



Poder Judiciário
Justiça do Trabalho
Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região

Tutela Cautelar Antecedente

000045-56.2024.5.09.0658

Tramitação Preferencial
- Pagamento de Salário

Processo Judicial Eletrônico

Data da Autuação: 22/01/2024

Valor da causa: R\$ 50.000,00

Partes:

REQUERENTE: SIND TRAB EMP PROD TRANS DIST EN EL FON HID TER ALT FI

ADVOGADO: MARCOS DA SILVA

ADVOGADO: TAYARA SCHOSSLER

ADVOGADO: RAFAELA CRISTINA DA SILVA

REQUERIDO: ITAIPU

ADVOGADO: RAFAEL LINNE NETTO

ADVOGADO: ANGELA APARECIDA DERENGOSKI

ADVOGADO: ISABELA MARCAL DE AZEVEDO



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 9ª REGIÃO
02ª VARA DO TRABALHO DE FOZ DO IGUAÇU
TutCautAnt 0000045-56.2024.5.09.0658
REQUERENTE: SIND TRAB EMP PROD TRANS DIST EN EL FON HID TER ALT FI
REQUERIDO: ITAIPU

Vistos, etc.

Trata-se de ação cautelar antecedente com pedido de concessão de liminar para que seja determinado à ré, com urgência, que efetue o pagamento de salário dos empregados de ITAIPU BINACIONAL, no prazo máximo de 25 de janeiro de 2024; para determinar à ré que se abstenha de atrasar o pagamento salarial do mês de janeiro de 2024; para o bloqueio de valores da reclamada para quitação integral do pagamento de salário de forma antecipada, haja vista o impasse em tarifário envolvendo Brasil e Paraguai; e para que seja determinado à ré que efetue a obrigação de fazer relativa ao pagamento das férias e décimo terceiro salário que já se encontram em atraso.

Requer, ainda, a concessão de medida liminar para determinar à ré que junte aos autos documentos relativos a férias e adicionais, salários e décimo terceiro salário, referentes aos anos de 2023/2024, recebíveis em janeiro de 2024, no prazo máximo de 20 dias.

Relata o Sindicato autor que a reclamada, até o presente momento, não efetuou o pagamento de férias de seus empregados, as quais, segundo norma de ACT, deveriam ter sido pagas nos dias 04, 11 e 18 de janeiro de 2024 e, além das férias, que a reclamada não efetuou o pagamento de décimo terceiro salário, conforme por ela programado, o qual deveria ter sido pago em 12/01/2024. Por fim, em virtude de negociação tarifária com o Paraguai, alega que há evidências de que os salários do mês de janeiro (que são pagos no dia 25) também não serão pagos.

Enuncia que a diretoria do Gabinete do Diretor Geral do lado brasileiro enviou o comunicado aos empregados, acerca do impasse quanto aos procedimentos de pagamento e definição da tarifa de energia, informando que aguarda liberação dos recursos financeiros.

Argumenta que a situação se agravou, pois, além dos empregados não gozarem de seus salários, também ficaram comprometidos os demais direitos e garantias conquistados por normas coletivas, acrescentando que, conforme divulgado em vários setores de mídia tradicional, caso não haja entendimento entre os governos do Brasil e do Paraguai nos próximos dias, os salários do mês de janeiro dos

funcionários da reclamada, previstos para o dia 25, também poderão atrasar, frisando que o prazo para definição do tarifário entre os países era no dia 15/12/2023.

A reclamada manifestou-se tecendo comentários acerca da natureza jurídica da ITAIPU BINACIONAL, e das implicações quanto à administração paritária e conjunta, pontuando que sua estrutura normativa e, reflexamente, a de governança corporativa, foi construída para funcionar de forma coordenada e conjunta, sem sobreposições ou prevalências de um país-sócio sobre outro.

Explica que diante das diferenças de entendimentos entre os integrantes da Diretoria Executiva da ITAIPU – composta paritariamente por seis diretores brasileiros e seis diretores paraguaios – sobre as bases orçamentárias para o exercício de 2024, e apesar do tema ter sido pautado para apreciação nas 1176^a, 1177^a, 1178^a e 1179^a Reuniões Ordinárias da Diretoria Executiva, de 05.10.2023, 18.10.2023, 03.11.2023 e 16.11.2023, por iniciativa exclusiva do Paraguai, não houve deliberação a respeito até o momento, que retirou de pauta este tema.

Reconhece que a indefinição sobre a tarifa deste ano tem inviabilizado a realização de quaisquer despesas ou pagamentos pela ITAIPU por ausência de autorização pela autoridade competente e diz que em anos anteriores onde impasse semelhante aconteceu, a Diretoria Executiva, antecipando-se aos graves problemas de gestão que poderiam ocorrer na hipótese de ausência de deliberação sobre o orçamento, seguindo orientação do Conselho de Administração, adotou os “Procedimentos Provisórios Extraordinários”, o que consistiu na repetição das mesmas bases orçamentárias do ano anterior, até a celebração de novo acordo sobre o tema, o que, eventualmente, aconteceu.

