



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO

EFEITO SUSPENSIVO (1233) Nº 1000060-04.2018.5.00.0000

REQUERENTE: SINDICATO DAS EMPRESAS DE TRANSPORTE METROPOLITANO DA GRANDE VITORIA - GV-BUS

Advogado(s) do reclamante: HUGO OLIVEIRA HORTA BARBOSA

REQUERIDO: SINDICATO DOS TRABALHADORES EM TRANSPORTES RODOVIARIOS DO EST. ES

IGM/wh

DESPACHO

I) RELATÓRIO

O **Sindicato das Empresas de Transporte Metropolitano da Grande Vitória - GVBUS** aforou, em face do Sindicato dos Trabalhadores em Transportes Rodoviários do Estado do Espírito Santo - Sindirodoviários, **pedido de efeito suspensivo** do recurso ordinário interposto contra decisão normativa do TRT da 17ª Região, nos autos do **Dissídio Coletivo de Greve TRT-DCG-0000670-49.2017.5.17.0000**, com base nos arts. 14 da Lei 10.192/01 e 237 do RITST.

Na **exordial**, sustenta que:

a) os **parâmetros econômicos** fixados na **sentença normativa** são completamente **desproporcionais**, uma vez que o **INPC do período atingiu apenas 1,83%** (um vírgula oitenta e três por cento), sendo que o **aumento total de 3%** (três por cento) com **base no IPCA** importou acréscimo de custo para a folha de pagamento, além de representar **ganho real**, de modo a **contrariar a jurisprudência do TST**, que segue no sentido de **conceder reajuste salarial em percentual um pouco inferior ao INPC/IBGE do período** (TST-RO-212-50.2016.5.14.0000, SDC, Rel. Min. **Dora Maria da Costa**, DEJT de 18/10/17; TST-RO-378-73.2015.5.12.0000, SDC, Rel. Min. **Maria de Assis Calsing**, DEJT de 29/08/17);

b) a sentença normativa **concedeu** reajuste linear que alcançam todos os demais benefícios, quais sejam, ticket alimentação, plano de saúde e seguro de vida, à revelia da aceitação do Sindicato patronal, cuja proposta era apenas de manter os benefícios nos valores já praticados;

c) **há risco inescusável** de as Empresas serem **obrigadas a atender os novos valores e benefícios**, de modo a **comprometer as suas atividades**, considerada a tamanha desproporção entre os valores concedidos e os critérios econômicos do país, o que acarretará, além dos danos comerciais, a **possível dispensa de trabalhadores** ou, até mesmo, a **inadimplência salarial**, o que se pretende evitar com a presente medida;

d) os balanços contábeis juntados aos autos demonstram que, **até dezembro de 2017**, havia **prejuízo acumulado** para o **sistema de transporte de R\$ 200.000.000,00** (duzentos milhões de reais), daí porque a hipossuficiência financeira atual das Empresas **não permite que sejam mantidos os percentuais e a forma de pagamento** constantes na sentença normativa, sob **pena de inviabilizar a operacionalização de suas atividades**;

e) mesmo **sem a existência de protesto judicial** por parte do **Sindicato laboral** e tendo o **dissídio coletivo** em apreço sido **ajuizado fora do prazo** estabelecido no **art. 616, § 3º, da CLT**, a **sentença normativa retroagiu a data base a 1º/11/17** e determinou o **pagamento do retroativo sobre salários e benefícios até o 5º dia útil de fevereiro de 2018, em parcela única, em contrariedade** à jurisprudência desta Corte Superior(TST-RO-2425-75.2011.5.15.000, SDC, Rel. Min. **Kátia Magalhães Arruda**, DEJT de 18/10/13);

f) tendo sido concedido efeito de **ultratividade da norma coletiva vigente apenas até 31/10/17, sem o ajuizamento de proteto judicial**, a **sentença normativa contrariou** o disposto na **Súmula 277 do TST**, daí porque também devem ser suspensos os efeitos das cláusulas sociais;

g) **não houve menção** na **sentença normativa** acerca de **norma preexistente** assecuratória dos referidos reajustes, daí porque também **divergiu da jurisprudência do TST**, uma vez que, **à mingua de norma preexistente, não é possível, por sentença normativa, proceder à majoração do valor** concedido a tais parcelas, por se tratar de **reinvindicação própria da via negocial** (cfr. TST-RO-409-05.2016.5.14.0000, SDC, Rel. Min. **Maria de Assis Calsing**, DEJT de 19/12/17; TST-RO-80141-47.2015.5.22.0000, SDC, Rel. Min. **Maria Cristina Irigoyen Peduzzi**, DEJT de 15/05/17);

h) e, por fim, requer seja concedido **efeito suspensivo** ao recurso ordinário em relação às **cláusulas 1ª** (correção salarial e salário), **8ª** (vale alimentação/refeição), **10ª** (plano de saúde), **24ª** (seguro de vida em grupo) e **36ª** (vigência)(cfr. seq. 1, págs. 1-14).

