



PROCESSO N° TST-RO-1000514-27.2018.5.02.0000

A C Ó R D ã O
(SDC)

GMDMC/Ac/gl/mh

RECURSO ORDINÁRIO. DISSÍDIO COLETIVO DE GREVE. ANÁLISE DE CLÁUSULAS ECONÔMICAS. RECURSOS INTERPOSTOS PELA EMPRESA AMAZÔNIA AZUL TECNOLOGIAS DE DEFESA S.A. - AMAZUL e PELA UNIÃO (PROCURADORIA REGIONAL DA UNIÃO DA 3ª REGIÃO) COMO ASSISTENTE. ANÁLISE EM CONJUNTO. 1. PRELIMINAR DE INCOMPETÊNCIA ABSOLUTA DO TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 2ª REGIÃO. (Matéria suscitada apenas pela União). Este dissídio coletivo de greve diz respeito, apenas, aos empregados da Empresa Amazônia Azul Tecnologias de Defesa S.A. - AMAZUL que laboram nas cidades de São Paulo e de Iperó. Conquanto a maior parte das atividades da suscitante sejam desenvolvidas no Município de Iperó - que estaria sob a jurisdição do TRT da 15ª Região -, compete exclusivamente ao Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região, nos termos do art. 12 da Lei nº 7.520/1986, processar, conciliar e julgar os dissídios coletivos nos quais a decisão a ser proferida deva produzir efeitos em área territorial alcançada, em parte, pela jurisdição desse mesmo Tribunal e, em outra parte, pela jurisdição do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região. **Preliminar rejeitada. 2. IMPOSSIBILIDADE LEGAL DE CONSECUÇÃO DE CLÁUSULAS DA SENTENÇA NORMATIVA, EM FACE DA NATUREZA JURÍDICA DA SUSCITANTE.** As circunstâncias de a AMAZUL estar vinculada ao Estado e de ser constituída sob a forma de empresa pública dependente não são suficientes, por si sós, a afastar a aplicabilidade de cláusulas econômicas, fixadas por meio de sentença normativa, mesmo porque a Constituição Federal, em seu art. 173, § 1º, II, prevê a igualdade de tratamento entre as empresas públicas e



PROCESSO N° TST-RO-1000514-27.2018.5.02.0000

as empresas privadas, inclusive no tocante a direitos e obrigações civis, comerciais, tributárias e trabalhistas. Ressalta-se que esta SDC tem analisado com bastante cautela a questão do reajuste dos salários e das demais cláusulas econômicas, no tocante às empresas públicas e sociedades de economia mista, principalmente quando as alegações cingem-se à hipótese de já terem sido alcançados os limites prudenciais relativos às despesas com pessoal, previstos na Lei de Responsabilidade Fiscal, o que não ocorreu no caso em tela. **Preliminar rejeitada. 3. REAJUSTE. SALÁRIOS E CLÁUSULAS ECONÔMICAS (5ª - ALIMENTAÇÃO; 6ª - CESTA-ALIMENTAÇÃO; 10 - AUXÍLIO-CRECHE; e 12 - AUXÍLIO AO FILHO PORTADOR DE NECESSIDADES ESPECIAIS).** O Tribunal Regional fixou o percentual de reajuste dos salários em 10,24%, considerando o índice aferido pelo IPCA para o período de janeiro a dezembro de 2017, acrescidos de percentuais relativos às defasagens salariais ocorridas em relação aos reajustes fixados nos ACTs de 2015, 2016 e 2017, e aplicou o mesmo percentual para o reajuste das cláusulas econômicas, acima epigrafadas. De um lado, mostra-se inviável a concessão de diferenças de reajustes pactuados nos acordos coletivos anteriores, uma vez que os reajustes resultaram de processo negocial, cujas propostas foram levadas à consideração das assembleias de trabalhadores e assinadas pelos segmentos patronal e profissional. De outro, esta Seção Especializada, considerando a necessidade de se atenuar os efeitos decorrentes da perda de valor real dos salários, bem como a vedação trazida no art. 13 da Lei n° 10.192/2001, admite a concessão do reajuste salarial pela via normativa,



PROCESSO N° TST-RO-1000514-27.2018.5.02.0000

mas em percentual levemente inferior àquele apurado pelo INPC/IBGE em relação ao período revisando, que, no caso, foi de 2,06%. Verifica-se, no entanto, que as recorrentes admitem a concessão do reajuste em relação ao período revisando deste dissídio, ou seja de janeiro a dezembro de 2017, com base no índice aferido pelo IPCA para o período. Assim, reforma-se parcialmente a decisão, reduzindo-se a 2,94% o percentual de reajuste dos salários. Em relação às cláusulas econômicas, o entendimento desta SDC é o de que, se for mantida a condição, pela preexistência ou por consenso das partes, deve ser aplicado o mesmo percentual fixado para o reajuste dos salários - no caso 2,94% -, a incidir sobre os valores dos benefícios previstos na norma revisanda, na hipótese o ACT de 2017. **Recursos ordinários conhecidos e providos parcialmente, no tópico. 5. VIGÊNCIA DAS CLÁUSULAS ECONÔMICAS (Matéria suscitada apenas pela União).** Uma vez que houve a concordância da suscitante quanto à manutenção e à vigência das cláusulas sociais neste dissídio coletivo - que se refere à data base de 1º de janeiro de 2018 - remanescendo ao Poder Judiciário equacionar apenas a questão do reajuste dos salários e das cláusulas de cunho econômico, o mesmo parâmetro relativo ao termo inicial da vigência deve ser observado em relação às cláusulas econômicas. Não há como estabelecer, em um mesmo dissídio coletivo, uma situação normativa inapropriada para a categoria, sujeitando-a à vigência de cláusulas, de um mesmo instrumento, em períodos diversos. Portanto, não há falar em incidência das disposições dos arts. 867 e 616, § 3º, da CLT. **Recurso ordinário não provido, no particular.**



PROCESSO N° TST-RO-1000514-27.2018.5.02.0000

Vistos, relatados e discutidos estes autos de Recurso Ordinário n° **TST-RO-1000514-27.2018.5.02.0000**, em que são Recorrentes e Recorridas **AMAZÔNIA AZUL TECNOLOGIAS DE DEFESA S.A.** e **UNIÃO (PROCURADORIA REGIONAL DA UNIÃO DA 3ª REGIÃO)** e é Recorrido **SINDICATO DOS TRABALHADORES EM ATIVIDADES DIRETAS E INDIRETAS DE PESQUISA E DESENVOLVIMENTO EM CIÊNCIA E TECNOLOGIA DE CAMPINAS E REGIÃO - SINTPQ**.