Sustenta que o real impedimento enfrentado atualmente para honrar seus compromissos financeiros em dia, inclusive os salários de todos os empregados – independentemente de nacionalidade –, é do grave risco de violação de sua governança corporativa e, diretamente, de agredir a base estrutural de sua existência de empresa binacional, fundada em Tratado Internacional, celebrado em igualdade de direitos e obrigações. Informa que está gerenciando fortemente para que a situação se normalize até o dia 25/01, data de pagamento dos salários dos empregados brasileiros.

É o que releva relatar.

Inicialmente, por questão de técnica processual, uma vez que a ação foi autuada como Tutela Cautelar Antecedente, entendo necessário distinguir os pedidos aduzidos nos itens “b” a “g” do rol proemial à luz do art. 305, *caput* e parágrafo

único, do CPC/2015, considerando não terem sido apresentados, expressamente, de forma alternativa ou subsidiária, nos termos dos arts. 325 e 326 do mesmo Diploma Legal.

Nesse aspecto, primando pela segurança jurídica de ambas as partes, com atenção especial às garantias constitucionais de razoável duração do processo e emprego dos meios necessários a assegurar a celeridade de sua tramitação, tendo em vista ainda a abrangência da repercussão social e até mesmo econômico-financeira dos provimentos jurisdicionais buscados perante esta Especializada, entendo que o interesse processual presente na peça vestibular quanto ao contido nos itens “b”, “c”, “e” e “g” do rol de pedidos constitui-se como requerimento de tutela de urgência de natureza antecipada, diante do caráter satisfativo daqueles pedidos, enquanto o que consta no item “d” do pedido se configura efetivamente como requerimento de tutela de urgência de natureza cautelar. No entanto, uma vez que o acolhimento dos pedidos de antecipação de tutela, com subsequente cumprimento das obrigações de fazer e não fazer neles contidas torna desprovido o provimento de natureza cautelar, considero a formulação do pedido do item “d” é apresentada de forma subsidiária.

Superadas tais considerações, cumpre observar que o artigo 300 do CPC, aplicável subsidiariamente ao processo do trabalho por força do art. 769 da CLT, estabelece que “A tutela de urgência será concedida quando houver elementos que evidenciem a probabilidade do direito e o perigo de dano ou o risco ao resultado útil do processo”. O *fumus boni iuris*, que se traduz em uma cláusula aberta onde o Juiz deve analisar a probabilidade do direito da parte, e o *periculum in mora*, consubstanciado no perigo em que a parte pode sofrer com a demora na prestação jurisdicional.

Nesse sentido, a concessão da tutela de urgência não exige a cognição exauriente ou a certeza da veracidade das alegações, bastando que, em sede de juízo de probabilidade, o Magistrado esteja convencido da plausibilidade da existência do direito pleiteado, bem como do receio fundado de que a demora na prestação jurisdicional possa resultar em ofensa ao direito do autor ou ao resultado útil do processo.

Em análise da documentação acostada aos autos, é possível concluir, de plano, que efetivamente não houve pagamento do 13º salário e das férias dos empregados da margem brasileira. Com efeito, não bastasse os comunicados juntados com a petição inicial (fls. 143-146) em que a Diretoria da empresa, inclusive o Diretor Geral Brasileiro, confirmam o fato, há nova confirmação na manifestação da ré de fls. 174-180.

Os comunicados reproduzidos nos documentos citados mencionam que, dentre os procedimentos adotados pela empregadora para diminuir o

impacto causado, foram realizados “cálculos e processamento de todos os pagamentos de férias, 13º e outros pagamentos de pessoal, para que seja imediato o pagamento assim que o sistema estiver liberado”, ou seja, logicamente estes pagamentos não foram feitos, restando clara a desconsideração pela empregadora dos prazos indicados nas cláusulas 8ª, 21ª e 25ª do ACT 2023/2025 (vide fls. 106, 114 e 116)

A referida manifestação da ré reconhece, ainda, que o impasse tarifário com o Paraguai está no cerne de tais descumprimentos, e que tal impasse também ocorreu em anos anteriores e não impediu o regular cumprimento das obrigações salariais pois foram adotados “Procedimentos Provisórios Extraordinários”, sendo que neste ano sequer houve consenso para a adoção de tais procedimentos.

A manifestação continua explicando que há recursos para o pagamento, porém, dadas as particularidades da administração binacional da ré não há como efetuar-lo sem a aprovação do orçamento global pelo conselho de administração “sob pena de quebra de princípio basilar de existência da binacional”. Reconhecendo que há risco de impossibilidade de pagamento dos salários na data prevista, muito embora a administração da margem brasileira da ré esteja envidando todos os esforços para que isto não ocorra.

