais responsáveis e tenham vontade de ficar na companhia. "Quando entrei, só queria juntar meu dinheiro, mas comecei a ver oportunidades, consegui pagar minha faculdade, realizei o sonho de viajar para o exterior e meu próximo passo será comprar minha casa", conta."(grifamos)*

18. Assim, diante do grande número de jovens e adolescentes nos quadros de empregados da Reclamada, é necessário dar efetividade ao princípio constitucional da proteção integral a estes trabalhadores, conforme determina o artigo 227 da Constituição Federal e os artigos 3º e 4º do Estatuto da Criança e do Adolescente (Lei n.º 8.069, de 13 de julho de 1990).

19. A plenitude da efetividade ao princípio da proteção integral nestes autos clama a atuação do Ministério Público do Trabalho na condição de *custus legis*, conforme dispõe os 127 e 129 da Constituição Federal.

#### **IV – Dos Fatos**

20. O Sindicato Autor recebeu denúncias de trabalhadores que a empresa Arcos Dourados de forma injustificada e em descompasso com a Convenção Coletiva de Trabalho, remunera seus empregados com o piso salarial destinado às empresas que concedem plano de saúde gratuito aos empregados. A contrapartida para a concessão gratuita do plano de saúde é o pagamento de um piso salarial da categoria menor, no entanto, a Reclamada ainda assim desconta mensalmente os valores relativos do plano de saúde do salário de seus empregados.

21. De outra parte, com relação à concessão do plano de saúde e odontológico, a empresa Arcos Dourados somente disponibiliza aos seus empregados os benefícios sociais após completarem 6 (seis) meses de contrato de trabalho, **sem que a empresa arque com qualquer despesa médica de seus empregados nesse período de carência.**

22. Contudo, quando do anúncio da oferta de suas vagas a Reclamada divulga aos propensos candidatos o direito aos benefícios de plano de saúde e odontológico de forma imediata, contudo, a empresa não faz qualquer menção que os benefícios sociais somente serão concedidos após 6 (seis) meses de prestação de serviço. Esse cenário é observado nos seguintes anúncios recentes de emprego:

The screenshot shows a job listing on empregos.com.br. The job title is 'Atendente' at 'Mc DONALDS' in São Paulo, with 2 vacancies. The description states: 'Atenderá clientes, preparar lanches, fazer limpeza de ambiente, dentre outras atividades pertinentes ao cargo.' The qualifications are 'Não é necessário experiência.' and the education requirement is 'Ensino médio completo ou cursando.' The location is 'São Paulo / SP - 2 vagas'. The company details are: 'Nome: MC DONALDS', 'Ramo: Restaurante/ Fast Food', and 'Descrição: Lanchonetes, casas de chá, de sucos e similares.' The salary is listed as 'A combinar'. The 'Candidate-se' form includes fields for 'Nome', 'E-mail', 'Cargo', and 'Local de Trabalho' (set to 'São Paulo'). There is a checkbox for 'Dessejo receber e-mail com vagas no meu perfil e mensagens do site Empregos.com.br' and a 'Enviar currículo' button. A sidebar shows 'Mais vagas de Atendente' with several other listings.

<http://www.empregos.com.br/vagas/atendente/sao-paulo/sp/4131489>

The screenshot shows a job listing on vagas.com.br for 'Vagas de emprego - McDonald's'. The page features the McDonald's logo and the text '3 vagas abertas'. The job details include: 'ATENDEnte DE LANCHONETE (v1259880) - São Paulo / SP / BR', 'SAO 04 - Auxiliar/Operacional', and 'VAGAS PARA MAIORES DE 18 ANOS. PARA ATUAR NO SERVIÇO DE ATENDIMENTO A CLIENTES; ÁREA DE COZINHA; ÁREA DE LIMPEZA DO RESTAURANTE; NECESSÁRIO NO MÍNIMO O 2º ANO DO ENSINO MÉDIO (CURSANDO) ASSISTÊNCIA MÉDICA; ASSISTÊNCIA ODONTOLÓGICA; VALE TRANSPORTE; PREMIAÇÕES INTERNAS.' Below this, there is a section for 'Programa de Formação de Jovens Talentos (v72916) - Brasil' with details about the program and requirements. A 'Website blocked' notification is visible at the bottom of the page.

<http://www.vagas.com.br/empregos/mcdonald-s>

23. Em um cenário de crise econômica com a escassez de oferta de empregos, a empresa Arcos Dourados encontra facilidade para recrutar jovens e adolescentes com a promessa de benefícios sociais, mas, no entanto, esses trabalhadores que foram seduzidos com base nessas promessas, somente terão direito aos benefícios após 6 (seis) meses de trabalho, revelando ainda de forma perfunctória, uma prática conveniente ao empregador que conta uma grande rotatividade de empregados que não completam tal período.

24. A falsa promessa de revela uma prática discriminatória que não se coaduna com os princípios constitucionais que protegem os direitos dos cidadãos e dos trabalhadores.

25. Não há qualquer justificativa legal para a imposição de discriminação no fornecimento de benefícios sociais (plano de saúde e odontológico) aos trabalhadores em período de contrato de experiência, e pior ainda, extrapolar mais três meses essa discriminação.

26. Conforme se infere do contrato de experiência de um trabalhador da Reclamada em anexo, o trabalhador é obrigado a anuir com o ilegal desconto do plano de saúde a partir de sua contratação.

27. Outrossim, a empresa Arcos Dourados em nenhum momento informa ao trabalhador que o direito ao plano de saúde e plano odontológico somente será disponibilizado após seis meses de trabalho, alias, no contrato de trabalho de experiência paradigma pode-se observar:

**“CLÁUSULA SÉTIMA ...**

**PARÁGRAFO PRIMEIRO**

*O EMPREGADO desde já autoriza a descontar, em folha de pagamento , despesas de ordem pessoal que venha a contrair em estabelecimentos comerciais, utilizando-se de convênios ou contratos mantidos entre estes estabelecimentos e a EMPREGADORA, bem como outras relativas a empréstimos, bolsas de estudos, adiantamentos, refeições, transporte, **assistência médica ou odontológica**, de previdência privada ou de identidade cooperativa, cultural ou recreativa, entre outros benefícios que lhe sejam oferecidos pela EMPREGADORA, desde que manifestada sua opção prévia.”*

**“CLÁUSULA OITAVA...**

**PARÁGRAFO PRIMEIRO**

O EMPREGADO neste ato opta pela sua inclusão no plano de saúde/odontológico oferecido pela CONTRATANTE, autorizando-a a proceder à sua renovação e reajustes anuais e a descontar de sua remuneração mensal o valor dos custos correspondentes, manifestando, por meio deste instrumento, a sua ampla e total concordância com as presentes condições, facultando a qualquer tempo a sua exclusão, mediante pedido expresso.  
(destaques nossos)

28. Com uma verdadeira estratégia de marketing do labor, a empresa Reclamada propagandeia ser uma “das melhores empresas para trabalhar”, conforme se verifica em seu site<sup>2</sup>:

*“desde 1997 a empresa participa da pesquisa “As 130 Melhores Empresas para Você Trabalhar”, publicados pelas revistas Época e Exame|Você S/A.”*

*“Em 2001, foi considerada a “Melhor Empresa para Trabalhar no Brasil segundo ranking da revista Exame e, em 2003, ficou entre as cinco melhores.”*

*“Em 2004, foi incluída pela Você S/A entre as “100 Melhores Empresas da América Latina para Trabalhar”. No mesmo ano e no seguinte recebeu o Prêmio DCI - As Empresas Mais Admiradas do Brasil.*

*Em 2013, pela 15ª vez, foi eleita uma das melhores empresas para se trabalhar pelo Great Place to Work/Revista Época, alcançando a 12ª posição.*

29. Ainda sobre os encantamentos de suas vagas de emprego, a Arcos Dourados<sup>3</sup> divulgou em maio de 2015:

#### **“GREAT PLACE TO WORK**

*O McDonald’s foi eleito 16 vezes pelo Instituto Great Place to Work®, em parceria com a revista Época, como uma das melhores empresas para se trabalhar no Brasil. Pelo reconhecimento do investimento diário nos funcionários da companhia, no ano de 2014 o McDonald’s manteve a 12ª posição, colocação que já havia conquistado em 2013. **O McDonald’s também foi reconhecido como a empresa que mais emprega funcionários jovens.** A companhia ainda ficou entre as 20 melhores nas categorias “As mais procuradas”, “As empresas que contratam mais” e “As que mais promoveram”. O pilar de incentivo ao primeiro emprego e a política de promover os talentos internos do McDonald’s é um reconhecimento da GPTW à empresa.”*  
(grifamos)

<sup>2</sup> <http://www.mcdonalds.com.br/>

<sup>3</sup> <http://www.mcdonalds.com.br/imprensa/press-kit/release/mcdonalds-nono-restaurante-na-paulista-gera-55-empregos/>

**30. Outrossim, os trabalhadores da Reclamada estão mais propensos ao desenvolvimento de doenças pelo consumo diário de fast food, tornando ainda mais necessário o fornecimento do plano de saúde a partir da contratação.**

31. Diante deste cenário de inverdades, verifica-se que os descontos indevidos e a injusta e ilegal discriminação na concessão dos benefícios sociais, obriga os trabalhadores da Reclamada com menos de 6 (seis) meses de trabalho, em caso de acidentes de trabalho ou de doenças, valerem-se de um sistema de saúde público ineficiente e precário, em clara afronta ao disposto no artigo 9º, 444 e 462 da CLT, incisos III e IV do artigo 1º, *caput* e inciso XXIII do artigo 5º, artigo 6º, incisos XXII e XXVI do artigo 7º, artigo 170, artigo 193 e artigo 225, todos da Constituição Federal.

**V – Dos descontos indevidos nos salários dos empregados a título de plano de saúde**

32. Nobre Julgador, a Convenção Coletiva de Trabalho do Sindicato Autor estabelece dois tipos de piso salarial, diferenciados pelo critério concessão ou não de plano de saúde integral e gratuito aos empregados.

33. A cláusula 3º, da CCT 2015/2017, dispõe:

**“Cláusula 3ª.** Os pisos salariais devidos a partir da vigência da presente Convenção Coletiva de Trabalho serão os seguintes:

**I – Para as empresas que já concedem ou venham a conceder plano de saúde integra:**

a) Piso salarial para as **microempresas, empresas de pequeno porte e empresas enquadradas no regime do SIMPLES**, a partir de **01/07/2015**, de **R\$ 996,14** (novecentos e noventa e seis reais e quatorze centavos) para os mensalistas, ou **R\$ 4,53** (quatro reais e cinquenta e três centavos) por hora trabalhada para os empregados cujos salários são calculados de acordo com o número de horas trabalhadas durante o mês (horistas); e

b) **Piso salarial para as demais empresas**, a partir de **01/07/2015**, de R\$ 1.025,35 (um mil e vinte e cinco reais e trinta e cinco centavos) para os mensalistas, ou **R\$ 4,66** (quatro reais e sessenta e seis centavos) por hora trabalhada para os empregados cujos salários são calculados de acordo com o número de horas trabalhadas durante o mês (horistas), e a partir de **01/01/2016**, de **R\$ 1.037,65** (um mil e trinta e sete reais e sessenta e cinco centavos) para os mensalistas, ou **R\$ 4,72 (quatro reais e setenta e dois**

**centavos) por hora trabalhada para os empregados cujos salários são calculados de acordo com o número de horas durante o mês (horistas)**

**II – Para as empresas que não concedem ou nem venham a conceder plano de saúde integral:**

**a) Piso salarial as microempresas, empresas de pequeno porte empresas enquadradas no regime SIMPLES, a partir de 01/07/2015, de R\$ 1.088,22 (um mil e oitenta e oito reais e vinte e dois centavos) para os mensalista cujos salários são calculados s, ou R\$ 4,95 (quatro reais e noventa e cinco centavos) por hora trabalhadas para os empregados cujos salários são calculados de acordo com o número de horas trabalhadas durante o mês (horista); e**

**b) Piso salarial para as demais empresas, a partir de 01/07/2015, de R\$ 1.132,12 (um mil e cento e trinta de dois reais e doze centavos) para os mensalistas, ou R\$ 5,15 (cinco reais e quinze centavos) por hora trabalhada para os empregados cujos salários são calculados de acordo com as horas trabalhadas durante o mês (horista).(...)" (grifamos)**

34. Nobre Julgador, a empresa Arcos Dourados apesar de remunerar seus empregados com o piso salarial atinente às empresas que concedem planos de saúde integral aos seus empregados (alínea "b", inciso I, cláusula 3ª, da CCT 2013/2015), também desconta os valores do plano de saúde nos holerites dos trabalhadores substituídos, em total afronta ao disposto na norma convencional.