A empresa Amazônia Azul Tecnologias de Defesa S.A. - AMAZUL ajuizou dissídio coletivo de greve contra o Sindicato dos Trabalhadores em Atividades Diretas e Indiretas de Pesquisa e Desenvolvimento em Ciência e Tecnologia de Campinas e Região - SINTPQ. Sustentou que, em 13/3/2018, os seus empregados paralisaram as atividades, nas cidades de São Paulo e Iperó, em razão de a empresa não ter concedido o reajuste salarial e benefícios reivindicados durante o trâmite da negociação coletiva, para fins de celebração do Acordo Coletivo de Trabalho de 2018. Afirmou que apresentou tutela cautelar antecedente, na qual houve o deferimento de liminar, a fim de assegurar o trabalho do mínimo essencial de empregados. Destacou que, por ser uma empresa estatal, se vê impossibilitada de conceder qualquer reajuste sem a prévia autorização dos Órgãos controladores, e que, por essa razão, a greve se mostra abusiva. Esclareceu que, no ano de 2014, houve aprovação do Plano de Cargos, Remuneração e Carreira, em substituição àquele vigente desde 2007, mediante o qual houve considerável majoração dos salários dos trabalhadores, com sucessivos reajustes fixados nos ACTs de 2015, 2016 e 2017. Pugnou pela concessão da liminar, de forma a determinar o imediato retorno dos trabalhadores ao serviço, sob pena de multa diária no valor de R\$10.000,00, e, no mérito, pela declaração de abusividade da greve, com a autorização de descontos dos dias de paralisação e o deferimento de indenização pelas perdas e danos a que os trabalhadores dessem causa (fls. 1/14).

Consta às fls. 207/217 a cópia da inicial da Ação Cautelar Inominada (TutCautAnt-1000501-28.2018.5.00.0000), com pedido de liminar *inaudita altera pars*, o qual foi deferido, em parte (fls.



PROCESSO N° TST-RO-1000514-27.2018.5.02.0000

218/221), determinando-se o contingente mínimo de trabalhadores para laborarem durante a paralisação, sob pena de incidência da multa diária no valor de R\$ 10.000,00 em caso de descumprimento da ordem judicial (fls. 218/221).

Na audiência de conciliação, realizada no dia 15/3/2017 (fls. 298/303), após as proposições da suscitante e do suscitado, o Desembargador Relator do processo apresentou proposta de conciliação nos seguintes termos: a) reajuste salarial e das cláusulas econômicas no percentual de 11,01%; b) renovação das demais cláusulas do Acordo Coletivo de 2017; c) Cláusula de paz, com o retorno imediato ao trabalho, mantendo-se o "estado de greve". Suscitante e suscitado se comprometeram a se manifestar posteriormente sobre a proposta. Naquela oportunidade, manifestou-se o Sindicato profissional no sentido de que os trabalhadores retornariam ao trabalho no dia seguinte, mantendo o "estado de greve", com uso de adesivos em sinal de protesto, e sem o desconto dos dias parados (13, 14 e 15 de março) e seus reflexos. A empresa concordou com o retorno dos trabalhadores e com a manutenção do "estado de greve", comprometendo-se também a não efetuar os descontos dos dias parados e do respectivo repouso remunerado.

Mediante a petição de fls. 463/465, a União, por intermédio da Procuradoria Regional da União da 3ª Região, pugnou pelo seu ingresso no dissídio coletivo de greve, na qualidade de Assistente da suscitante. O pedido foi deferido, por meio da decisão de fl. 468.

O Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região analisou conjuntamente a Tutela Cautelar em Caráter Antecedente (TutCautAnt-1000501-28.2018.5.02.0000) e este dissídio coletivo de greve e, mediante o acórdão de fls. 472/497, julgou prejudicada a análise da abusividade da greve ocorrida nos dias 13, 14 e 15/3/2018, em razão do acordo firmado na audiência de conciliação, quanto aos dias parados e ao pagamento dos salários e repousos, e julgou procedente, em parte, o dissídio coletivo de greve para: a) homologar o acordo parcial em relação à adoção das cláusulas sociais do ACT 2017; b) fixar o índice de reajuste de 10,24% para a correção das cláusulas econômicas (3ª - REAJUSTE SALARIAL; 6ª - CESTA-ALIMENTAÇÃO; 10 - AUXÍLIO-CRECHE; E 12 - AUXÍLIO AO FILHO PORTADOR DE NECESSIDADES ESPECIAIS); c) fixar a vigência



PROCESSO N° TST-RO-1000514-27.2018.5.02.0000

de 1º/1/2018 a 31/12/2018 para as cláusulas econômicas e de 1º/1/2018 a 1º/12/2020 para as demais cláusulas; d) deferir a estabilidade de 90 dias aos empregados, na forma do Precedente Normativo n° 36 daquele Tribunal Regional; e, e) fixar as custas, a cargo da suscitante, no valor de R\$20,00, calculadas sobre o montante de R\$1.000,00, dispensadas.

A suscitante e a União (Procuradoria Regional da União da 3ª Região) interpuseram recurso ordinário, respectivamente, às fls. 603/613 e 616/626.

Admitidos os recursos (fls. 633/634), foram oferecidas contrarrazões, pelo suscitado, às fls. 660/665.

Deferido, em parte, o pedido de efeito suspensivo ao recurso ordinário, formulado pela AMAZUL, conforme decisão do Ministro Presidente desta Corte, cuja cópia foi juntada aos autos, às fls. 644/648, relativa ao processo n° ES-1000875-98.2018.5.00.0000.

O Ministério Público do Trabalho, em parecer da lavra do Dr. Luiz da Silva Flores, às fls. 1/3 da seq. 7, opinou pelo conhecimento e provimento parcial dos recursos ordinários, a fim de que o reajuste aplicado às cláusulas econômicas seja adequado ao IPCA acumulado no período de janeiro de 2017 a dezembro de 2017.

É o relatório.

V O T O

AUSÊNCIA DE REMESSA NECESSÁRIA.

O Tribunal Regional fixou normas e condições de trabalho a serem observadas pela AMAZUL, empresa estatal dotada de personalidade jurídica própria e efetiva empregadora dos trabalhadores representados pelo Sindicato suscitado.

Conquanto a União (Procuradoria Regional da União da 3ª Região) tenha sido admitida neste dissídio coletivo como assistente da suscitante, o que demonstra seu interesse na ação, ela não pode ser considerada como destinatária direta da decisão, pressuposto para a existência de remessa necessária nos termos do art. 496, I, do CPC, que dispõe:



PROCESSO N° TST-RO-1000514-27.2018.5.02.0000

“Art. 496. Está sujeita ao duplo grau de jurisdição, não produzindo efeito senão depois de confirmada pelo tribunal, a sentença:

I - proferida **contra** a União, os Estados, o Distrito Federal, os Municípios e suas respectivas autarquias e fundações de direito público;”

RECURSOS ORDINÁRIOS INTERPOSTOS PELA EMPRESA AMAZÔNIA AZUL TECNOLOGIAS DE DEFESA S.A. e PELA UNIÃO (PROCURADORIA REGIONAL DA UNIÃO DA 3ª REGIÃO). ANÁLISE EM CONJUNTO.