Em que pesem as alegações da ré acerca das particularidades de administração da binacional, considerando os efeitos de tal impasse atingem os trabalhadores, deve ser observada a legislação aplicável. Cumpre observar que o Tratado de Itaipu (fls.504-510) estabelece em seu artigo XIX que cada parte contratante aplicará sua própria legislação, dispondo expressamente também que para os empregados de países terceiros será aplicada a legislação nacional brasileira ou paraguaia, conforme a sede de suas funções (artigo XXI). Assim, incontroverso que em matéria trabalhista, para todos os empregados que trabalham na margem brasileira, ora interessados, é aplicável a Consolidação das Leis do Trabalho.

O salário constitui a contraprestação devida ao trabalhador e tem natureza jurídica alimentícia, é a fonte de subsistência do trabalhador e de sua família, sendo, portanto, a garantia de cumprimento de um dos princípios basilares do sistema constitucional brasileiro, o da Dignidade da Pessoa Humana. A natureza alimentar do salário é expressamente reconhecida no parágrafo 1º do artigo 100 da Constituição Federal.

Para atingir seu objetivo e garantir a observância do princípio citado o salário deve ser pago tempestivamente observando o prazo previsto em norma legal ou coletiva, caso esta constitua condição mais benéfica.

Do mesmo modo, o pagamento das férias e do 13º salário deve ser feito em cumprimento à legislação brasileira, aplicável por força do Tratado, aos trabalhadores da margem brasileira.

Ressalto que sem a força de trabalho dos empregados de Itaipu, sequer seria gerada a energia cujo valor da tarifa é ora discutido pelos países que compõem a binacional, pelo que estes não podem ser atingidos por tal impasse. Além disso, a governança corporativa não pode ser utilizada como argumento que impõe óbice ao cumprimento da legislação, nem mesmo por ausência de consenso entre os diretores, ao contrário, as ações da Diretoria devem considerar o impacto de suas decisões, ou da ausência delas, uma vez que a empresa possui responsabilidade não apenas interna, mas também perante toda a sociedade, o que no presente caso é agravado pela importância social e econômica da reclamada, especialmente na região da Tríplice Fronteira.

Assim, diante das provas pré-constituídas trazidas à análise do Juízo, entendo pela existência de elementos que confirmam a probabilidade do direito e o perigo de dano irreparável que autorizam a concessão da tutela de urgência e ACOELHO o pedido de concessão de tutela de urgência de natureza antecipada apresentado nos itens "b", "c" e "e" do rol de pedidos, nos termos da fundamentação.

Por conseguinte, determino à ré:

1. o cumprimento da obrigação consistente no pagamento imediato das remunerações de férias aos substituídos que as estiverem usufruindo sem pagamento prévio na forma indicada na cláusula 8ª do ACT 2023/2025;
2. o cumprimento da obrigação consistente no adiantamento de 13º salário de 2024 nos moldes estipulados na cláusula 25ª do ACT 2023/2025 a todos os substituídos (autorizado desde já o abatimento de valores comprovadamente pagos sob os mesmos títulos);
3. o cumprimento da obrigação consistente no pagamento, aos substituídos, dos salários de janeiro do corrente ano, conforme previsto na cláusula 21ª do ACT 2023/2025, observado o calendário de pagamento de fl. 98 e o posicionamento contido na Súmula n. 381 do TST no que couber;

Fixo a pena de multa diária por descumprimento de quaisquer destas obrigações no importe de R\$ 300.000,00 (trezentos mil reais) limitada a 5 dias, a reverter em prol dos substituídos, com fulcro no art. 297, caput e parágrafo único do CPC e art. 652, "d" da CLT.

Entendo que a multa coercitiva por descumprimento de decisão é cabível no presente, uma vez que a reclamada sinalizou que não tem a autorização

para pagar os salários ou outras verbas sem o consenso da Diretoria paraguaia, sendo que a função da multa é justamente superar a resistência ao cumprimento de obrigações.

Como medida garantidora da efetivação da tutela desde já acolho pleito contido no item "d" do rol de pedidos, de forma sucessiva, porém, somente em caso de descumprimento das providências acima determinadas, após findos os 5 dias em que incide a multa fixada. O deferimento, desde já, daquele pedido, não apenas garante a efetivação da tutela, mas também observa a celeridade e economia processuais, uma vez que a obrigação deferida implica pagamento de parcelas salariais.

Intimem-se as partes, **COM URGÊNCIA** (a ré por Oficial de Justiça), dando-lhes ciência desta decisão, bem como observando o preceituado no art. 303, § 1º, I, do CPC.

Oportunamente, façam-se os autos conclusos para deliberações acerca da regularização da autuação do processo.

Nada mais.

FOZ DO IGUACU/PR, 24 de janeiro de 2024.

TATIANE RAQUEL BASTOS BUQUERA

Juíza Titular de Vara do Trabalho