35. Ao instituir essa distinção de pisos salariais, as entidades sindicais convenientes procuram estimular a concessão de plano de saúde aos empregados de forma gratuita, com vistas a construir um meio ambiente de trabalho onde a saúde é um efetivo direito social do trabalhador.

36. Para balizar essas alegações, o Sindicato Autor colaciona holerites de empregados da Reclamada, nos quais é possível verificar que muito embora a empresa pague o valor da hora trabalhada na modalidade concessão de plano de saúde integral (piso salarial menor) - ela desconta dos empregados os valores de plano de saúde.

37. Não obstante a prerrogativa da inversão do ônus da prova nas ações coletivas para a proteção dos direitos individuais dos trabalhadores, o Sindicato Autor nesta oportunidade, demonstra os fatos constitutivos de seu direito nos termos do artigo 818, da CLT e inciso I, do artigo 333, do CPC.

38. Para efeito de amostragem, o holerite do mês de abril de 2013 ora colacionado, demonstra que a empresa Arcos Dourados paga ao seu empregado horista o valor de R\$ 3,70 (três reais e setenta centavos) por hora trabalhada:

 **Demonstrativo de Pagamento**

EMPRESA <b>ARCOS DOURADOS COM DE ALIMENTOS LTDA-SCT</b>		DATA DE CREDITO <b>07/05/2013</b>
DEPARTAMENTO <b>SCT-SHOPPING TAMBORE 2 - CREW</b>		C.N.P.J. <b>42.591.651/0427-33</b>
NOME DO FUNCIONARIO <b>HELEN IRACI CARVALHO DOS SANTOS</b>		MES/ANO <b>ABRIL/2013</b>
CARGO <b>ATENDENTE DE RESTAURANTE</b>		MATRICULA / CODIGO <b>385757</b>
		SALARIO / TIPO <b>3,70 /HORA</b>

CD	DESCRICAO	REFERENC	VALORES	DEBITOS	DEBITOS
V001	HORA NORMAL	N	93,310	345,25	
V220	DIFERENCA SALARIO COMPLEMENTO	N	12,396	49,54	
V201	HORA NORMAL PROJETADA	N	65,276	244,09	
V002	D. S. R.	N	11,725	43,99	
V202	DSR PROJETADA	N	13,140	49,73	
V007	HORA EXTRA 60%	N	0,080	0,49	
V110	REFLEXO H EXTRA S/ DSR	N		0,07	
V022	AUXILIO DOENCA	N	8,330	30,82	
V029	FERTAS GOZADAS	N	2,000	42,80	
V031	1/3 FERTAS GOZADAS	N	2,000	14,27	
D001	I.N.S.S. SOBRE SALARIO	N	2,000		61,69
D121	ATRASO HORISTAS	N			4,74
D008	CONFIRMACAO ASSISTENCIAL	N	0,015		23,50
D015	ASSISTENCIA ODONTOLOGICA	N			1,37
D023	ADIANTEMENTO QUINZENAL	N			186,48
D030	VALE TRANSPORTE	N			45,81
D057	ASSISTENCIA MEDICA - MEDIAL	N			15,07
D058	CO-PARTICIPACAO - MEDIAL	N			6,95
R008	TOTAL UNIFORMO FERTAS	N	2,000		52,56

BANCO	VALOR DEBITO	TOTAL DEBITOS
BANCO BRADESCO S/A	921,05	398,17

CONTA BANCARIA	VALOR LIQUIDO
354/0659812-9	422,88

SAC CONT. INSS	BASE CALC. INSS	CONT. INSS	BASE CALC. INSS	DEBITO INSS
771,22	616,31	65,80	697,55	00

COMENTARIOS

39. Conforme o holerite paradigma, a empresa Reclamada remunera seus trabalhadores com base na cláusula convencional que determina o fornecimento de plano de saúde integral aos empregados, nos termos da alínea “c”, do inciso I, da cláusula 3ª, do Termo Aditivo da Convenção Coletiva de Trabalho 2011/2013, *in verbis*:

*“Cláusula 3ª – Pisos Salariais. Os pisos salariais devidos a parti de 1º de julho de 2012 serão os seguintes:*

*I – Para as empresas **que já concedem ou venham a conceder plano de saúde:***

*a)...*

*b)...*

*c) Piso salarial para as **demais empresas**, a partir de 1º de Julho de 2012, de **R\$ 807,75** (oitocentos reais e sete centavos e setenta e cinco centavos) para os mensalistas, ou R\$ 3,70 (três reais e setenta centavos) por hora trabalhada para os empregados cujos salários calculados de acordo com o número de horas trabalhadas durante o mês (horistas). (grifamos)*

40. Ainda com alusão ao holerite colacionado, a empresa efetua o desconto do valor de **R\$ 15,07 (quinze reais e sete centavos) a título de “ASSISTÊNCIA MÉDICA-MEDIAL” e desconta o valor de R\$ 6,95 (seis reais e noventa e cinco centavos) a título de “CO – PARTICIPAÇÃO – MEDIAL”.**

41. É importante esclarecer que a empresa Arcos Dourados utiliza-se da vantagem convencional do pagamento de um piso menor, sem a devida contrapartida da concessão do plano de saúde gratuito aos empregados, e pior, de forma totalmente ilegal ainda realiza mensalmente descontos dos holerites dos empregados dos valores do plano de saúde, acrescidos de valores a título de coparticipação, exsurgindo de forma inequívoca a afronta ao inciso XXVI, do artigo 7º, da Constituição Federal.

42. Quando a empresa opta pagar o piso menor na modalidade de concessão de plano de saúde integral, ela deve assumir no ato da contratação todos os custos do plano de saúde, sendo certo também que nesta modalidade de contrato assumido pela empresa, o fornecimento do plano de saúde aos empregados deve ser imediato, sem que haja qualquer carência ou descontos no salário.

43. À obviedade, os trabalhadores da Reclamada sofrem um duplo prejuízo pecuniário, pois, contam com descontos dos valores do plano de saúde de seus holerites e recebem um piso salarial menor (cláusula 3ª, inciso I, alínea “a”).

44. Assim, por não conceder plano de saúde gratuito e descontar os valores do plano de saúde nos holerites de seus empregados, o Sindicato Autor requer a condenação da empresa Reclamada para que ela cesse imediatamente os descontos dos valores do plano de saúde dos holerites dos empregados, bem como se requer a condenação da empresa para restituir a todos os seus empregados os valores indevidamente descontados a título de assistência médica e coparticipação do plano de saúde.

45. Assim, considerando-se que a empresa Arcos Dourados paga um piso salarial menor, sem oferecer plano de saúde aos seus empregados de forma gratuita, o Sindicato Autor requer a condenação da Reclamada ao pagamento das diferenças salariais, conforme os valores dispostos na cláusula convencional para as empresas **que não concedem plano de saúde gratuitamente aos empregados, nos termos da alínea b**, **inciso II, clausula 3ª, das CCT's 2015/2017, Termo Aditivo da CCT 2013/2015 e CCT 2013/2015; alínea "c", do inciso II, da cláusula 3ª das CCT's Termo Aditivo 2011/2013, CCT 2011/2013 e Termo Aditivo da CCT 2009/2011.**

46. Mas as irregularidades perpetradas pela Ré não cessam por aqui, pois, conforme declinado, a empresa Arcos Dourados muito embora oferte em suas vagas de emprego o direito ao benefício do plano de saúde e odontológico, **ela somente disponibiliza esses benefícios sociais aos trabalhadores após completarem 6 (seis) meses de contrato de trabalho, em total afronta ao princípio da boa-fé contratual.**

## **VI – Da afronta ao princípio da boa fé objetiva no descumprimento de oferta de benefício**

47. Nobre Julgador, não se pode perder de vista que o contrato de trabalho como todos os contratos possuem regras gerais e inderrogáveis para a sua realização, segundo a lição de Caio Mário<sup>4</sup>, o contrato é *“um acordo de vontades, na conformidade da lei, e com a finalidade de adquirir, resguardar, transferir, conservar, modificar ou extinguir direitos.”*

48. Carlos Roberto Gonçalves<sup>5</sup> explica que *“o contrato resulta de duas manifestações de vontade: a proposta e a aceitação. A primeira, também chamada de oferta, policitação ou oblação, dá início à formação do contrato e não depende, em regra, de forma especial.”*

---

<sup>4</sup> Caio Mário da Silva Pereira, Instituições de direito civil, v. III, p. 7

<sup>5</sup> Gonçalves, Carlos Roberto Direito civil brasileiro, volume 3 : contratos e atos unilaterais / ed. — SãoPaulo : Saraiva, 2012 – pg. 77

49. Nesse sentido, a partir do momento em que a empresa Arcos Dourados comunica ao candidato a uma de suas vagas de emprego o direito a percepção do benefício de plano de saúde e plano odontológico, ela está vinculada a esta proposta.

50. É da essência das negociações o debate a cerca das cláusulas do futuro contrato. Já a oferta ou proposta em sentido técnico é negócio jurídico unilateral sobre o qual não cabe mais nenhuma discussão, tão somente aceitação ou recusa, sendo essa a sua característica essencial. Mais uma vez, sob os ensinamentos de Carlos Roberto Gonçalves<sup>6</sup>:

*“A oferta traduz uma vontade definitiva de contratar **nas bases oferecidas, não estando mais sujeita a estudos ou discussões, não dirigindo-se à outra parte** para que a aceite ou não, sendo, portanto, um negócio jurídico unilateral, constituindo elemento de formação contratual. Pode-se dizer, então, **que a proposta, oferta, policitação ou oblação** é uma declaração receptícia de vontade, dirigida por uma pessoa a outra (com quem pretende celebrar um contrato), **por força do qual a primeira manifesta sua intenção de se considerar vinculada, se a outra parte aceita. Representa ela o impulso decisivo para a celebração do contrato, consistindo em uma declaração de vontade definitiva. Distingue-se nesse ponto das negociações preliminares, que não tem esse caráter e não passam de estudos e sondagens, sem força obrigatória.**”*

51. A obrigatoriedade da oferta está disciplinada no artigo 427, do C.C., segundo o qual:

*“Art. 427. A proposta de contrato obriga o proponente, se o contrário não resultar dos termos dela, da natureza do negócio, ou das circunstâncias do caso.”*

52. Com efeito, o regramento legal dispõe que o preponente fica vinculado a oferta realizada em todos os seus termos, podendo-se afirmar com base nessa premissa, que a empresa Arcos Dourados não poderia deixar de fornecer o plano de saúde e odontológico a partir da contratação, porquanto tais benefícios foram ofertados quando do anúncio das suas vagas de emprego.

53. Assim, a empresa Reclamada ao não cumprir com as ofertas de benefícios descritas em suas vagas de emprego, afronta o princípio da boa-fé,

---

<sup>6</sup> Op. cit 79

induzindo o trabalhador a erro, em demonstração do abuso de direito da livre contratação patronal.

54. Não obstante às falsas promessas de benefícios sociais, é importante frisar que a discriminação patronal não se coaduna com os ditames da justiça social, por ferir o princípio da dignidade humana, da igualdade e da função social da propriedade.