I - CONHECIMENTO

Os recursos são tempestivos e as representações encontram-se regulares (fl. 15 e Súmula n° 436), restando preenchidos os demais pressupostos de sua admissibilidade, razões pelas quais deles **conheço**.

II - MÉRITO

1. PEDIDO DE CONCESSÃO DE EFEITO SUSPENSIVO AO RECURSO ORDINÁRIO, FORMULADO PELA EMPRESA AMAZUL.

Requer a empresa suscitante, à fl. 613, a concessão de efeito suspensivo ao recurso ordinário interposto.

Verifica-se, às fls. 644/648 destes autos, a juntada da cópia da decisão proferida no processo n° ES-1000875-98.2018.5.00.0000, mediante a qual o Ministro Presidente deste Tribunal deferiu parcialmente o pedido de efeito suspensivo ao recurso ordinário, formulado pela empresa suscitante.

2. PRELIMINAR DE INCOMPETÊNCIA ABSOLUTA DO TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 2ª REGIÃO (Matéria suscitada apenas pela União).

Suscita a União (Procuradoria Regional da União da 3ª Região), às fls. 618/619, em seu recurso ordinário, a preliminar de incompetência absoluta do TRT da 2ª Região para apreciar este dissídio



PROCESSO Nº TST-RO-1000514-27.2018.5.02.0000

coletivo de greve. Alega que grande parte das atividades da empresa é desenvolvida no Município de Iperó-SP, cuja sede concentra mais de 800 empregados de um total de 1.800, daí a representatividade do Sindicato dos Trabalhadores em Pesquisa, Ciência e Tecnologia de Campinas e Região - SINTPQ. Alega que a AMAZUL dispõe de outra sede, no Município do Rio de Janeiro, cujas lides sujeitam-se à jurisdição do TRT da 1ª Região, e que, considerando que a jurisdição sobre os conflitos trabalhistas no Município de Iperó repousa sobre o TRT da 15ª Região, a competência para julgamento desta ação seria do TST, nos termos do art. 702, I, "b", da CLT. Requer seja declarada a incompetência absoluta do TRT da 2ª Região, a teor do art. 677, também da CLT, e, conseqüentemente, a nulidade da decisão por ele proferida.

Ao exame.

Na representação deste dissídio coletivo (fl. 2), a empresa suscitante admite ser responsável pela prestação de serviço público essencial de pesquisa na área de energia nuclear estabelecida nas cidades de São Paulo e Iperó, e que seus empregados são representados pelo Sindicato dos Trabalhadores em Pesquisa, Ciência e Tecnologia de Campinas e Região, inclusive São Paulo.

Nos termos do Estatuto Social do Sindicato profissional suscitado - SINTPQ (fls. 344/356), ele representa a categoria dos Trabalhadores em Atividades (Diretas e Indiretas) de Pesquisa e Desenvolvimento em Ciência e Tecnologia nos seguintes Municípios do Estado de São Paulo: Americana, Amparo, Ararás, Arthur Nogueira, Atibaia, Bragança Paulista, Campinas, Casa Branca, Cosmópolis, Espírito Santo do Pinhal, Indaiatuba, Iperó, Itapira, Itatiba, Jaguariúna, Jundiaí, Leme, Limeira, Mococa, Mogi Guaçu, Mogi Mirim, Monte Mor, Nova Odessa, Paulínia, Pedreira, Piracicaba, Pirassununga, Rio Claro, Santa Bárbara D'Oeste, Santo Antônio de Posse, São João da Boa Vista, São José do Rio Pardo, São Paulo, São Roque, Sorocaba, Sumaré, Valinhos e Vinhedo.

Na inicial da Tutela Cautelar de Caráter Antecedente, juntada às fls. 207/217, a greve objeto deste dissídio coletivo se refere ao movimento deflagrado pelo SINTPQ, apenas em São Paulo e em Iperó, conforme demonstram os trechos a seguir transcritos:



PROCESSO N° TST-RO-1000514-27.2018.5.02.0000

“Inicialmente há que se esclarecer que nos dias 30-janeiro-2018 em São Paulo, e no dia 31-janeiro-2018, em Iperó, o Sindicato réu realizou assembleias, e ao final desta decidiu inicialmente pelo estado de greve e pela paralisação das atividades da empresa a partir de 13-março-2018.

Como se nota, a decisão pela paralisação no próximo dia 13-março-2018 é líquida e certa e já foi inclusive noticiada pelo Sindicato, que atualmente está distribuindo os panfletos para que os trabalhadores participem da paralisação, seja na cidade de São Paulo, seja na cidade de Iperó.” (fl. 208)

Por sua vez, os documentos constantes dos autos nada falam acerca de greve por parte dos empregados que laboram na empresa localizada no Município do Rio de Janeiro, o que afasta a alegação de que a competência para julgamento deste dissídio coletivo seria do TST.

Ressalta-se que, conquanto grande parte das atividades da suscitante seja desenvolvida no Município de Iperó - que estaria sob a jurisdição do TRT da 15ª Região - o art. 12 da Lei n° 7.520/1986, com a redação dada pela Lei n° 9.254/1996, é claro ao dispor:

“Art. 12. Compete exclusivamente ao Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região processar, conciliar e julgar os dissídios coletivos nos quais a decisão a ser proferida deva produzir efeitos em área territorial alcançada, em parte, pela jurisdição desse mesmo Tribunal e, em outra parte, pela jurisdição do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região.”

Portanto, não há falar em incompetência do TRT da 2ª Região para julgar esta ação.

Não é demais ressaltar que este dissídio de greve decorreu da frustração do processo negocial para a celebração do ACT 2018 e que os Acordos Coletivos de 2016, 2017 e 2018 foram firmados, apenas, entre a empresa Amazônia Azul Tecnologias de Defesa S.A. - AMAZUL e o ora suscitado, Sindicato dos Trabalhadores em Atividades Diretas e Indiretas de Pesquisa e Desenvolvimento em Ciência e Tecnologia de Campinas e Região - SINTPQ.



PROCESSO N° TST-RO-1000514-27.2018.5.02.0000

Acrescenta-se, por fim, que a abrangência da sentença normativa proferida nestes autos diz respeito, somente, aos empregados da suscitante que laboram nos Municípios abrangidos pela base territorial do sindicato suscitado, no Estado de São Paulo, conforme dispôs a cláusula 2ª - ABRANGÊNCIA (fl. 481), homologada pelo Tribunal Regional nesta ação.

Rejeito, pois, a preliminar.

3. DA IMPOSSIBILIDADE LEGAL DE CONSECUÇÃO DE CLÁUSULAS DA SENTENÇA NORMATIVA, EM FACE DA NATUREZA JURÍDICA DA SUSCITANTE.