Em **aditamento à inicial** (seq. 96), o **Sindicato Requerente** esclarece que **postula o efeito suspensivo** ao recurso ordinário tanto à **cláusula 35ª** (que fixou a **data-base em 1º de novembro**) quanto à **cláusula 36ª** (que estabeleceu a **vigência** da sentença normativa a partir da referida data).

II) FUNDAMENTAÇÃO

verbis:

O TRT da 17ª Região assim decidiu a **sentença normativa** em apreço,

"2.1.1 PRELIMINAR DE VEDAÇÃO DA ULTRATIVIDADE DO INSTRUMENTO COLETIVO ANTERIOR

Este Relator indeferiu a ultratividade do instrumento coletivo anterior, in verbis:

'O douto Parquet Suscitante considera que a nova redação da parte final do artigo 614, § 3º, da CLT não afasta a prerrogativa do artigo 114, § 2º, in fine, da Constituição Federal.

Aduz que os Suscitados, ao porem termo às negociações, abandonaram o instrumento de autocomposição capaz de flexibilizar in pejus os direitos da categoria. Assim, os tribunais trabalhistas, por imposição do artigo 114, § 2º, da CF/88 e dos artigos 611-A e 611-B, da CLT não podem proferir sentença normativa com cláusulas que estipulem nível de proteção inferior ao legislado ou negociado anteriormente.

Invoca, ainda, os princípios da vedação ao retrocesso, boa-fé e de direito coletivo internacional do trabalho, bem como o critério do reconhecimento dos instrumentos coletivos.

Assim, requer a manutenção dos efeitos da CCT 2016/2017 até a entrada em vigor da sentença normativa.

O requerimento foi formulado por parecer, em 05/01/2018, não se tendo oportunizado, à minguada de tempo hábil, manifestação das partes por escrito.

Não obstante, no rol de reivindicações do SINDIRODOVIÁRIOS, a cláusula 33 estipula a vigência da CCT a partir de 01/11/2017, conforme data-base da categoria, registrando haver pedido da classe patronal, em razão de se tratar de data próxima às negociações de tarifas de transporte com o Governo do Estado (fl. 214 do documento em PDF).

Os entes patronais - SETPES e GVBUS - abordam a questão da ultratividade apenas sob a ótica da impossibilidade, a partir da nova redação da CLT, de se manter o pactuado anteriormente no instrumento normativo.

Entendo que a Constituição Federal, em seu artigo 614, § 2º, in fine, disciplina que o Dissídio deve ser julgado respeitando as disposições legais mínimas de proteção ao trabalho e aquelas convencionadas anteriormente, o que não equivale dizer da ultratividade de norma coletiva até que outra sobrevenha a substituí-la.

Assim, perfeitamente válida a redação do artigo 614, § 3º, da CLT, vedando a ultratividade de norma coletiva.

Não há, pois, como se conferir vigência à CCT 2016/2017 até o julgamento do presente Dissídio.

Destaque-se que a vigência da sentença normativa e data-base serão oportunamente definidas, em cláusulas próprias.

Indefiro'.

Todavia, vencido este Relator, este e. Regional, em sua constituição plenária, por maioria de votos, conclui pela rejeição da preliminar, nos termos do voto do eminente Desembargador Gerson Fernando da Sylveira Novais, nos seguintes termos:

O Ministério Público do Trabalho, suscitante, considera que a nova redação da parte final do artigo 614, § 3º, da CLT não afasta a prerrogativa do artigo 114, § 2º, in fine, da Constituição Federal.

Aduz que os Suscitados, ao porem termo às negociações, abandonaram o instrumento de autocomposição capaz de flexibilizar in pejus os direitos da categoria. Assim, os tribunais trabalhistas, por imposição do artigo 114, § 2º, da CF/88 e dos artigos 611-A e

611-B, da CLT não podem proferir sentença normativa com cláusulas que estipulem nível de proteção inferior ao legislado ou negociado anteriormente.

Invoca, ainda, os princípios da vedação ao retrocesso, boa-fé e de direito coletivo internacional do trabalho, bem como o critério do reconhecimento dos instrumentos coletivos.

Assim, requer a manutenção dos efeitos da CCT 2016/2017 até a entrada em vigor da sentença normativa.

Entretanto, a questão não passa pela análise da ultratividade, da Súmula 277 do C. TST, pois não se trata de mera ultratividade de norma celebrada entre partes mas sim de norma heterônoma, valendo portanto, da vigência de sentença normativa. Condição de trabalho que está sendo regulada pelo poder normativo, conferido aos tribunais do trabalho e que não foi alterado pela recente reforma trabalhista.

Assim, impõe-se a rejeição da preliminar de ultratividade.

Termos em que rejeitada".

....omissis...

"2.2.3 PAUTA REIVINDICATÓRIA

O eminente Parque transcreveu as cláusulas da CCT 2016/2017, quando da confecção do parecer, apontando a posição dos envolvidos na lide e apresentando a sua proposta para a solução do conflito.

Segue-se a proposição do douto Ministério Público do Trabalho.