## **VII - Do descumprimento da função social propriedade**

55. Muito embora haja a liberdade na condução e exploração de qualquer atividade econômica lícita, o poder do capital não pode ser realizado de forma ampla e irrestrita, na medida em que o Estado Democrático de Direito impõe o cumprimento de obrigações com a sociedade;

56. Nesse sentido, o artigo 170 da Constituição Federal, estabelece que a ordem econômica está fundada na valorização do trabalho humano e na livre iniciativa, tendo por fim assegurar a todos existência digna, conforme os ditames da justiça social.

57. Com efeito, a ordem jurídica constitucional impõe à sociedade como um todo, aí incluídas as empresas, o dever jurídico geral de colaborar com o Estado na concretização de todos os direitos fundamentais, e por óbvio, incluído o direito à saúde, nos termos do artigo 6º, da Constituição Federal.

58. Nessa linha de raciocínio, tem-se que a concessão de plano de saúde aos empregados representa uma ação concreta da empresa com vistas a atender ao dever jurídico que lhe é imposto pela Constituição da República.

59. De outra parte, a Consolidação das Leis do Trabalho, através artigo 444, estabelece que as relações contratuais não podem colidir com os princípios de proteção ao trabalho. O artigo 444, da CLT, dispõe:

*“Art. 444 - **As relações contratuais de trabalho podem ser objeto de livre estipulação das partes interessadas em tudo quanto não contravenha às disposições de proteção ao trabalho**, aos contratos coletivos que lhes sejam aplicáveis e às decisões das autoridades competentes.”(grifos nossos)*

60. Ainda sob os auspícios do artigo 170, da Constituição Federal, insta trazer a lume a lição de Dinaura<sup>7</sup> Godinho Pimentel Gomes:

*“Ora o Estado Democrático de Direito é o modo de convivência que a sociedade brasileira escolheu e deliberou viver, segundo seus princípios. Portanto, sob sua égide, toda e qualquer empresa, como verdadeira instituição social, deve se posicionar como um grupo integrante da sociedade voltado a alcançar uma economia verdadeiramente humana e justa. Tanto é assim, que a Constituição Federal brasileira adota o sistema econômico fundado na iniciativa privada e estabelece princípios de ordem econômica pré-ordenados à vista da realização de um fim: **assegurar a todos a existência digna, conforme os ditames da justiça social (art. 170, caput). Provém daí a assertiva de toda e qualquer propriedade privada, aí incluída a empresa, titular dos meios de produção, só se legitimar se cumprir uma função social dirigida à justiça social.**”(grifamos)*

61. A empresa não pode somente atuar como uma fonte inesgotável de lucro, ela tem o dever de contribuir para o crescimento da sociedade, começando com a qualidade de seus postos de emprego, garantido a seus empregados um trabalho digno e com segurança, e tais premissas não se concretizam se a empresa Reclamada muito embora forneça planos de saúde e odontológico aos trabalhadores substituídos, só o faça após seis meses de contrato de trabalho.

62. De conveniência se louve novamente a cátedra Dinaura<sup>8</sup> Godinho Pimentel Gomes sobre a função social da propriedade em atenção à proteção da saúde do trabalhador, que citando Eros Roberto Grau propala:

*“É nesse sentido que a **Constituição Federal impõe à empresa adotar todas as prudentes medidas para preservar a vida e a saúde de seus empregados, adotando medidas para preservar a vida e a saúde de seus empregados, adotando medidas protetivas, profiláticas, terapêuticas e curativas (art. 7, XXII, XXVII, da CF/1988, e art. 154, da CLT).** Isso significa que incumbe à empresa empregadora prover, com eficiência, todos os meios e recursos destinados à prevenção de acidentes e moléstias profissionais, de modo a resguardar a integridade física de seus empregados. **Tudo isso com a proclamada função social da empresa, como um dos princípios da ordem econômica estabelecido no art. 170, II e III, da CF/1988, conforme já se destacou.** A propósito, salienta Eros Roberto Grau que o exercício de qualquer parcela de*

---

<sup>7</sup> Gomes, Dinaura Godinho Pimentel – A CONSTITUCIONALIZAÇÃO DO DIREITO DO TRABALHO – Interpretação e aplicação das normas trabalhistas para a efetiva inter-relação dos interesses econômicos como o respeito à dignidade humana – pg 289

<sup>8</sup> Gomes, Dinaura Godinho Pimentel – A CONSTITUCIONALIZAÇÃO DO DIREITO DO TRABALHO – Interpretação e aplicação das normas trabalhistas para a efetiva inter-relação dos interesses econômicos como o respeito à dignidade humana – pg 289

atividade econômica deve ser adequada à proteção da dignidade humana, porquanto **“a atividade econômica (em sentido amplo) – deve ser dinamizada tendo em vista a promoção da existência digna de que todos devem gozar...”**”

63. À obviedade, a empresa Arcos Dourados ao fornecer planos de saúde e odontológicos aos seus empregados somente após 6 (seis) meses de contrato de trabalho, não cumpre também com a sua função constitucional de manter um meio ambiente de trabalho equilibrado.

64. Define-se meio ambiente de trabalho como sendo o conjunto de bens, instrumentos e meios de natureza material e imaterial, em face do qual o ser humano exerce atividades laborais, conforme disposto no inciso VIII, do artigo 200 da Constituição Federal.

65. Não se pode perder de vistas que a maioria dos trabalhadores inseridos no meio ambiente de trabalho da Reclamada são jovens e adolescentes, muitos menores de dezoito anos, que em sua primeira experiência profissional são apresentados na prática ao conceito da palavra precarização. Nesse cotejar, conforme leciona Norma Sueli Padilha<sup>9</sup>

**“A valorização do meio ambiente do trabalho implica uma mudança de postura ética, ou seja, na consideração de que o homem está à frente dos meios de produção. O meio ambiente do trabalho deve garantir o exercício da atividade produtiva do indivíduo, não considerado como máquina produtora de bens e serviços, mas, sim, como ser humano ao qual são asseguradas bases dignas para manutenção de uma sadia qualidade de vida. As interações do homem com o meio ambiente, no qual se dá a implementação de uma atividade produtiva, não podem, por si só, comprometer esse direito albergado constitucionalmente.”**

66. No plano internacional a Convenção 187<sup>10</sup>, da OIT, ainda não ratificada pela Brasil, dispõe na alínea “d”, do artigo 1º que:

*d) A expressão cultura nacional de prevenção em matéria de saúde e segurança diz respeito a uma cultura em que o direito a um meio ambiente seguro e saudável*

<sup>9</sup> Rev. TST, Brasília, vol. 77, no 4, out/dez 2011 - [file:///C:/Users/marcela/Downloads/Equil%C3%ADbrio%20do%20meio%20ambiente%20do%20trabalho%20-%20direito%20fundamental%20do%20trabalhador%20e%20de%20espa%C3%A7o%20interdisciplinar%20entre%20o%20Direito%20do%20Trabalho%20e%20o%20Direito%20Ambiental%20\(3\).pdf](file:///C:/Users/marcela/Downloads/Equil%C3%ADbrio%20do%20meio%20ambiente%20do%20trabalho%20-%20direito%20fundamental%20do%20trabalhador%20e%20de%20espa%C3%A7o%20interdisciplinar%20entre%20o%20Direito%20do%20Trabalho%20e%20o%20Direito%20Ambiental%20(3).pdf)

<sup>10</sup> [http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_INSTRUMENT\\_ID:312332](http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312332)

*trabalho é respeitado em todos os níveis, em que governo, empregadores e trabalhadores participam ativamente em iniciativas destinadas a assegurar um meio ambiente de trabalho seguro e saudável através de um sistema de direitos, responsabilidades e deveres, definidos e que seja atribuída a máxima prioridade ao princípio da prevenção.*

67. Não obstante, o Brasil ratificou a Convenção nº 155<sup>11</sup> da OIT, que trata da segurança e saúde dos trabalhadores e o meio ambiente de trabalho através do Decreto-Legislativo nº 2/92 e Decreto nº 1.254/94. Nesse sentido é salutar transcrever o que dispõe a alínea “e”, do artigo 3 , *in verbis*:

*“Art. 3 — Para os fins da presente Convenção:*

*a) a expressão ‘áreas de atividade econômica’ abrange todas as áreas em que existam trabalhadores empregados, inclusive a administração pública;*

*b) o termo ‘trabalhadores’ abrange todas as pessoas empregadas, incluindo os funcionários públicos;*

***c) a expressão ‘local de trabalho’ abrange todos os lugares onde os trabalhadores devem permanecer ou onde têm que comparecer, e que estejam sob o controle, direto ou indireto, do empregador;***

*d) o termo ‘regulamentos’ abrange todas as disposições às quais a autoridade ou as autoridades competentes tiverem dado força de lei;*

***e) o termo ‘saúde’, com relação ao trabalho, abrange não só a ausência de afecções ou de doenças, mas também os elementos físicos e mentais que afetam a saúde e estão diretamente relacionados com a segurança e a higiene no trabalho.” (grifei)***

68. Ainda dentro do campo internacional, a Convenção nº 161 da OIT, aprovada pelo Brasil através do Decreto Legislativo nº 86/89 e Decreto nº 127/91, outorga aos empregadores a incumbência de velar por condições de trabalho que extirpem e minimizem os riscos à saúde dos trabalhadores, conforme estabelece o inciso I, do artigo 1º, *in verbis*:

*“Art. 1 — Para os fins da presente Convenção:*

*a) a expressão ‘Serviços de Saúde no Trabalho’ designa um serviço investido de funções essencialmente preventivas e encarregado de aconselhar o empregador, os trabalhadores e seus representantes na empresa em apreço, sobre:*

---

<sup>11</sup> <http://www.oitbrasil.org.br/node/504>

***I) os requisitos necessários para estabelecer e manter um ambiente de trabalho seguro e salubre, de molde a favorecer uma saúde física e mental ótima em relação com o trabalho;***

*II) a adaptação do trabalho às capacidades dos trabalhadores, levando em conta seu estado de sanidade física e mental;” (grifamos)*

69. Decerto, verifica-se que no plano internacional e no âmbito nacional, não uma faculdade, mas uma obrigação do empregador velar para a construção de um meio ambiente de trabalho equilibrado, cuja essência seja a proteção da saúde física e mental dos trabalhadores.

70. Nesse sentido, a empresa Arcos Dourados somente terá um meio ambiente de trabalho equilibrado, quando os benefícios sociais como plano de saúde e plano odontológico forem concedidos a todos os empregados no ato da contratação, especialmente porque esses jovens e adolescentes são de baixa (função social do contrato de trabalho), em face do princípio da isonomia (não discriminação no tratamento).

#### **VIII – Da afronta ao princípio da igualdade**

71. A Declaração Universal dos Direitos do Homem dispõe em seu artigo 7º que todas as pessoas são iguais perante a lei, tendo os mesmos direitos, sem qualquer discriminação. O artigo 24 da Convenção Americana sobre Direitos Humanos Pacto de São José estabelece o princípio da igualdade entre as pessoas e veda a prática de discriminação, nos mesmos moldes que a Convenção 111, da OIT trata da não discriminação no emprego.

72. A Constituição Federal de 1988 dispõe em seu artigo 5º, *caput*, sobre o princípio constitucional da igualdade, perante a lei, nos seguintes termos:

*“Artigo 5º. Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade, nos termos seguintes.*

73. O princípio da igualdade prevê a igualdade de aptidões e de possibilidades aos cidadãos de gozar de tratamento isonômico pela lei. Por meio desse princípio são vedadas as diferenciações arbitrárias e absurdas, não justificáveis pelos valores da Constituição Federal, e tem por finalidade limitar a atuação do legislador, do intérprete ou autoridade pública e do particular, neste caso incluídas as empresas.

74. Nessa oportunidade, imperioso ressaltar o voto do Excelentíssimo Senhor Ministro Carlos Velloso no julgamento do RE 161.243, sobre o princípio da igualdade, sob os auspícios dos ensinamentos de Celso Antônio Bandeira de Mello:

*“No voto que proferi quando do julgamento do MS 21.154-DF, lembrei que a prática da igualdade está em tratar igualmente os iguais e desigualmente os desiguais e desigualmente os desiguais, tal como ensinava Aristóteles.”*

(...)