Sustenta a suscitante, às fls. 606/611, a impossibilidade de aplicação de cláusulas de natureza econômica, ante a vedação legal, considerada a sua natureza jurídica. Alega que é uma empresa estatal, criada pela Lei nº 12.706/2012, constituída sob a forma de sociedade anônima e com capital exclusivo da União; que está vinculada ao Ministério da Defesa, por meio do Comando da Marinha, os quais exercem o papel de supervisão ministerial (Decreto-lei nº 200/1967), sem prejuízo das demais competências de controle exercidas pela Administração Direta, notadamente pelo Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão (MPOG) e pela Procuradoria-Geral da Fazenda Nacional; que está sujeita ao controle acionário do Estado e que se submete a derrogações de sua autonomia empresarial, em virtude da influência de normas de Direito Público. Afirma que a exploração direta de atividade econômica, a teor do art. 173 da CF, justifica-se para atender aos imperativos da segurança nacional ou a relevante interesse público, e que, nos termos do § 1º, I, do mesmo artigo, está sujeita ao regime trabalhista contratual da CLT. Assevera que, a teor do art. 37, X, da CF e do Decreto nº 3.735/2001, há restrições para a instituição de benefícios, ainda que por negociação coletiva, e que a AMAZUL necessita de autorização prévia do Comitê de Coordenação de Empresas Estatais - CCE, atual SEST, para a celebração de acordos que impliquem majoração salarial ou concessão de qualquer benefício que cause impacto nos gastos com pessoal (art. 3º, II). Ressalta que, por força da Lei Complementar nº 101/2000 (Lei de Responsabilidade Fiscal) deve seguir os limites e condições pertinentes à geração de despesas com pessoal. No sentido de suas alegações, destaca os termos



PROCESSO N° TST-RO-1000514-27.2018.5.02.0000

dos arts. 623 da CLT e 169 da CF e da Convenção 151 da Organização Internacional do Trabalho - OIT.

A União, à fl. 620, ressalta que a AMAZUL é uma empresa estatal, constituída sob a forma de sociedade anônima e vinculada ao Ministério da Defesa, totalmente dependente do Tesouro Nacional, e que, por força da notória crise fiscal pela qual passa o Governo Federal, a empresa estaria momentaneamente impossibilitada de conceder reajustes salariais a seus empregados.

Ao exame.

A Lei n° 12.706/2012, que autorizou a criação da empresa pública Amazônia Azul Tecnologia de Defesa S.A., dispôs, em seu art. 1° (fl. 15), da seguinte forma:

“Art. 1° - Fica o Poder Executivo autorizado a criar, em decorrência da cisão parcial da Empresa Gerencial de Projetos Navais EMGEPRON, a empresa pública Amazônia Azul Tecnologias de Defesa S.A. AMAZUL, sob a forma de sociedade anônima, com personalidade jurídica de direito privado, patrimônio próprio e vinculada ao Ministério da Defesa, por meio do Comando da Marinha.”

As circunstâncias de a suscitante estar vinculada ao Estado e de ser constituída sob a forma de empresa pública dependente não são suficientes, por si sós, a afastar a aplicabilidade de cláusulas econômicas, fixadas por meio de sentença normativa, mesmo porque a Constituição Federal, em seu art. 173, prevê a igualdade de tratamento entre as empresas públicas e as demais empresas atuantes no mercado ao estabelecer, em seu § 1°, inciso II, que as empresas públicas e sociedades de economia mista se sujeitam ao regime próprio das empresas privadas, inclusive no tocante a direitos e obrigações civis, comerciais, tributárias e trabalhistas.

A vedação trazida nos arts. 37, X, 39 e 169 da CF quanto à fixação de reajustes de cláusulas econômicas em dissídio coletivo diz respeito, apenas, às pessoas jurídicas de Direito Público, não se aplicando às empresas públicas e às sociedades de economia mista.



PROCESSO N° TST-RO-1000514-27.2018.5.02.0000

Ressalta-se que, diante do atual cenário de dificuldade financeira que não só o setor privado ainda atravessa, mas toda a Administração Pública Direta e Indireta, esta SDC tem analisado com bastante cautela a questão do reajuste dos salários e das demais cláusulas econômicas no tocante às empresas públicas e sociedades de economia mista, principalmente quando as alegações cingem-se à hipótese de já terem sido alcançados os limites prudenciais relativos às despesas com pessoal, previstos na Lei de Responsabilidade Fiscal.

No caso em tela, mediante a petição de fls. 304/308, a empresa informou que encaminhou à Secretaria de Coordenação e Governança das Empresas Estatais - SEST-MP a cópia da ata da audiência de conciliação, na qual constava a proposta apresentada pelo Desembargador Relator do processo, de que fosse concedido o reajuste dos salários e das cláusulas econômicas no percentual de 11,01%, e que *"a SEST/MP manteve o seu posicionamento inicial, aduzindo permanecer a orientação da reunião de alinhamento estratégico e orientações institucionais para o ACT 2018/2019 da AMAZUL no dia 7.12.2017, (...) na qual, no âmbito da governança, foram definidos os parâmetros para celebração do ACT"*. Acrescentou a AMAZUL que, ao aquiescer com a proposta do Sindicato-réu, estaria descumprindo o art. 107, § 1º, II, do ADCT, elevando suas despesas em patamar superior ao IPCA do período, e que o incremento de tal despesa poderia, em tese, contribuir para o agravamento do déficit fiscal da União.

O fato é que não se comprova, nos autos, que a empresa se encontra em um estado de total precariedade, a ponto de restar inviabilizada a concessão de reajuste salarial aos seus empregados. Também não há nenhum indício de que as despesas com pessoal tivessem ultrapassado os limites prudenciais aos quais alude o art. 169 da CF, especificados nos arts. 18 e seguintes da Lei Complementar nº 101/2000.

Quanto à alegação de que é necessária a autorização do Departamento de Coordenação e Governança das Empresas Estatais - DEST para a aprovação das propostas de cunho econômico, nas quais se inclui o reajuste dos salários, há precedentes desta Seção Especializada no sentido de que, em face do que dispõe o art. 114, § 2º, da CF, as resoluções do DEST não constituem limitação ao poder normativo da Justiça do



PROCESSO N° TST-RO-1000514-27.2018.5.02.0000

Trabalho, na medida em que dizem respeito apenas ao estabelecimento de normas mediante a celebração de acordo coletivo de trabalho. Nesse sentido: RO-52069-13.2012.5.02.0000, Data de julgamento: 9/3/2015, Relatora Ministra Dora Maria da Costa, DEJT de 13/3/2015; RO-9036-07.2011.5.02.0000, Data de Julgamento: 9/9/2013, Relator Ministro Walmir Oliveira da Costa, DEJT de 20/9/2013; e RO-100-10.2010.5.17.0000, Data de Julgamento: 13/5/2013, Relator Ministro Márcio Eurico Vitral Amaro, DEJT de 24/5/2013.

Nesse contexto, **rejeito** a preliminar.

4. REAJUSTE DOS SALÁRIOS E DAS CLÁUSULAS ECONÔMICAS.

Assim decidiu o Regional:

“2. Pauta de reivindicações. Acordos anteriores.

É incontroverso que, nos anos anteriores, as partes celebraram acordo coletivo. O presente dissídio de greve decorre em razão do processo de negociação frustrado que visava estabelecer cláusulas coletivas para os contratos relativos ao período de **01.01.2018 a 31.12.2018**.

2.1. Consta da ata de audiência de conciliação, realizada em 15.03.2018, que:

‘Com a palavra o senhor advogado do Sindicato, disse a alternativa de acordo pela vontade dos trabalhadores: 1. Reajuste salarial de 10,24%, compreendendo 8% de recomposição de perdas passadas, acrescida do reajuste pelo INPC de 2017, de 2,07%; 2. Vigência das cláusulas econômicas por um ano e de dois anos para as demais cláusulas; 3. Os trabalhadores retornam ao trabalho amanhã, mantendo o estado de greve, com uso de adesivos em sinal de protesto, e sem o desconto dos dias parados (13, 14 e 15 de março) e seus reflexos; 4. Abrangência de benefícios a todos os trabalhadores da Empresa, inclusive aos de fora da base de São Paulo.

Com a palavra a Senhora Advogada da Empresa, foi dito que: 1. A Empresa tem se empenhado com máxima boa fé para solucionar o impasse nas negociações, porém a Empresa não detém receita própria e depende de orçamento vinculado à União; 2. **A Empresa CONCORDA com a vigência de um ano para cláusulas econômicas e dois anos para as demais, porém**



PROCESSO N° TST-RO-1000514-27.2018.5.02.0000

vinculando a solução do impasse quanto aos entraves de Estado para uma solução econômica; 3. A Empresa se compromete a encaminhar imediatamente a nova pretensão de solução para as questões econômicas apresentadas nesta audiência, comprometendo-se também a dar uma resposta oficial dentro de 72 (setenta e duas) horas, diretamente ao Sindicato e nos presentes autos; 4. A Empresa concorda que os trabalhadores retornem amanhã ao trabalho e que mantenham o estado de greve com estado de protesto, comprometendo-se também a não efetuar os descontos dos mencionados dias parados e respectivo repouso remunerado; 5. A Empresa também concorda com a abrangência das negociações para todos os trabalhadores, mesmo os de fora da base de São Paulo. Vistos, etc. Pelo Presidente foi dito que:

‘1. A pauta de reivindicações do suscitado (fls. 49/61) apresenta como proposta de reajuste salarial de 8% equivalente ao IPCA acumulado do período de 01.01.17 a 31.12.17, além de "recuperação salarial de 8% (oito por cento) pelas perdas ocorridas nos acordos salariais anteriores", bem como "4% a título de aumento real de salário" (cláusula 3ª, fl. 49). 2. Os autos registram que as partes celebraram acordos coletivos desde 2013 até 2017 (fls. 62/197), sendo que em todos os ajustes houve reajuste salarial. Em 2013: 5,83% (fl. 63), 2014: 5,91% (fl. 75), 2015: 4,15% (fl. 163), 2016: 8,54% (fl. 173) e em 2017: 3% (fl. 185). 3. A data-base da categoria é o dia 01 de janeiro e os índices concedidos em cada ano revelam que a suscitante adota o IPCA para a "reposição salarial". No período de janeiro a dezembro de 2012, o IPCA foi de 5,83%; de janeiro a dezembro de 2013, 5,91%; de janeiro a dezembro de 2014, 6,40%; de janeiro a dezembro de 2015, 10,67%; de janeiro a dezembro de 2016, 6,28% e de janeiro de 2017 a dezembro de 2017 o IPCA foi de 2,94%. 4. Portanto, verifica-se que nos anos de 2013 e 2014, a suscitante concedeu o mesmo valor do IPCA dos anos anteriores, de 5,83% e de 5,91%, respectivamente.

A partir do ano de 2015, os reajustes passaram a ser inferiores ao IPCA. No acordo de 2015 o reajuste foi de 4,15%, mas a correção atingiu o índice de 6,40%, gerando uma defasagem salarial de 2,25% (6,40 - 4,15 = 2,25). A mesma situação se repetiu no ano de 2016 em que o índice foi de 10,67%, mas o reajuste atingiu somente o percentual de 8,54%, o que causou nova defasagem salarial de 2,13% (10,67 - 8,54 = 2,13). Por fim, em 2017 o



PROCESSO N° TST-RO-1000514-27.2018.5.02.0000

índice do período foi de 6,28%, mas foi alcançado para o suscitado somente o percentual de 3%, o que causou nova defasagem de 3,28% (6,28 - 3 = 3,28). Assim, considerando que, em 2015, 2016 e 2017 os reajustes foram inferiores em 2,25%, 2,13% e 3,28%, respectivamente e, considerando que o IPCA de janeiro a dezembro de 2017 é de 2,94%, a Presidência apresenta como proposta conciliatória o seguinte: a) Reajuste salarial e das cláusulas econômicas de 11,01%; b) Renovação das demais cláusulas do acordo coletivo de 2017; c) Cláusula de paz com o retorno imediato ao trabalho, mantendo-se o 'estado de greve'".

2.2. A suscitante apresentou manifestação, conforme se comprometeu em audiência (fls. 441/446), afirmando que *"tem todos os seus atos subordinados às diretrizes da Secretaria de Coordenação e Governança das Empresas Estatais - SEST/MP, como estabelecido pela Portaria DEST/SE/MP nº 27/2012 e art. 41, III e VI, "g", do Decreto nº 9.035/2017, dependendo, toda e qualquer proposta para acordo coletivo, de submissão e autorização orçamentária de tal órgão supervisor (...) a AMAZUL não tem qualquer margem de negociação além dos limites estabelecidos pelo órgão controlador. É que sendo dependente do Tesouro Nacional, de forma exclusiva, e com o patrimônio líquido negativo em 2015 (R\$ -24,61 milhões) e em 2016 (R\$ -25,42 milhões), a AMAZUL está sujeita à Emenda Constitucional nº 95, de 15.12.2016, que altera o Ato das Disposições Transitórias (ADCT) para instituir o Novo Regime Fiscal, estabelecendo limites individualizados para as despesas"*.

2.3. Portanto, considerando o teor da ata de audiência e da manifestação da suscitada, tem-se que há consenso sobre a greve (e o não desconto dos dias parados) bem como em relação à manutenção das cláusulas sociais do acordo coletivo de 2017 que terão vigência de dois anos ("A Empresa CONCORDA com a vigência de um ano para cláusulas econômicas e dois anos para as demais, porém vinculando à solução do impasse quanto aos entraves de Estado para uma solução econômica").

2.4. Assim, a controvérsia está restrita às cláusulas econômicas, quais sejam: reajuste salarial (3ª), alimentação (5ª), cesta alimentação (6ª), auxílio creche (10ª) e auxílio ao filho portador de necessidades especiais (12ª). Essa classificação das cláusulas econômicas foi feita pela



PROCESSO N° TST-RO-1000514-27.2018.5.02.0000

própria suscitante em sua manifestação sobre a defesa (fls. 441/446), informando os valores e os índices que pagou nos anos de 2014/2017.