*É que a “discriminação não pode ser gratuita ou fortuita. Impede que exista uma adequação racional entre tratamento diferenciado construído e a razão diferencial que lhe serviu de supedâneo”, ou noutras palavras, “a lei não pode conceder tratamento específico, vantajoso ou desvantajoso, em atenção a traços e circunstâncias peculiarizadoras de uma categoria de indivíduos se não houve adequação racional entre o elemento diferencial e o regime dispensado aos que se inserem na categoria diferenciada” (Celso Antônio Bandeira de Mello”, ob. cit., págs. 47/50).*

75. À obviedade, a empresa Arcos Dourados pratica discriminação injustificada ao conceder plano de saúde e plano odontológico aos seus empregados somente após 6 (seis) meses de trabalho ao seus empregados.

76. No direito do Trabalho, quando a empresa estabelece uma norma com regra geral para os seus empregados, não pode fazer discriminações arbitrárias, devendo agir com igualdade de tratamento.

77. Nesse sentido, louvável transcrever os ensinamentos do ilustre doutrinador e Ministro do C. TST, Maurício Godinho Delgado<sup>12</sup> sobre o princípio da não discriminação:

*“O princípio da não discriminação é a diretriz geral vedatória de tratamento diferenciado à pessoa em virtude de fator injustamente desqualificante.*

*Discriminação é a conduta pela qual nega-se a alguém. Em função de fator injustamente desqualificante, tratamento compatível com o padrão jurídico assentado para a situação concreta vivenciada. O referido princípio nega validade a essa conduta discriminatória.”*

78. No sentido de extirpar qualquer discriminação injustificada, caminha nossa jurisprudência:

---

<sup>12</sup> Delgado, Maurício Edição Especial Revista dos Tribunais - PRINCÍPIOS DA DIGNIDADE HUMANA, DA PROPORCIONALIDADE E/EU RAZOABILIDADE E DA BOA-FÉ NO DIREITO DO TRABALHO – pg. 580

“**PLANO DE SAÚDE - CONCESSÃO DIFERENCIADA A EMPREGADOS DO MESMO SETOR - VIOLAÇÃO AO PRINCÍPIO DA ISONOMIA - Ainda que inexista previsão legal ou convencional a obrigar a empresa a fornecer planos de saúde, se instituídos por mera liberalidade empresarial, não podem ser utilizados como meio discriminatório entre os empregados beneficiados, sob pena de afronta ao texto constitucional na sua proteção ao trabalho e a dignidade humana, que se consolida no impedimento de tratamentos diferenciados, proibidos também pelo princípio da isonomia, que rege as relações de trabalhistas.**”(TRT-3 - RO: 01187201418303001 0001187-82.2014.5.03.0183, Relator: Luis Felipe Lopes Boson, Terceira Turma, Data de Publicação: 21/07/2014 18/07/2014. DEJT/TRT3/Cad.Jud. Página 110. Boletim: Sim.)

“**RECURSO ORDINÁRIO. DANO MORAL. CONCESSÃO TARDIA DE PLANO DE SAÚDE. PRIVAÇÃO DO EMPREGADO À UTILIZAÇÃO DO PLANO DESDE A ADMISSÃO. ATO ILÍCITO. CONDUTA LESIVA.** O objetivo do empregador ao conceder o plano de saúde, seja de forma gratuita, seja facilitando o acesso do trabalhador à assistência, é o de zelar pela saúde do seu funcionário, bem como possibilitar o tratamento em caso de eventuais doenças que possam lhe acometer. **Ao privar o empregador de usufruir o benefício, o empregador desconsidera princípios basilares que regem a relação de trabalho que são: a dignidade do trabalhador e o valor social do trabalho, preceitos resguardados constitucionalmente.** Revela-se ilícito o ato do empregador de privar o empregado do plano de saúde a que tem direito desde a data de sua admissão, somente o concedendo meses mais tarde. (TRT-1 - RO: 00001640520135010018 RJ, Relator: Flavio Ernesto Rodrigues Silva, Data de Julgamento: 27/01/2014, Décima Turma, Data de Publicação: 13/02/2014)(grifamos)

79. Conforme disposto no inciso IV, do § 2º, do artigo 458, da CLT, o plano de saúde fornecido ao empregado não tem natureza salarial, independentemente de ser individual ou coletivo: “§ 2º **Para os efeitos previstos neste artigo, não serão considerados como salário as seguintes utilidades concedidas pelo empregador: (...) IV - assistência médica, hospitalar e odontológica, prestada diretamente ou mediante seguro-saúde**”.

80. Não é ocioso lembrar que a Consolidação das Leis do Trabalho não obriga o empregador a fornecer plano de saúde de uma única operadora ou de um mesmo tipo a todos os empregados para que o benefício não tenha natureza salarial.

81. Entretanto, em face do princípio constitucional da isonomia, quando o empregador decide fornecer plano de saúde estribado em convenção coletiva de trabalho, deve fazê-lo para todos os seus empregados a fim de evitar a configuração de tratamento discriminatório.

82. Mão não é só a Constituição Federal que a empresa Arcos Dourados viola, na medida em que a sua conduta discriminatória também viola o seu próprio Código de Ética<sup>13</sup>, que dispõe:

**“RESPEITO E DIGNIDADE**

*Cada um de nossos empregados merece ser tratado com **equidade, respeito e dignidade. Oferecemos igualdade de oportunidades a empregados e pessoas que nos solicitam trabalho.**” (grifamos)*

83. Nobre Julgador, não se pode deixar de considerar que a empresa Arcos Dourados, pelas suas péssimas condições de trabalho tem alta taxa de rotatividade de empregados, sendo certo que muitos trabalhadores não chegam a completar o período de carência de seis meses de trabalho.

84. A injusta discriminação na concessão do plano de saúde praticada pela empresa Arcos Dourados, além de violar o *caput* do artigo 5º, também viola o inciso XXII do artigo 7º, da Constituição Federal, ante a exposição de vulnerabilidade da saúde do trabalhador, em completa violação ao inciso 6º, da Carta Magna.

### **IX – Do possível cometimento de crime fiscal**

85. Nobre Julgador, o artigo 196 da Constituição Federal assegura que a saúde é direito de todos e é dever do Estado garantir este direito através de políticas sociais e econômicas.

86. Nesse cotejar, como desdobramento de uma política econômica para incentivar ações que visem assegurar a saúde dos trabalhadores, a legislação do Imposto de Renda permite a abatimento dos planos de saúde empresariais concedidos aos empregados.

87. Registre-se, por oportuno, que os gastos com os contratos de plano de saúde de acordo com o artigo 360 do Decreto 3.000/1999, são considerados dedutíveis para efeitos de apuração do Imposto de Renda Pessoa Jurídica (IRPJ) e da Base de Cálculo (BC) da Contribuição Social sobre o Lucro Líquido (CSLL) da empresa empregadora,

---

<sup>13</sup> [http://www.arcosdourados.com/attached/pdf/codigo\\_por.pdf](http://www.arcosdourados.com/attached/pdf/codigo_por.pdf)

**desde que concedidos a todos os empregados indistintamente, sendo tais despesas consideradas despesas operacionais.**

88. Nesse momento, é salutar transcrever o disposto no artigo 300, do Decreto 3000/1999:

*“Art. 360. **Consideram-se despesas operacionais os gastos realizados pelas empresas com serviços de assistência médica, odontológica, farmacêutica e social, destinados indistintamente a todos os seus empregados e dirigentes** (Lei nº 9.249, de 1995, art. 13, inciso V).*

89. De acordo com a legislação do Imposto de Renda, são dedutíveis para efeitos de apuração do Lucro Real e da BC da CSLL os gastos realizados pelas empresas com serviços de assistência médica, odontológica, farmacêutica e social, **destinados indistintamente** a todos os seus empregados e dirigentes.

90. Nesse raciocínio, imperioso ressaltar o que dispõe o inciso VI, do artigo 249, do Decreto nº 3.000/1999:

*“Art. 249. **Na determinação do lucro real**, serão adicionados ao lucro líquido do período de apuração (Decreto-Lei nº 1.598, de 1977, art. 6º, § 2º):*

*(...)*

***VI - as contribuições não compulsórias, exceto as destinadas a custear seguros e planos de saúde, e benefícios complementares assemelhados aos da previdência social, instituídos em favor dos empregados e dirigentes da pessoa jurídica** (Lei nº 9.249, de 1995, art. 13, inciso V);*

91. A legislação tributária é bem clara ao atender dois princípios constitucionais, o primeiro princípio refere-se à proteção à saúde, ao permitir que o empregador enquadre os valores despendidos com assistência médica e odontológica fornecida aos empregados como despesas operacionais, abatendo-as do lucro real, e conseqüentemente, **permite o pagamento menor de Imposto de Renda a pagar**, o segundo, é o princípio da igualdade, considerando-se que a empresa somente poderá gozar da benesse fiscal se os planos de saúde e odontológico forem fornecidos **indistintamente a todos os empregados**.

92. Nesse cotejar, a empresa Arcos Dourados jamais poderia abater os valores despendidos com os planos de saúde e odontológicos, na medida em que não concede os benefícios sociais indistintamente aos seus empregados.

93. Sem embargo de entendimento em sentido contrário, caso a empresa Arcos Dourados contabilize os valores despendidos com os planos de assistência

médica e odontológica como despesas operacionais, abatendo esses valores do seu lucro real, a fim de pagar menos Imposto de Renda, constitui crime de sonegação fiscal, nos termos do inciso I, do artigo 1º, da Lei 4.729/1965.

94. Nesse contexto, o Sindicato Autor requer que se Digne Vossa Excelência em determinar a intimação da empresa Arcos Dourados para a apresentação de seu Balanço Patrimonial, a fim de apurar se a empresa se beneficia da isenção de tributos e, conseqüentemente, caso a empresa Reclamada contabilize os valores despendidos com os planos de assistência médica e odontológico como despesas operacionais, sem fornecer a todos os seus empregados conforme regramento legal, que se digne Vossa Excelência em expedir Ofício à Secretaria da Receita Federal do Brasil, bem como ao Ministério Público Federal, para a apuração dos fatos articulados, nos termos do artigo 40 do Código de Processo Penal, abaixo transcrito:

*“Art. 40. Quando, em autos ou papéis de que conhecerem, os juizes ou tribunais verificarem a existência de crime de ação pública, remeterão ao Ministério Público as cópias e os documentos necessários ao oferecimento da denúncia.”*

#### **IX.I. – Da possível fraude à Previdência Social**

95. Nos termos do inciso I, do artigo 28, da Lei 8.212/1991, salário contribuição é *“a remuneração auferida em uma ou mais empresas, assim entendida a totalidade dos rendimentos pagos, devidos ou creditados a qualquer título, durante o mês, destinados a retribuir o trabalho, qualquer que seja a sua forma, inclusive as gorjetas, os ganhos habituais sob a forma de utilidades e os adiantamentos decorrentes de reajuste salarial.”*

96. De outra parte, a contribuição da empresa destinada à Seguridade Social, nos termos do artigo 22 da Lei 8.212/1991 é de *“vinte por cento sobre o total das remunerações pagas, devidas ou creditadas a qualquer título, durante o mês, aos segurados empregados e trabalhadores avulsos que lhe prestem serviços, destinadas a retribuir o trabalho, qualquer que seja a sua forma, inclusive as gorjetas, os ganhos habituais sob a forma de utilidades e os adiantamentos decorrentes de reajuste salarial.”*

97. Nessa construção legal, seria possível afirmar que os planos de saúde e os planos odontológicos para fins previdenciários fariam parte do cálculo do salário contribuição e, portanto, incidiram na base de cálculo de imposto devido pela empresa.