2.5. As partes sempre mantiveram relacionamento através de acordos coletivos, conforme informação da inicial, confirmada pela defesa. A suscitante juntou os instrumentos normativos de 2013 a 2017 (fls. 62/206) e nas cláusulas dos reajustes salariais verifica-se que era utilizado o IPCA do ano anterior para apurar o índice de correção para o período seguinte, sendo que essa prática ocorreu até 2014. A partir de então, o índice foi inferior, conforme fiz constar da audiência presidida por mim, em 15.03.2018, nos seguintes termos: (...). "...2. Os autos registram que as partes celebraram acordos coletivos desde 2013 até 2017 (fls. 62/197), sendo que em todos os ajustes houve reajuste salarial. Em 2013: 5,83% (fl. 63), 2014: 5,91% (fl. 75), 2015: 4,15% (fl. 163), 2016: 8,54% (fl. 173) e em 2017: 3% (fl. 185). 3. A data-base da categoria é o dia 01 de janeiro e os índices concedidos em cada ano revelam que a suscitante adota o IPCA para a "reposição salarial". No período de janeiro a dezembro de 2012, o IPCA foi de 5,83%; de janeiro a dezembro de 2013, 5,91%; de janeiro a dezembro de 2014, 6,40%; de janeiro a dezembro de 2015, 10,67%; de janeiro a dezembro de 2016, 6,28% e de janeiro de 2017 a dezembro de 2017 o IPCA foi de 2,94%. 4. Portanto, verifica-se que nos anos de 2013 e 2014, a suscitante concedeu o mesmo valor do IPCA dos anos anteriores, de 5,83% e de 5,91%, respectivamente. A partir do ano de 2015, os reajustes passaram a ser inferiores ao IPCA. No acordo de 2015 o reajuste foi de 4,15%, mas a correção atingiu o índice de 6,40%, gerando uma defasagem salarial de 2,25% ($6,40 - 4,15 = 2,25$). A mesma situação se repetiu no ano de 2016 em que o índice foi de 10,67%, mas o reajuste atingiu somente o percentual de 8,54%, o que causou nova defasagem salarial de 2,13% ($10,67 - 8,54 = 2,13$). Por fim, em 2017 o índice do período foi de 6,28%, mas foi alcançado para o suscitado somente o percentual de 3%, o que causou nova defasagem de 3,28% ($6,28 - 3 = 3,28$). Assim, considerando que em 2015, 2016 e 2017 os reajustes foram inferiores em 2,25%, 2,13% e 3,28%, respectivamente e, considerando que o IPCA de janeiro a dezembro de 2017 é de 2,94%, a presidência apresenta como proposta conciliatória o seguinte: a) Reajuste salarial e das cláusulas econômicas de 11,01%".



PROCESSO N° TST-RO-1000514-27.2018.5.02.0000

2.6. Além disso, as partes também formularam o "*Acordo para manutenção da ultratividade do ACT 2017*" (fl. 206), em 02 de outubro de 2017. Nesse ajuste, ficou consignado que "*Considerando os termos da nova legislação trabalhista, denominada "reforma trabalhista", as partes acordantes concordam com a manutenção das cláusulas do ACT 2017 para o período posterior à sua vigência, até que seja celebrado novo acordo coletivo de trabalho ou instrumento, conferindo às cláusulas do ACT de 2017 a "ultratividade". Ocorre que, em audiência, a suscitante não mais aceitou a sua manutenção por razões que estão expostas na inicial e na manifestação sobre a defesa, já citadas acima.*"

2.7. Nesse contexto, a suscitante aplicava o pagamento do percentual do IPCA do ano anterior para a correção dos salários e demais cláusulas econômicas, mas deixou de fazê-lo nos últimos anos. A correção dos ganhos decorre tanto da preservação legal da data-base como valor jurídico das categorias (CLT, art. 766[1] e Lei 10.192/2011, arts. 10[2] e 13[3]), quanto da tangibilidade própria da condição *rebus sic stantibus* do percentual de correção previsto na data-base anterior, coibindo o enriquecimento ilícito e preservando o equilíbrio contratual, além de preservar a observância do princípio de não retrocesso social (Constituição Federal, artigo 7º, *caput*[4]).

2.8. No entanto, em audiência, os trabalhadores propuseram o índice de 10,24%[5]. Se tais valores foram aceitos pelos trabalhadores, é porque referidas quantias atendem à expectativa de ganho da categoria.

2.9. Diante disso, transcreve-se a seguir o acordo coletivo de 2017 (vigência de 01 de janeiro de 2017 a 31 de dezembro de 2017), sendo que as cláusulas de reajuste salarial (3ª), alimentação (5ª), cesta alimentação (6ª), auxílio creche (10ª) e auxílio ao filho portador de necessidades especiais (12ª) serão redigidas com os valores acrescidos do percentual de 10,24%, conforme fundamentação acima. Nas cláusulas acima de cunho econômico, a redação contempla a expressão "*dissídio*" onde consta a expressão "*acordo*".

2.10. Ainda, a cláusula primeira também será alterada, uma vez que a vigência será de dois anos para as cláusulas sociais (de 01.01.2018 a 31.12.2019) e de um ano para as cláusulas econômicas (de 01.01.2018 a 31.12.2018), conforme acordo formulado em audiência." (fls. 477/480 – grifos apostos)



PROCESSO N° TST-RO-1000514-27.2018.5.02.0000

Sustenta a empresa recorrente, às fls. 611/613, que, com a aprovação do PCRC - Plano de Cargos, Remuneração e Carreira, em abril/2014, houve a majoração em 35% dos salários dos trabalhadores, e que a concessão de qualquer reajuste salarial deve ser autorizada pelos Órgãos próprios. Ressalta que o Congresso Nacional promulgou, em 15/12/2016, a EC n° 95, a qual limita por 20 anos os gastos públicos, e que, a partir de 2018, eles só poderão aumentar de acordo com a inflação acumulada, conforme o índice apurado pelo IPCA. Reitera os argumentos quanto à subordinação às diretrizes da SEST. Acresce que, por impossibilidade legal, não deverá ser mantido o reajuste de 10,24%, devendo ser observadas as limitações gerais.

A União, às fls. 620/624, sustenta que os fundamentos expostos pelo Regional na fixação do percentual de reajuste violam os arts. 614, § 3°, e 616, § 2°, da CLT. Afirma que, se o objeto da negociação coletiva, à qual se refere este dissídio coletivo, compreende a discussão de **perdas salariais ocorridas no período de janeiro a dezembro de 2017**, não caberia considerar os anos anteriores, que tiveram suas negociações encerradas com a celebração de acordos coletivos de trabalho. Afirma que a decisão proferida implica insegurança jurídica, desvalorização da autonomia da vontade das partes e verdadeiro desprestígio à negociação direta, ofendendo literalmente o art. 611-A da CLT. Destaca o teor da EC n° 95/2016, que estabeleceu limites individualizados para as despesas. Requer a reforma do julgado, a fim de que o reajuste das cláusulas econômicas contemple apenas o índice inflacionário do período discutido neste dissídio, qual seja de janeiro a dezembro de 2017, excluindo-se as diferenças apuradas em períodos pretéritos.

Ao exame.

A importância da negociação direta, principalmente no que se refere ao reajuste salarial, tem sido enfatizada pela Justiça do Trabalho como forma de se chegar a um ponto de equilíbrio que atenda aos interesses de ambos os segmentos. Contudo, na impossibilidade do consenso, a Justiça do Trabalho tem deferido os reajustes com o objetivo de recompor o poder de compra dos salários, entendendo que a inflação dos últimos doze meses realmente provoca a perda do poder aquisitivo dos trabalhadores.



PROCESSO N° TST-RO-1000514-27.2018.5.02.0000

A Lei n° 10.192/2001, que convalidou todas as medidas provisórias complementares ao Plano Real, trouxe, em seu art. 13, a determinação de que o reajuste não pode estar atrelado a índices de preços, eliminando a indexação de preços e salários, a fim de controlar o processo inflacionário. Nesse contexto, esta Seção Especializada tem admitido a fixação do reajuste dos salários, observando os índices inflacionários medidos pelo INPC/IBGE para o respectivo período revisando, mas fixando um percentual levemente inferior àquele apurado, mantendo o entendimento de que a concessão de qualquer reajuste em percentual mais elevado realmente deve ser objeto de negociação entre as partes, conforme dispõe o art. 10 do referido diploma legal.

O Tribunal Regional consignou que o percentual de reajuste deveria ser fixado em 11,01%, considerando o índice de 2,94% aferido pelo IPCA para o período de janeiro a dezembro de 2017, acrescidos dos percentuais de 2,25%, 2,13% e 3,28%, relativos às defasagens salariais ocorridas em relação aos ACTs de 2015, 2016 e 2017, nos quais o índice pactuado foi inferior àqueles medidos pelo IPCA nos respectivos períodos revisandos. todavia, levando em conta a proposta apresentada, na audiência, pela categoria profissional, fixou em 10,24% o percentual de reajuste.

Merece parcial reforma a decisão.

De um lado, não prospera o fundamento do Regional quanto à necessidade de recomposição das defasagens salariais relativas aos reajustes pactuados nos instrumentos coletivos que vigoraram nos períodos de 2015, 2016 e 2017, uma vez que aqueles reajustes resultaram de processo negocial, cujas propostas foram levadas à consideração das assembleias de trabalhadores e assinadas pelos segmentos patronal e profissional. Ademais, a concessão de **reajustes retroativos** não se mostra possível pela via normativa, devendo resultar de consenso entre as partes.

De outro lado, conforme já dito, esta Seção admite reajustar os salários dos trabalhadores com base em um percentual um pouco inferior ao dos índices inflacionários medidos pelo INPC/IBGE em relação ao período revisando, por julgar condizente com a perda salarial da categoria profissional.



PROCESSO Nº TST-RO-1000514-27.2018.5.02.0000

No caso, este dissídio coletivo se refere à **data base de 1º de janeiro de 2018** e, em relação ao período revisando - janeiro a dezembro de 2017 -, o índice medido pelo INPC/IBGE foi de 2,06%.

Verifica-se, entretanto, que, nas razões recursais, os recorrentes admitem a estipulação do reajuste que contemple o índice inflacionário referente ao período revisando deste dissídio, qual seja de janeiro a dezembro de 2017, com base no índice aferido pelo IPCA, que foi de 2,94%.

No contexto delineado, impõe-se a redução do percentual fixado pelo Tribunal Regional para 2,94%, para o reajuste dos salários.

Em relação às cláusulas econômicas, a jurisprudência desta Seção Especializada firmou-se no sentido de que, na existência da condição em instrumento negocial autônomo, celebrado em período imediatamente anterior ao do ajuizamento do dissídio coletivo, mantém-se a condição - desde que não tenha havido mudanças circunstanciais que impeçam o empregador de mantê-las -, aplicando ao valor do benefício previsto naquele instrumento o mesmo percentual concedido para o reajuste dos salários.

O Regional deferiu o mesmo percentual de reajuste dos salários (10,24%) para o reajuste dos benefícios previstos nas cláusulas 5ª - ALIMENTAÇÃO; 6ª - CESTA-ALIMENTAÇÃO; 10 - AUXÍLIO-CRECHE; e 12 - AUXÍLIO AO FILHO PORTADOR DE NECESSIDADES ESPECIAIS, ressaltando que a classificação das cláusulas econômicas foi feita pela própria suscitante, em sua manifestação sobre a defesa, ao informar os valores e os índices que pagou nos anos de 2014 a 2017.

Constata-se que as cláusulas acima especificadas integraram o Acordo Coletivo de Trabalho de 2017, respectivamente às fls. 185, 186, 188 e 189, o que demonstra a preexistência das condições, e não há nos autos elementos que comprovem a total impossibilidade da empresa quanto à sua manutenção.

Nesse contexto, **dou provimento** parcial aos recursos ordinários para reduzir a 2,94% o percentual de reajuste dos salários (Cláusula 3ª) e dos benefícios previstos nas cláusulas 5ª - ALIMENTAÇÃO; 6ª - CESTA-ALIMENTAÇÃO; 10 - AUXÍLIO-CRECHE; e 12 - AUXÍLIO AO FILHO



PROCESSO N° TST-RO-1000514-27.2018.5.02.0000

PORTADOR DE NECESSIDADES ESPECIAIS, a incidir sobre os valores fixados no Acordo Coletivo de Trabalho de 2017.

5. VIGÊNCIA DAS CLÁUSULAS ECONÔMICAS (Matéria suscitada apenas pela União).

Em relação ao tema, o acórdão regional consignou, no que interessa:

"2.1. Consta da ata de audiência de conciliação, realizada em 15.03.2018, que:

‘Com a palavra o senhor advogado do Sindicato, disse a alternativa de acordo pela vontade dos trabalhadores:

(...);

2. Vigência das cláusulas econômicas por um ano e de dois anos para as demais cláusulas; (...).

Com a palavra a Senhora Advogada da Empresa, foi dito que:

(...).

2. A Empresa CONCORDA com a vigência de um ano para cláusulas econômicas e dois anos para as demais, porém vinculando à solução do impasse quanto aos entraves de Estado para uma solução econômica; (...).

2.3. Portanto, considerando o teor da ata de audiência e da manifestação da suscitada, tem-se que há consenso sobre a greve (e o não desconto dos dias parados) bem como em relação à manutenção das cláusulas sociais do acordo coletivo de 2017 que terão vigência de dois anos ("A Empresa CONCORDA com a vigência de um ano para cláusulas econômicas e dois anos para as demais, porém vinculando à solução do impasse quanto aos entraves de Estado para uma solução econômica").