98. Não obstante, há uma exceção legal para não considerar os valores relativos à assistência médica e odontológica como salário contribuição do trabalhador. Esta exceção está disposta na alínea “q”, do § 9º, da Lei 8.212/1991, *in verbis*:

*q) o valor relativo à assistência prestada por serviço médico ou odontológico, próprio da empresa ou por ela conveniado, inclusive o reembolso de despesas com medicamentos, óculos, aparelhos ortopédicos, despesas médico-hospitalares e outras similares, desde que a cobertura abranja a totalidade dos empregados e dirigentes da empresa; (grifamos)*

99. Com efeito, somente em caso de fornecimento do plano de saúde e odontológico a todos os empregados, tais valores não incidirão na base de cálculo do salário contribuição.

100. Uma vez que a empresa Arcos Dourados somente fornece plano de saúde aos seus empregados após seis meses de contrato de trabalho, verifica-se que a empresa não atende ao comando da alínea “q”, do § 9º, do artigo 28, da Lei 8.212/1991.

101. A necessidade do fornecimento a todos os empregados é corroborada por meio da Coordenadoria-Geral de Tributação através da Solução de Consulta Cosit nº 77/2014, publicada no Diário Oficial da União em 04/04/2014:

**“ASSUNTO: CONTRIBUIÇÕES SOCIAIS PREVIDENCIÁRIAS PLANO DE SAÚDE DISPONIBILIZADO A TODOS EMPREGADOS E DIRIGENTES. EXCLUSÃO DA BASE DE CÁLCULO.**

*O valor relativo a plano de saúde pago por empresa a cooperativa médica não integra o salário de contribuição, desde que a empresa disponibilize o referido plano à totalidade dos seus empregados e dirigentes, ainda que alguns deles, por motivos particulares, manifestem por escrito que não pretendem participar de plano. DISPOSITIVOS LEGAIS: Lei nº 8.212, de 1991, art. 28, § 9º, “q”.” (grifamos)*

102. Decerto, ao deixar de fornecer os benefícios sociais a todos os empregados a empresa Arcos Dourados está recolhendo sua parcela destinado à Seguridade Social em valores inferiores aos realmente devidos, motivo pelo qual, o sindicato Autor requer a expedição à Secretaria da Receita Federal para a apuração dos fatos articulados.

## **X - Caracterização da delinquência patronal**

103. O dano causado aos trabalhadores é efeito colateral da busca incessante da Ré pela redução de custos com a finalidade de aumentar o lucro, preterindo-se as cláusulas sociais de trabalho e a função social da empresa, tais como: a) pagamento de piso salarial menor; b) descontos indevidos de valores do plano de saúde; c) discriminação de trabalhadores com menos de 6 (seis) meses para concessão de plano de saúde.

104. Trata-se de inexecuções faltosas do contrato de trabalho bilateral, distinto de um dumping social. José Augusto Rodrigues Pinto<sup>14</sup> estabelece a diferença entre “a noção econômica do dumping e a noção jurídica da inexecução faltosa de relações bilaterais: enquanto o primeiro visa à eliminação da concorrência empresarial por estrangulamento econômico (dumping), a segunda (inexecução faltosa de relações bilaterais) visa o locupletamento ilícito por violações dos direitos de um dos sujeitos de um negócio jurídico pelo outro.”

105. A conduta da ré amolda-se ao locupletamento das relações de trabalho no momento em que suprime direitos trabalhistas que são assegurados pela legislação trabalhista, coadunando-se ao conceito de delinquência patronal definida por Rodrigues Pinto<sup>15</sup> como: “Descumprimento pelo empregador das obrigações triviais do contrato individual de emprego, tornado abusivo pela habitualidade de sua prática, e inflige ao empregado prejuízo muito superior ao valor das compensações que a Lei, porventura, lhe assegure”.

106. É obrigação trivial da empresa de pagar o correto piso salarial da categoria, não descontar valores do plano de saúde dos empregados e, não criar injusta discriminação com a imposição de “carência” para o fornecimento de plano de saúde e odontológico para os seus trabalhadores, entre outros, o que não se verifica no caso em apreço. Prossegue afirmando, o Ilustre Desembargador Federal aposentado da 5ª Região<sup>16</sup>, que essa delinquência patronal acarreta em uma compensação punitiva que ora é pleiteada nesta ação: “Reparação pecuniária do dano diretamente causado ao empregado, e indiretamente à sociedade, pelo descumprimento patronal abusivo do contrato individual de emprego, compensativa da insuficiência de reparações asseguradas por Lei.”

---

<sup>14</sup> PINTO, José Augusto Rodrigues. Dumping social ou Delinquência patronal na relação de emprego - Rev. TST, Brasília, vol. 77, nº

<sup>15</sup> Ob cit. pág. 150.

<sup>16</sup> Ob cit. pág. 150.

107. A sonegação de direitos trabalhistas é *per se* conduta abusiva empresarial, acarretando prejuízos pecuniários e violando a legislação do trabalho que enseja a compensação pecuniária a todos os trabalhadores. E como se notou, a conduta da empresa é reiterada, sendo, eventualmente, combatida de maneira individual e nunca em um contexto globalizado como ocorreria em um *dumping social* que causa um dano à ordem econômica em que a vítima será “a sociedade atingida pela pressão monopolista”, conforme José Augusto Rodrigues Pinto e pormenorizado no tópico seguinte.

108. Na delinquência patronal que tem por finalidade a otimização do lucro da empresa acarreta em danos a cada empregado atingido pelo ato delinquente:

***...a conduta antissocial que tiver por fim somente otimizar o lucro da empresa pelo descumprimento abusivo das obrigações oriundas das relações de emprego protegidas por legislação tutelar interna (delinquência patronal), causará dano direto aos empregados cujos direitos violar e indireto à ordem jurídica transgredida.***

*Logicamente, o dano social extensivo do dumping deverá ser reparado à sociedade. Mas o dano trabalhista intrínseco da delinquência patronal só poderá ser reparado, com justiça, aos empregados que o sofreram diretamente. Isso entra pelos olhos, como acreditamos já ter demonstrado (acima), nos casos de privação recorrente de salários, de prestação habitual de horas extraordinárias, ainda que pagas, de falta de atendimento às normas de proteção da saúde e segurança no trabalho, de sonegação de depósitos de FGTS e de sua multa por extinção imotivada do contrato etc. A dedução é tão instintiva que as próprias sentenças e a doutrina que as alimenta, apesar de proclamarem o fundamento do próprio dumping social, estão denominando o pagamento punitivo pela natureza que realmente lhe corresponde: indenização suplementar.<sup>17</sup> (g.n.)*

109. A sonegação de direitos trabalhistas é privação recorrente que se amolda à definição acima e que enseja a reparação de danos a cada trabalhador prejudicado. E quando da ação ou omissão incorrer em violação do direito material ou moral, gera necessariamente o interesse de reestabelecer o equilíbrio violado pelo dano. Neste sentido o código civil não deixou lacunas:

---

<sup>17</sup> PINTO, José Augusto Rodrigues. *Dumping social* ou *Delinquência patronal na relação de emprego* - Rev. TST, Brasília, vol. 77, nº 3, jul/set 2011, pág.151/152.

“Art. 927. *Aquele que, por ato ilícito (arts. 186 e 187), causar dano a outrem, fica obrigado a repará-lo.*

[...]

Art. 186. *Aquele que, por ação ou omissão voluntária, negligência ou imprudência, violar direito e causar dano a outrem, ainda que exclusivamente moral, comete ato ilícito.*

Art. 187. *Também comete ato ilícito o titular de um direito que, ao exercê-lo, excede manifestamente os limites impostos pelo seu fim econômico ou social, pela boa-fé ou pelos bons costumes.”*

110. E diante dos fatos narrados, todos os pressupostos da responsabilidade civil estão presentes, tal como a conduta culposa ou dolosa, dano e nexo de causalidade. A culpa está demonstrada na conduta reiterada da empresa em sonegar direitos trabalhistas.

111. O dano está, igualmente, demonstrado diante do extenso material probatório a comprovar violação material e moral de inúmeros trabalhadores que são impedidos de receber seus direitos trabalhistas.

112. Por fim, o nexo de causalidade entre a ligação direta entre a ação e o dano. O art. 403 do Código Civil demonstra que a Teoria do Nexo Causal adotada pela norma civilista brasileira é a Teoria da Causalidade Direta e Imediata para a qual a causa “*seria apenas o antecedente fático que, ligado por um vínculo de necessidade ao resultado danoso, determinasse este último como uma consequência sua, direta e imediata*”.

113. O liame subjetivo que liga a empresa ao dano é o na violação do inciso XXXVI, do artigo 7º, da Constituição Federal, quanto verifica-se à responsabilidade da empresa em cumprir o disposto na Convenção Coletiva de Trabalho, no que tange ao pagamento do correto piso salarial e a concessão de planos de saúde e odontológico a todos os trabalhadores a partir da contratação. O antecedente fático que vincula a empresa ao resultado danoso é, portanto, a supressão de direitos trabalhistas que se afere por meio de condutas reiteradas.

114. Entretanto, além do ressarcimento que se requer baseado na manutenção das relações “*no campo mais tradicional do ressarcimento do dano não se deve reparar só o dano sofrido (pelo autor em juízo), mas o dano globalmente produzido (pelo réu à coletividade inteira)*” (Capelleti), busca os autores a condenação da Empresa Multinacional pela prática da delinquência patronal.

115. É, pois, pertinente dar à delinquência patronal o mesmo trato repressivo dado ao *dumping* para desestímulo de sua prática, com fulcro em compensação punitiva, além das indenizações acaso previstas na Lei trabalhista, e valor proporcional à intensidade do dano material e moral efetivamente sofrido, como já vem ocorrendo a título de indenização suplementar por *dumping social*.

116. Assim sendo, requer-se que seja deferida a condenação da empresa ao pagamento de valor indenizatório a ser apurado por esse MM. Juízo para cada trabalhador da empresa afetado pela conduta delinquente da Reclamada que deixou de cumprir com sua obrigação de velar pela saúde de seus trabalhadores, em proteção ao meio ambiente de saúde equilibrado.

### **XI - Caracterização do “Dumping Social”**

117. A supressão contumaz e reiterada dos direitos os trabalhadores, como se demonstrou, caracteriza o “*dumping social*” que nada mais é do que um ato ilícito que gera a responsabilidade do infrator reparar os danos causados aos lesados, nos exatos termos dos arts. 186, 187, 404 e 927 do Código Civil.