(...)

2.9. Diante disso, transcreve-se a seguir o acordo coletivo de 2017 (vigência de 01 de janeiro de 2017 a 31 de dezembro de 2017), sendo que as cláusulas de reajuste salarial (3ª), alimentação (5ª), cesta alimentação (6ª), auxílio creche (10ª) e auxílio ao filho portador de necessidades especiais (12ª) serão redigidas com os valores acrescidos do percentual de 10,24%,



PROCESSO N° TST-RO-1000514-27.2018.5.02.0000

conforme fundamentação acima. Nas cláusulas acima de cunho econômico, a redação contempla a expressão "*dissídio*" onde consta a expressão "acordo".

2.10. Ainda, a cláusula primeira também será alterada, uma vez que a vigência será de dois anos para as cláusulas sociais (de 01.01.2018 a 31.12.2019) e de um ano para as cláusulas econômicas (de 01.01.2018 a 31.12.2018), conforme acordo formulado em audiência." (fls. 477/480)

A cláusula ficou assim redigida:

"CLÁUSULA PRIMEIRA - VIGÊNCIA E DATA-BASE

As partes fixam a vigência do presente Acordo Coletivo de Trabalho no período de 01º de janeiro de 2018 a 31 de dezembro de 2018 para as cláusulas econômicas e de 01 de janeiro de 2018 a 31 de dezembro de 2019 para as cláusulas sociais. A data-base da categoria em 01º de janeiro." (fl. 480)

Requer a União (Procuradoria Regional da União da 3ª Região), às fls. 624/625, a reforma da decisão no que concerne à vigência das cláusulas econômicas. Alega que o ajuizamento do dissídio coletivo ocorreu fora do prazo a que alude o art. 616, § 3º, da CLT e que a sentença normativa deve vigorar a partir da data de sua publicação, a teor do disposto no art. 867, parágrafo único, "a", primeira parte, também da CLT. Ressalta que não houve comprovação da concordância do suscitado quanto à manutenção da data base e da não formulação de protesto judicial para assegurá-la. Acresce que o termo inicial da sentença normativa deve ser o dia 30/8/2018, data da publicação do acórdão regional.

Não assiste razão à recorrente.

Sobre a vigência da sentença normativa, o parágrafo único do art. 867 da CLT estabelece:

"A sentença normativa vigorará:

a) a partir da data de sua publicação, quando ajuizado o dissídio coletivo após o prazo do art. 616, § 3º, ou, quando não existir acordo, convenção ou sentença normativa em vigor, da data do ajuizamento;



PROCESSO N° TST-RO-1000514-27.2018.5.02.0000

b) a partir do dia imediato ao termo final da vigência do acordo, convenção ou sentença normativa, quando ajuizado o dissídio no prazo do art. 616, § 3°."

Por sua vez, nos termos do § 3° do art. 616 consolidado, *"havendo convenção, acordo ou sentença normativa em vigor, o dissídio coletivo deverá ser instaurado dentro dos sessenta dias anteriores ao respectivo termo final, para que o novo instrumento possa ter vigência no dia imediato a esse termo"*.

Tem-se, portanto, que o não ajuizamento do dissídio coletivo no prazo previsto no art. 616, § 3°, da CLT acarreta a perda da data-base da categoria como termo inicial de vigência da sentença normativa. As exceções ocorrem se há comprovação de que a data base foi assegurada, quer pelo consenso das partes, quer pelo ajuizamento de protesto judicial.

No caso em tela, não há dúvidas quanto à existência de Acordo Coletivo de Trabalho anterior, que vigeu no período de 1º/1/2017 a 31/12/2017, e que não houve o ajuizamento do dissídio coletivo, pelo sindicato suscitante, no prazo previsto no art. 616 consolidado - esta ação foi instaurada pela empresa -, tampouco a apresentação do protesto judicial.

Ocorre que restou claramente demonstrada, nos autos, a **concordância da empresa** em relação à manutenção das cláusulas sociais, previstas no ACT 2017, a exemplo do que restou consignado, na representação, à fl. 13, quando a empresa afirmou que *"no que concerne às cláusulas de natureza social, a suscitante, não pretende, para a data-base 2018, a alteração dos benefícios já estabelecidos nos acordos coletivos firmados com o Sindicato próprio"*.

Demonstrou, também, sua anuência em relação à vigência dessas normas, por ocasião da audiência de conciliação, conforme consignado na respectiva ata (fls. 300/301), quando dispôs que *"a Empresa CONCORDA com a vigência de um ano para cláusulas econômicas e dois anos para as demais, porém vinculando à solução do impasse quanto aos entraves de Estado para uma solução econômica"*.



PROCESSO N° TST-RO-1000514-27.2018.5.02.0000

O fato é que, se houve a concordância da suscitante quanto à manutenção e à vigência das cláusulas sociais, observada a data base à qual se refere este dissídio coletivo - 1º de janeiro de 2018 -, remanescendo ao Poder Judiciário equacionar apenas a questão do reajuste dos salários e dos benefícios de caráter econômico, não há como adotar outro parâmetro quanto ao termo inicial da vigência das cláusulas econômicas, o que levaria ao estabelecimento de uma situação normativa inapropriada para a categoria, sujeitando-a à vigência das cláusulas de um mesmo instrumento em períodos diversos.

Portanto, no caso em comento, não há falar em incidência das disposições dos arts. 867 e 616, § 3º, da CLT.

Nego provimento ao recurso.

ISTO POSTO

ACORDAM os Ministros da Seção Especializada em Dissídios Coletivos do Tribunal Superior do Trabalho, por unanimidade, **conhecer** dos recursos ordinários interpostos pela Empresa Amazônia Azul Tecnologias de Defesa S.A. - AMAZUL e pela UNIÃO (Procuradoria Regional da União da 3ª Região); **rejeitar** as preliminares de "Incompetência absoluta do Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região" (Matéria suscitada apenas pela União) e de "Impossibilidade legal de consecução de cláusulas da sentença normativa, em face da natureza jurídica da suscitante" e, no mérito: a) **dar provimento parcial** aos recursos para reduzir a 2,94% o percentual de reajuste dos salários (Cláusula 3ª) e dos benefícios previstos nas cláusulas: 5ª - ALIMENTAÇÃO; 6ª - CESTA-ALIMENTAÇÃO; 10 - AUXÍLIO-CRECHE; e 12 - AUXÍLIO AO FILHO PORTADOR DE NECESSIDADES ESPECIAIS, a incidir sobre os valores fixados no Acordo Coletivo de Trabalho de 2017; e b) **negar provimento** ao recurso da União, quanto à questão relativa à vigência das cláusulas econômicas.

Brasília, 9 de setembro de 2019.

Firmado por assinatura digital (MP 2.200-2/2001)

DORA MARIA DA COSTA
Ministra Relatora