118. Sobre esta hipótese, o Enunciado nº 04 da ANAMATRA (Associação Nacional dos Magistrados da Justiça do Trabalho), aprovado na 01ª Jornada de Direito Material e Processual do Trabalho, realizada pelo TST em 23.11.2007, reconhece a existência do “*dumping social*”, com amparo legal através do artigo 404, § único do Código Civil, nos seguintes termos:

**“DUMPING SOCIAL. DANO À SOCIEDADE. INDENIZAÇÃO SUPLEMENTAR.** *As agressões reincidentes e inescusáveis aos direitos trabalhistas geram um dano à sociedade, pois como tal prática desconsidera-se, propositalmente, a estrutura do Estado Social e do próprio modelo capitalista com a obtenção de vantagem indevida perante a concorrência. A prática, portanto, reflete o conhecido “dumping social”, motivando a necessária reação do Judiciário trabalhista para corrigi-la. O dano à sociedade configura ato ilícito, por exercício abusivo do direito, já que extrapola limites econômicos e sociais, nos exatos termos dos arts. 186, 187 e 927 do Código Civil. Encontra-se no art. 404, parágrafo único do Código Civil, o fundamento de ordem positiva para impingir ao agressor contumaz uma indenização suplementar, como, aliás, já previam os arts. 652,d, e 832, § 1º, da CLT.”*

119. Já a redação do art. 170 da Constituição Federal não deixa dúvidas de que a “ordem econômica” é também fundada na valorização do trabalho, cujo escopo é não apenas assegurar a livre concorrência, reduzir as desigualdades sociais e buscar o emprego digno e devidamente remunerado. Sobre aplicação do art. 170 da CF/88, em relação aos casos caracterizados como “dumping social”, o Ilustre Juiz Jorge Luiz Souto Maior, entende que:

*“Os Direitos Sociais, portanto, não podem ser reduzidos a uma questão de custo. Não é próprio desse modelo de sociedade vislumbrar meramente saídas imediatistas de diminuição de custo da produção, pois que isso significa quebrar o projeto de sociedade sem pôr outro em seu lugar. É o caos das próprias razões. Afinal, há muito se base: a soma da satisfação dos interesses particulares não é capaz de criar um projeto de sociedade.*

*Em nossa realidade, no entanto, várias têm sido as situações de desrespeito pleno aos direitos trabalhistas e, conseqüentemente, à pessoa do trabalhador. Pode-se pensar que isso se dá involuntariamente em razão de uma questão de dificuldade econômica, mas não é bem assim. Claro, a dificuldade econômica também existe, mas o que preocupa mais são as atitudes deliberadas de grandes empresas (que não têm problemas econômicos) de descumprir seu papel social (ao mesmo tempo em que se anunciam para o público em geral como “socialmente responsáveis”). As terceirizações, subcontratações, falências fraudulentas, táticas de fragilização do empregado (como falta de registro, transformação do trabalhador em pessoa jurídica, dispensas sem pagamento de verbas rescisórias, justas causas fabricadas) têm imposto a milhões de cidadãos brasileiros um enorme sacrifício quanto a seus direitos constitucionalmente consagrados, sendo que tal situação tem, como visto, enorme repercussão no custo social (principalmente no que tange à seguridade social, à saúde e à educação) e no desenvolvimento econômico (diminuição do mercado interno), favorecendo, portanto, apenas às empresas multinacionais, ou seja, as que possuem capital estrangeiro, que produzem para o exterior, atendendo a propósitos monopolistas e com isso levando à falência as pequenas e médias empresas nacionais, e que irão embora quando sentirem que nossa sociedade não deu certo. Interessante perceber, também, que a lógica da precarização é mais facilmente implementada em grandes conglomerados empresariais, marcados pela impessoalidade, do que em pequenos empreendimentos nos quais o contato humano entre o patrão e o empregado é muito maior, assumindo, às vezes, aspectos até de certo modo familiares. Dentro desse contexto as pequenas e médias empresas são, igualmente, vítimas (apenas estão identificando de forma equivocada o seu algoz).*

(...)

*As agressões ao Direito do Trabalho acabam atingindo uma grande quantidade de pessoas, sendo que destas agressões o empregador muitas vezes se vale para obter vantagem na concorrência econômica com relação a vários outros empregadores. Isto implica, portanto, dano a outros empregadores não identificados que, inadvertidamente, cumprem a legislação trabalhista, ou que, de certo modo, se vêem forçados a agir da mesma forma. Resultado: precarização completa das relações sociais, que se baseiam na lógica do capitalismo de produção.*

*Óbvio que esta prática traduz-se como “dumping social”, que prejudica a toda a sociedade e óbvio, igualmente, que o aparato judiciário não será nunca suficiente para dar vazão às inúmeras demandas em que se busca, meramente, a recomposição da ordem jurídica na perspectiva individual, o que representa um desestímulo para o acesso à justiça e um incentivo ao descumprimento da ordem jurídica.*

(...)

*Já passou, portanto, da hora do Judiciário trabalhista brasileiro tomar pulso da situação e reverter esse quadro, que não tem similar no mundo.*

(...)

*Portanto, nas reclamações trabalhistas em que tais condutas forem constatadas (agressões reincidentes ou ação deliberada, consciente e economicamente inescusável de não respeitar a ordem jurídica trabalhista), tais como: salários em atraso; pagamento de salários “por fora”; trabalho em horas extras de forma habitual, sem anotação de cartão de ponto de forma fidedigna e o pagamento do adicional correspondente; não recolhimento de FGTS; não pagamento das verbas rescisórias; ausência de anotação da CTPS (muitas vezes com utilização fraudulenta de terceirização, cooperativas de trabalho, estagiários, temporários etc.); não concessão de férias; não concessão de intervalo para refeição e descanso; trabalho em condições insalubres ou perigosas, sem eliminação concreta dos riscos à saúde etc., deve-se proferir condenação que vise a reparação específica pertinente ao dano social perpetrado, fixada “ex officio” pelo juiz da causa, pois a perspectiva não é a da mera proteção do patrimônio individual. Da mesma forma, a atitude deliberada, consciente e economicamente inescusável de se agredir a ordem jurídica, com utilização de tática*

*O fato concreto é que as agressões deliberadas aos Direitos Sociais, muitas vezes com avaliação de vantagem pelo próprio trabalhador, que aceita trabalhar sem registro, mediante forjada formalização de uma pessoa jurídica fantasma, para não recolher contribuição previdenciária e pagar menos imposto, ocorrem de forma cada*

vez mais crescente, gerando a lógica destrutiva de uma espécie de “pacto antisocial”.

*Está claro, então, que as práticas reiteradas de agressões deliberadas e inescusáveis (ou seja, sem o possível perdão de uma carência econômica) aos direitos trabalhistas constituem grave dano de natureza social, uma ilegalidade que precisa de correção específica, que, claro, se deve fazer da forma mais eficaz possível, qual seja, por intermédio do reconhecimento da extensão dos poderes do juiz no que se refere ao provimento jurisdicional nas lides individuais em que se reconhece a ocorrência do dano em questão.*

(...)

*Diante de tudo isso, o que se espera do Judiciário é que faça valer todo o aparato jurídico para manter a autoridade do ordenamento jurídico no aspecto da eficácia das normas do Direito Social, não fazendo vistas grossas para a realidade, não fingindo que desconhece a realidade em que vive, e não permitindo que as fraudes à legislação trabalhista tenham êxito. Sobretudo, exige-se do Judiciário que reconheça ser sua a obrigação de tentar mudar a realidade quando em desacordo com o Direito” ((PROCESSO TRT/15a. No. 0049300-51-2009-5-15-0137).*

120. Assim, um dos fundamentos para a condenação pela prática do “dumping social” não é apenas a defesa dos direitos dos trabalhadores, mas também a manutenção da ordem econômica, que proporcionam a existência digna da pessoa humana e a justiça social, insculpidos pelo art. 170 da CF.

121. O mesmo Juiz Jorge Luiz Souto Maior, em outro julgado, conclui o tema afirmando que:

*“As agressões ao Direito do Trabalho acabam atingindo uma grande quantidade de pessoas, sendo que destas agressões o empregador muitas vezes se vale para obter vantagem na concorrência econômica com relação a vários outros empregadores. Isto implica dano a outros empregadores não identificados que, inadvertidamente, cumprem a legislação trabalhista, ou que, de certo modo, se vêem forçados a agir da mesma forma. Resultado: precarização completa das relações sociais, que se baseiam na lógica do capitalismo de produção. O desrespeito deliberado, inescusável e reiterado da ordem jurídica trabalhista, portanto, representa inegável dano à sociedade. Óbvio que esta prática traduz-se como “dumping social”, que prejudica a toda a sociedade e óbvio, igualmente, que o aparato Judiciário não será nunca suficiente para dar vazão às inúmeras demandas em que se busca, meramente, a recomposição da ordem jurídica na perspectiva individual, o que representa um desestímulo para o acesso à justiça e um incentivo*

ao descumprimento da ordem jurídica. Assim, nas reclamações trabalhistas em que tais condutas forem constatadas (agressões reincidentes ou ação deliberada, consciente e economicamente inescusável de não respeitar a ordem jurídica trabalhista), tais como: salários em atraso; salários “por fora”; [...] deve-se proferir condenação que vise a reparação específica pertinente ao dano social perpetrado, fixada “ex officio” pelo juiz da causa, pois a perspectiva não é a da mera proteção do patrimônio individual, sendo inegável, na sistemática processual ligada à eficácia dos Direitos Sociais, a extensão dos poderes do juiz, mesmo nas lides individuais, para punir o dano social identificado (RO 0049300-51-2009-5-15-0137, 6ª Turma. Jorge Luis Souto Maior. 27/04/2012 (Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região. Disponível em: <<http://portal.trt15.jus.br/decisooes>>)

122. Destarte, o art. 174 da Constituição de 1988 prescreve que cabe ao Estado o papel, como agente normativo e regulador da atividade econômica, exercer as funções de fiscalização, de acordo com a lei, no sentido de evitar abusos praticados pela iniciativa privada, a fim de promover a ordem econômica, e coibir a exploração desleal da atividade econômica, tendo em vista a segurança nacional ou relevante interesse econômico (CF, art. 173).

123. O abuso do poder econômico geralmente é o grande limitador da livre concorrência de mercado, e é devidamente coibido pela Constituição Brasileira no art. 173, § 4º que diz que: “A lei reprimirá o abuso do poder econômico que vise à dominação dos mercados, à eliminação da concorrência e ao aumento arbitrário dos lucros.”

124. A Lei n.º 8.884/94, em seu artigo 20, regulamentando a Constituição Federal de 1988, prevê quais são os prejuízos à livre concorrência ou a livre iniciativa nos seguintes termos: “Constituem infração da ordem econômica, independentemente de culpa, os atos sob qualquer forma manifestados, que tenham por objeto ou possam produzir os seguintes efeitos, ainda que não sejam alcançados: I – limitar, falsear ou de qualquer forma prejudicar a livre concorrência ou a livre iniciativa; II – dominar mercado relevante de bens ou serviços; III - aumentar arbitrariamente os lucros; IV – exercer de forma abusiva posição dominante.”

125. Pelo texto da norma entendemos que “limitar” a livre concorrência ou a livre iniciativa, significaria impedir ou desencorajar, mediante determinadas práticas empresariais, que outros empreendedores do mesmo segmento de mercado, tenha o livre acesso à atividade produtiva decorrente do aumento dos custos para novos estabelecimentos, provocado com vistas a desencorajar eventuais interessados. Já o termo legal

“prejudicar” a livre concorrência ou iniciativa seria uma prática empresarial lesiva às estruturas do mercado, pelo uso do abuso do poder econômico que visa à eliminação da competição (CF, art. 173, § 4º).

126. E como vimos, tanto a “livre iniciativa” como a “livre concorrência” devem estar pautadas por valores de “justiça social”, “bem-estar coletivo”, para que se evite a exploração de atividade econômica com mero objetivo de lucro e satisfação pessoal do empresário. A presente ação versa sobre aplicação da Convenção Coletiva de Trabalho pela empresa Reclamada em desfavor dos trabalhadores substituídos, cujo desiderato é a aferição de lucro, mas um lucro que para azar dos trabalhadores, possui como moeda de troca nessa balança financeira, um dos bens mais preciosos para a pessoa, que nesse caso é própria saúde do trabalhador, o que decerto configura a prática de “*dumping social*”.

127. É notório e sabido que a Mc Donald’s detém um amplo domínio do mercado no setor de “*fast food*” ou de “refeições rápida”, que a favorece de modo desigual em relação a outras empresas deste seguimento no Brasil, o que caracteriza violações à livre concorrência de mercado. E tais práticas caracterizam infração da ordem econômica, por meio de supressão em larga escala de direitos trabalhistas os, com a consequente obtenção de expressiva redução do seu custo e, que conduzem a significativa vantagem arbitrária e desigual sobre a concorrência no seguimento de “*fast food*”.

128. Por meio destas práticas, a Arcos Dourados coloca-se à frente das demais concorrentes, por conseguir obter maior controle de custos e maior lucratividade, permitindo inclusive um maior retorno aos seus sócios estrangeiros. De fato, a Ré Arcos Dourados vale-se desta significativa vantagem abusiva – custos trabalhistas e empresariais menores que o da concorrência – para alavancar sua posição no mercado, em detrimento à ordem econômica e financeira do país.

129. Enfim, não há dúvidas de que a enorme quantidade de problemas trabalhistas gerados pela empresa, certamente vem favorecendo a Arcos Dourados a converter a economia obtida com custos trabalhistas e empresariais em uma vantagem competitiva, em detrimento aos trabalhadores e à concorrência.

## **XII – Danos morais coletivos**

130. Com o advento da Constituição Federal de 1988, consagrou-se a tese de reparação integral aos danos morais, pois nos incisos V e X, do art. 5º, a nossa Lei Maior, concedeu a proteção aos bens imateriais do indivíduo.

131. E hoje está pacificada também a tese do “dano moral coletivo”, conforme preleciona o jurista André de Carvalho Ramos, ao comentar sobre a possibilidade de lesão a estes direitos metaindividuais, verbis: “... com a aceitação da reparabilidade do dano moral em face de entes diversos das pessoas físicas, verifica-se a possibilidade de sua extensão ao campo dos chamados interesses difusos e coletivos” (in *Ação civil pública e o dano moral coletivo*, Revista de Direito do Consumidor n° 25, p. 82).

132. Neste sentido, a doutrina pátria tem se pronunciado, a fim de definir adequadamente o “dano moral coletivo”. O jurista Carlos Alberto Bittar Filho, procurou defini-lo, ao afirmar que: “Quando se fala em dano moral coletivo, está-se fazendo menção ao fato de que o patrimônio valorativo de uma certa comunidade (maior ou menor), idealmente considerado, foi agredido de maneira absolutamente injustificável do ponto de vista jurídico: quer isso dizer, em última instância, que se feriu a própria cultura, em seu aspecto imaterial” (in *Do dano moral coletivo no atual contexto jurídico brasileiro*, Revista de Direito do Consumidor, v.. 12, p. 55).

133. A presente demanda, dentre outras finalidades, com amparo na lei e na Constituição Federal de 1988, visa não apenas fazer cessar o ato ilícito, mas, em substituição dos trabalhadores da categoria nas lojas Mc Donald’s em todo país, individualmente considerados, reparar os danos morais sofridos por eles sofridos, dadas as condutas abusiva e ilegais cometidas pela Ré.

134. Note-se que, embora o caráter da indenização seja de ressarcimento de prejuízos individualmente sofridos, é perfeitamente possível e adequado o pleito de tutela jurisdicional coletiva, de natureza condenatória e genérica, com o fim de obter a reparação dos danos morais sofridos por cada um dos trabalhadores nas lojas Mc Donald ‘s de propriedade da Ré.

135. Isto significa dizer que, em determinadas situações se faz necessário que os legitimados pela lei, no caso o Autor, na qualidade de substituto processual da categoria dos trabalhadores na empresa Ré, nos moldes do seu Estatuto, promova o ajuizamento da ação coletiva, a fim de obter a tutela dos direitos individuais homogêneos dos referidos trabalhadores, por meio de condenação genérica que será oportunamente liquidada e executada na forma dos artigos 91/100 da Lei 8.078/90 – aplicável à espécie conforme disposição do artigo 21 da Lei 7.347/85.

136. E não há dúvidas também quanto à utilização da ação civil pública como instrumento processual adequado à defesa dos valores coletivos em geral, inclusive na hipótese de dano moral, conforme podemos constatar pela própria jurisprudência de nossas mais altas Cortes, as quais foram devidamente colacionadas nesta peça inicial.

137. Pois bem. No caso em tela, além da tutela que se destina a fazer cessar e evitar a prática dos atos ilícitos pela Ré, Arcos Dourados Comércio de Alimentos Ltda., coloca em desvantagens econômicas seus concorrentes, o Autor requer também a reparação das lesões já causadas a seus substituídos em razão das incontáveis violações aos seus direitos trabalhistas, ao arrepio da legislação trabalhista vigente.

138. Isso tudo, evidentemente, sem prejuízo da oportuna apuração da eventual responsabilidade criminal e administrativa daqueles que, de forma totalmente abusiva, descumpriram a Lei e geram prejuízos sociais e econômicos, pois ao mesmo tempo que causam danos as relações do trabalho, prejudicam a livre concorrência de mercado da gastronomia.

139. Com efeito, a responsabilidade do empregador pelo que ocorre no local de trabalho é objetiva, segundo consta no parágrafo único do art. 927 do Código Civil, aplicado subsidiariamente ao Direito do Trabalho (art. 8º, parágrafo único, da CLT), devendo responder pelos danos sofridos pelos seus empregados, decorrentes de sua atividade, independentemente de culpa.

140. Muito grave, portanto, as condutas da Ré em desrespeitar deliberadamente a lei, suprimindo de maneira contumaz e reiterada os direitos de seus empregados nas lanchonetes Mc Donald's espalhadas por todo o país, o que gera, indubitavelmente, o dever da Ré indenizar coletivamente seus empregados pelos danos morais decorrentes de seus atos ilícitos.

141. E isso deverá ser feito pela tutela dos direitos individuais homogêneos dos trabalhadores da categoria, por meio da condenação coletiva e genérica da Ré ao pagamento de indenização em favor de cada um dos seus trabalhadores nas lojas Mc Donald's, a qual poderá ser liquidada e executada, individualmente ou pelo próprio Autor desta ação, na forma dos artigos 91/100 da Lei 9.078/90.

142. Por derradeiro, ressalte-se que, além do caráter compensatório (com o recebimento do valor da condenação fixada para cada um dos trabalhadores das lojas Mc Donald's individualmente considerados), a indenização certamente terá caráter pedagógico e punitivo, influenciando as atitudes da Ré em novas situações futuras equiparáveis a esta.

### **XIII – Do pedido de concessão de tutela antecipada**

143. O cenário traçado pelo Sindicato Autor nestes autos, revela várias irregularidades perpetradas pela empresa Arcos Dourados, ressaltando-se o pagamento de piso salarial da categoria menor, descontos indevidos de plano de saúde dos holerites dos

trabalhadores, e pratica discriminatória na concessão dos planos de saúde e odontológico aos empregados somente após seis meses de contrato de trabalho.

144. Nesse sentido, verifica-se que a conduta patronal afronta ao disposto no artigo 9º, artigo 444 e 462, da CLT, incisos III e IV do artigo 1º, caput e inciso XXIII do artigo 5º, artigo 6º, inciso XXII e XXVI do artigo 7º, artigo 170, artigo 193 e artigo 225, todos da Constituição Federal.

145. O mais importante, os trabalhadores da Reclamada que ainda não completaram 6 (seis) meses de contrato de trabalho estão expostos em caso de acidentes em geral, de trabalho ou doenças, a não obterem o mesmo atendimento que os trabalhadores que já ultrapassaram a desmedida “carência” imposta pela empresa fazem jus, **de forma que o sindicato autor, em nome do princípio da igualdade e dignidade humana, requer a concessão liminarmente de provimento judicial para obrigar a empresa Arcos Dourados a fornecer imediatamente a todos os empregados, sem distinção, o direito ao benefício do plano de saúde e plano odontológico.**

146. De outra parte, denota-se que o decurso do tempo, sem a concessão da pleiteada tutela, submete diariamente, durante 180 dias, milhares de empregados da ré, os quais sofrem descontos de convênio médico (e recebem piso inferior ao devido para aqueles que não tem o benefício convênio médico) às notórias mazelas do atendimento público de saúde.

147. Neste compasso, estando presentes os requisitos legais para concessão da tutela antecipada, eis que demonstrado pelos documentos que a ré utiliza-se da cláusula 3ª, inciso I, alínea da CCT 2013/2015), para pagar o menor piso da categoria para empresas que não são nem ME, nem EPP, nem optante do SIMPLES e, sem fundamento legal/convencional efetua desconto à título de convênio médico, bem como os ônus decorrentes da não concessão nos 6 primeiros meses do pacto laboral, requer se digne esse Meritíssimo Juízo em conceder o pedido de tutela antecipada para:

- a) Seja a reclamada compelida **IMEDIATAMENTE** a cessar todo e qualquer desconto, de todos os seus empregados, à título de assistência médica/co-participação;
- b) Seja a reclamada compelida fornecer a esse Meritíssimo Juízo formulário/protocolo de entrega, para cada empregado da ré com a data em que o trabalhador recebeu a carteira do convênio médico/odontológico, dos trabalhadores contratados nos últimos 6 meses;

c) Seja a ré compelida a fornecer convênio médico/odontológico desde a admissão de cada empregado.

#### **XIV - Da inversão do ônus as prova**

148. Conforme declinado, o inciso III, do artigo 8º, da Constituição Federal, impõe aos sindicatos a obrigação de atuarem na defesa dos interesses e direitos dos trabalhadores da categoria, e na presente ação, o Sindicato-autor, pleiteia compelir a Reclamada a fornecer benefícios sociais a todos os seus empregados sem qualquer discriminação.

149. Importante repisar, o sindicato atua na defesa dos direitos elencados no inciso III, do artigo 81, da Lei n.º 8.078/90, classificados como direitos individuais homogêneos. O Código de Defesa do Consumidor prevê condições especiais para facilitar a defesa dos direitos individuais homogêneos, conforme disposto no inciso VIII, do artigo 6º, in verbis:

*“Art. 6º. São direitos básicos do consumidor:*

*(...)*

*VIII - a facilitação da defesa de seus direitos, inclusive com a inversão do ônus da prova, a seu favor, no processo civil, quando, a critério do juiz, for verossímil a alegação ou quando for ele hipossuficiente, segundo as regras ordinárias de experiências;”*

150. No caso em apreço, a facilitação da defesa dos direitos dos trabalhadores substituídos consiste na inversão do ônus da prova, com a apresentação por parte da Reclamada dos **Contratos de Trabalho de seus empregados dos últimos cinco anos; Balanços Patrimoniais dos últimos cinco exercícios; Contrato de prestação de serviços de assistência médica e odontológica; formulário/protocolo de entrega para cada empregado da ré com a data em que o trabalhador recebeu a carteira do convênio médico, dos últimos 5 anos;** vista ser ela a detentora dos referidos documentos. O pleito do Sindicato Autor também está albergado nos artigos 355 e 359, do CPC.

#### **XV – Da contumácia das infrações cometidas pela Reclamada**

151. Nobre Julgador, a fim de demonstrar a reiterada prática de irregularidades cometidas pela Reclamada, importante notar as diversas ações e denúncias promovidas pelo SINTHORESP no âmbito de sua representação, tais como:

- *Ação de Cumprimento nº 00012369620145020201 que tramita perante a 1ª Vara do Trabalho de Barueri, referente à fixação de horários nos contratos de trabalho de seus empregados;*
- *Ação rescisória nº 00148762720135020000 que tramita perante o E.TRT 2ª Região, no qual é pleiteado passivo trabalhista da jornada móvel e variável de período anterior ao acordo celebrado com o SINTHORESP;*
- *Execução de acordo homologado nos autos da Ação Civil Pública nº 05289009820065020080, no tocante à proteção ao Meio Ambiente do Trabalho;*
- *Reclamação Trabalhista por substituição processual nº 03136003720085020201 que tramita perante a 1ª Vara do Trabalho de Barueri, em relação à contratação de pessoas com deficiência física na empresa;*
- *Reclamação apresentada perante a Organização Internacional do Trabalho informando a conduta antissindical decorrente do processo trabalhista no tópico anterior sem numeração recebida até o momento;*
- *Reclamação Trabalhista por substituição processual nº 00019782420145020201 que tramita perante a 1ª Vara do Trabalho de Barueri, na qual é pleiteado melhoria e cumprimento da Participação nos Lucros e Resultados com o respeito às formalidades da Lei nº 10.101/00;*
- *Reclamação Trabalhista por substituição processual nº 00029335520145020201 que tramita perante a 1ª Vara do Trabalho de Barueri, em relação à retenção dolosa dos salários, litigado nos autos da;*
- *Denúncias perante o MPT: 1) nº 2638/2013 em face de problemas advindos com a inscrição da empresa no Programa de Alimentação do Trabalhador, demonstrando que o valor nutritivo das refeições fornecidas aos trabalhadores é inferior aos detentos do sistema prisional de São Paulo; 2) em relação ao trabalho escravo existente na cadeia produtiva da rede Mc Donald's, autuado sob o nº 000672.2013.02.000/0; 3) constatação de assédio sexual dentro de estabelecimentos da empresa que supostamente adotou conduta negligência ao permitir que isso ocorresse*

no interior das lojas, autuado sob o nº 003430.2012.02.000/0; 4) notícia de que os trabalhadores eram submetidos ao acúmulo de funções e violação ao descanso semanal remunerado, autuado sob o nº 001426.2012.02.000/0;

152. Com efeito, a postura infratora da Reclamada, não apenas gera prejuízos individuais aos seus trabalhadores, como também desafia audaciosamente a própria legislação trabalhista em vigor no Brasil - que regulamenta os direitos dos trabalhadores em geral - e estimula que outros empregadores do mesmo setor adotem tais práticas, principalmente pelo sentimento de impunidade, pois, seguindo este mau exemplo, estas outras redes do ramo de gastronomia certamente não ficarão em desvantagem em relação a sua principal concorrente de mercado, hoje a Mc Donald's.

#### **XVI - Da Justiça Gratuita**

153. Primeiramente cabe destacar que, por ser o Sindicato Autor entidade sindical sem fins lucrativos pleiteia os benefícios da Justiça Gratuita, nos termos do artigo 790, § 3º, da CLT. E, por não possuir fins lucrativos, a entidade autora tem a seu favor a presunção de impossibilidade de arcar com as custas judiciais, uma vez que sua atividade é essencialmente de caráter assistencial e representativa.

154. Nobre Julgador, o Sindicato Autor evoca mais uma vez a Lei n.º 8.078/90, em seu artigo 87, que prevê:

*“Art. 87. Nas ações coletivas de que trata este código não haverá adiantamento de custas, emolumentos, honorários periciais e quaisquer outras despesas, nem a condenação da associação autora, salvo comprovada má-fé, em honorários de advogado, custas e despesas processuais” grifo nossos*

155. O Egrégio TRT da 4ª Região se pronunciou com relação ao tema, no julgamento do RO n.º 00106561220125040211, publicado aos 12/06/2014:

**“AÇÃO DE CUMPRIMENTO. JUSTIÇA GRATUITA. SINDICATO ATUANDO COMO SUBSTITUTO PROCESSUAL DOS TRABALHADORES. CABIMENTO.** Quando a atuação sindical é em substituição dos trabalhadores, o sindicato tem direito de litigar ao amparo do art. 790, § 3º, da CLT, pois, embora atue no processo em nome próprio, defende direito de terceiro hipossuficiente na relação jurídica base subjacente à causa (relação de emprego). (TRT-4 - RO: 00106561220125040211

156. Nesse sentido, o Sindicato-autor requer a este MM. Juízo a concessão da Justiça Gratuita, considerando-se que na presente ação atua na qualidade de substituto processual, desenvolvendo um múnus publico na defesa dos direitos individuais homogêneos dos trabalhadores substituídos.

### **XVII – Da inspeção judicial**

157. Nobre Julgador, consoante à doutrina de Humberto Theodoro Júnior<sup>18</sup> “A prova judiciária tem como objeto os fatos deduzidos pelas partes em juízo. Sua finalidade é a formação da convicção em torno dos mesmos fatos. O destinatário é o juiz, pois é ele que deverá se convencer da verdade dos fatos para dar solução jurídica ao litígio. Os meios legais de prova são os previstos nos arts. 332 a 443; mas, além deles, permite o Código outros não especificados, desde que “moralmente legítimos” (art. 332)”.

158. Nesse cotejar, considerando-se que uns dos objetivos principais da presente ação de cumprimento é a proteção da saúde dos trabalhadores, a fim de extirpar toda e qualquer carência ilegal imposta pela empresa Reclamada para a concessão de plano de saúde aos seus trabalhadores, o Sindicato Autor, com fulcro no princípio da primazia da realidade e no artigo 440, do CPC, **requer a este MM. Juízo a realização in locu através do instituto da inspeção judicial para a apuração dos fatos articulados na exordial, sobretudo, a não concessão de plano de saúde e odontológico aos trabalhadores com menos de 6 (seis) meses de contrato de trabalho.**

159. Sucessivamente, como se faz necessária verificação *in locu* das irregularidades aventadas na petição inicial, requer a expedição do competente Mandado de Constatação, a fim de verificar as irregularidades apontadas no estabelecimento da Reclamada, sobretudo, a ausência do fornecimento do plano de saúde e odontológico aos trabalhadores com menos de 6 (seis meses) de contrato de trabalho, com acompanhamento dos patronos e de um dirigente sindical.

### **XVIII – Dos honorários advocatícios**

---

<sup>18</sup> Theodoro Júnior, Humberto. Curso de Direito Processual Civil – Teoria geral do direito processual civil e processo de conhecimento – vol. I – Humberto Theodoro Júnior – Rio de Janeiro: Forense, 2014 – Pag. 592

160. Com relação ao tema honorários advocatícios nesta Justiça Especializada, o sindicato evoca o disposto no inciso III, da Súmula 219, do C. TST, *in verbis*:

**“SÚMULA N.º 219. HONORÁRIOS ADVOCATÍCIOS. HIPÓTESE DE CABIMENTO**  
(nova redação do item II e inserido o item III à redação) - Res. 174/2011, DEJT  
divulgado em 27, 30 e 31.05.2011

(...)

**III - São devidos os honorários advocatícios nas causas em que o ente sindical figure como substituto processual e nas lides que não derivem da relação de emprego.”(grifo nosso)**

161. Conforme observado na transcrição supra, há autorização para o pagamento de honorários advocatícios, quando o ente sindical atue como substituto processual, tal qual ocorre no presente caso.

162. Assim, Sindicato Autor espera e confia na total procedência ação de cumprimento, de sorte que a empresa Reclamada deverá ser condenada ao pagamento de honorários advocatícios no importe de 15% (quinze por cento) do valor da condenação.

## **XIX – Dos pedidos**

163. Ante tudo o quanto consignado, requer-se que Vossa Excelência se digne em julgar **TOTALMENTE PROCEDENTE** a ação para:

a) *deferir a antecipação de tutela requerida, nos termos do art. 273, I, CPC c/c art. 356, também do CPC, a fim de que a empresa Arcos Dourados **estenda o benefício do plano de saúde e plano odontológico imediatamente a todos os seus empregados indistintamente**, com a efetiva cominação de astreintes no importe de R\$ 1.000,00 (mil reais) por dia e por empregado a apurar;*

a)a) *Ainda em sede de antecipação de tutela, seja a Reclamada compelida **IMEDIATAMENTE** a cessar todo e qualquer desconto, de todos os seus empregados, à título de assistência médica/co-participação; bem como seja a Reclamada compelida a fornecer a esse Meritíssimo Juízo formulário/protocolo de entrega, para cada empregado da Ré com a data em que o trabalhador recebeu a carteira do convênio médico/odontológico, dos trabalhadores contratados nos últimos 6 meses; e, seja a Ré compelida a fornecer convênio médico/odontológico desde a admissão de cada empregado.*

b) Independentemente da concessão de antecipação de tutela acima pleiteada, se requer a declaração de ilegalidade da conduta da Ré – compelindo que a mesma conceda A TODOS OS SEUS EMPREGADOS, INDISTINTAMENTE, desde o início do contrato de trabalho os convênios médico e odontológico.....inestimável;

c) Condenação da empresa Reclamada a **restituir todos os valores indevidamente descontados dos trabalhadores a título de plano de saúde (mensais fixas e coparticipação).....**a apurar;

d) Condenação da empresa Reclamada **ao pagamento das diferenças salariais com base nos pisos salariais para as empresas que não concedem gratuitamente plano de saúde aos seus empregados nos termos da alínea “b”, inciso II, cláusula 3ª, das CCT’s 2015/2017, Termo Aditivo da CCT 2013/2015 e CCT 2013/2015; alínea “c”, do inciso II, da cláusula 3ª das CCT’s Termo Aditivo 2011/2013, CCT2011/2013 e Termo Aditivo da CCT 2009/2011.....**a apurar;

e) Condenação da Ré **por dano moral pelos prejuízos causados aos trabalhadores das lojas Mc Donald ‘s que trabalharam e ainda trabalham na Reclamada, que não tiveram o direito ao benefício do plano de saúde e odontológico no momento da contratação,** conforme apontado na presente ação, por meio do pagamento de indenização genérica e coletiva fixada por este MM. Juízo, com caráter compensatório, punitivo e pedagógico, a qual deverá ser individualmente liquidada e executada pelos próprios trabalhadores da categoria, ou pelo próprio Sindicato, nos termos dos artigos 91/100 da Lei 8.078/90, tendo como beneficiários dos valores a objeto de condenação a esse título os trabalhadores (atuais e ex-empregados da Ré) que não tiveram direito ao benefício ao plano de saúde e odontológico desde o início dos respectivos pactos laborais.....valor a ser arbitrado por esse Meritíssimo Juízo;

f) Condenação da **Reclamada ao pagamento de indenização a ser estipulado por esse MM. Juízo a título de ressarcimento do dano moral coletivo (ato ilícito) causado a toda a sociedade, pela violação reiterada, proposital e inescusável da estrutura do Estado Social da República, dos seus valores e princípios fundamentais, especialmente da valorização social do trabalho e da proteção da dignidade da pessoa humana (Art. 1.º, incisos III e IV, CF/88), bem como pela violação ao direito à saúde do trabalhador (Art. 6.º, CF/88) e ordem econômica vigente (arts. 170 e 173, §4.º, CF/88), caracterizada pela prática de concorrência desleal ao frustrar deliberadamente a legislação trabalhista, indenização esta fixada como de forma de promover a autoridade do ordenamento jurídico vigente, desestimular a persistência na conduta ilícita, e compensar o lucro indevidamente auferido como resultado da prática do dumping social, quantia esta a ser destinada ou, revertida, prol de um fundo destinado à**

restituição dos bens lesados, ou seja, em favor do **Fundo Estadual de Defesa dos Interesses Difusos** (Banco do Brasil, agência 1897-X, conta corrente nº 8.918-4, CNPJ nº 13.848.187/0001-20).

g) Condenação da empresa Reclamada ao pagamento de honorários advocatícios no importante de 15% (quinze por cento) do valor da condenação.....a apurar;

g) concessão da justiça gratuita.....inestimável.

164. Protesta-se, ainda, pela produção de todas as provas em direito admitidos, depoimento pessoal nos termos da Súmula nº 74 do C.TST, inspeção judicial e outras provas complementares que se façam necessárias.

165. Requer-se que Vossa Excelência se digne em deferir a NOTIFICAÇÃO da Reclamada para tomar conhecimento da presente ação e, em querendo, apresente sua contestação, incidindo os efeitos da revelia caso quede silente de acordo com a Súmula nº 74 do C.TST.

166. Outrossim, diante das irregularidades aventadas o Sindicato Autor requer a expedição de ofício à Secretaria da Receita Federal, bem como ao Ministério Público Federal, para a apuração dos fatos articulados, nos termos do artigo 40 do Código de Processo Penal, pelas razões já declinadas.

167. Os patronos no autor declaram, nos termos do art. 830, CLT, que as cópias anexas conferem com as originais.

168. Nos termos da Súmula nº 427 do C.TST, requer-se que todas as publicações sejam feitas exclusivamente em nome do advogado **ANTONIO CARLOS NOBRE LACERDA, OAB/SP 114.565**, com escritório na Rua Cruzeiro, 442, Barra Funda, São Paulo/SP, CEP 01137-000, São Paulo/SP, que assiste o autor nos autos deste processo em epígrafe.

169. Dá-se à causa o valor de R\$ **40.000,00** (quarenta mil reais) para fins de alçada.

Nesses termos,  
pede deferimento.

São Paulo, 16 de fevereiro de 2016.

**ANTONIO CARLOS NOBRE LACERDA**  
**OAB/SP 114.565**

**ALAN DE CARVALHO**  
**OAB/SP 296.645**