CLÁUSULA 1ª - CORREÇÃO SALARIAL E SALÁRIO

Eis o teor da Cláusula 1ª da CCT 2016/2017:

'As empresas que operam o Sistema Metropolitano de Transportes Coletivo de Passageiros Urbano, Sistema Seletivo, Sistema Mão na Roda e Porta a Porta e Sistema Complementar Municipal e Intermunicipal da Região Metropolitana compreendendo os Municípios de Vitória, Vila Velha, Serra, Cariacica e Viana-ES, concederão aos seus empregados correção salarial de 8,5% (oito e meio por cento) a partir de 01 de novembro de 2016, incidente sobre os salários praticados em 31 de outubro de 2016, admitida a proporcionalidade prevista em lei e a compensação de eventuais antecipações salariais'.

Pois bem.

Este Relator havia proferido o seguinte voto:

'O Sindicato Profissional postula a correção salarial com base no INPC a do período de novembro de 2016 a outubro de 2017, acrescido de 5% título de recuperação do poder aquisitivo em virtude do desequilíbrio econômico, financeiro e social das últimas duas décadas, além de melhoria das condições de trabalho e recuperação de perdas salariais.

Justifica o postulado em razão de os demais motoristas de ônibus do sistema de transporte de passageiros terem, no ano de 2017, correção de 6% nos salários mais R\$ 2,00 nos tickets alimentação; e também porque o salário dos motoristas do sistema interestadual de passageiros foi reajustado em 5,5%.

Aduz que o índice de reajuste de salário do transporte público medido pelo IBGE é de 5,01%.

Os Sindicatos Patronais propõem a correção salarial em 1,83%, a partir da publicação da sentença normativa.

Não houve avença entre as partes nas mediações extrajudiciais e na audiência de conciliação.

Segundo sítio oficial do IBGE, o INPC do período em questão (01/11/2016 a 31/10/2017) foi da ordem de 1,83%. Já o IPCA foi de 2,74.

Conforme informa o IBGE, o INPC tem por objetivo a reposição do poder de compra dos salários, a partir da variação dos preços da cesta de consumo da população que tem baixo salário. O IPCA objetiva medir a inflação de um conjunto de produtos e serviços comercializados no varejo que se referem ao consumo das famílias.

Não foi por outra razão que o E. TST tem utilizado o INPC como referência para a recomposição salarial, já que se trata de índice destinado à reposição salarial.

Conclui-se, pois, que as entidades representativas dos empregadores pretendem tão-somente ofertar a recomposição salarial pelo INPC.

O nobre Parquet propõe a concessão de um reajuste de 3%. Vejamos as razões apresentadas no parecer, in verbis:

....omissis...

Objetivando a garantia do poder aquisitivo do trabalhador, bem como o combate ao achatamento remuneratório, entendo que a concessão de reajuste salarial na ordem de 3% proposto pelo MPT é razoável, sobretudo se considerado o índice do INPC acumulado no período de 01/11/2016 a 31/10/2017, importando em um aumento real de 1,16%, além do reajuste inflacionário.

Tenho que tal percentual garante o direito fundamental tutelado na Constituição Federal, qual seja, a irredutibilidade salarial (art. 7º, VI, da CF).

Destarte, tendo em conta que o dissídio coletivo visa à instituição de condições mais vantajosas à categoria, superiores ao limite da legislação o percentual de 3% apresenta-se justo e razoável, estando dentro da comprovação da capacidade econômica das empresas representadas pelos Sindicatos Patronais.

Diante de tais fundamentos, devido o importe de 3% de correção salarial (três por cento) a partir da data base (01/11/2017).

A cláusula fica assim redigida:

Cláusula 1ª - Correção Salarial e Salários

As empresas que operam o Sistema Metropolitano de Transportes Coletivo de Passageiros Urbano, Sistema Seletivo, Sistema Mão na Roda e Porta a Porta e Sistema Complementar Municipal e Intermunicipal da Região Metropolitana compreendendo os Municípios de Vitória, Vila Velha, Serra, Cariacica e Viana-ES, concederão aos seus empregados correção salarial de 3% (três por cento) a partir de 01 de novembro de 2017, incidente sobre os salários praticados em 31 de outubro de 2017, admitida a proporcionalidade prevista em lei e a compensação de eventuais antecipações salariais.

Defere-se parcialmente, pois'.

Todavia, vencido este Relator, o e. Tribunal Pleno, em sua maioria de votos, resolveu, nos termos do voto condutor fornecido pelo eminente Desembargador Gerson Fernando da Sylveira Novais pela aplicação do IPCA, concedendo-se um reajuste de 3%, nos seguintes termos:

A divergência entre os Sindicatos sobre qual o índice a ser aplicado na correção salarial, foi assim descrita pelo Exmo. Desembargador Relator:

'O Sindicato Profissional postula a correção salarial com base no INPC do período de novembro de 2016 a outubro de 2017, acrescido de 5% a título de recuperação do poder aquisitivo em virtude do desequilíbrio econômico, financeiro e social das últimas duas décadas, além de melhoria das condições de trabalho e recuperação de perdas salariais.

Justifica o postulado em razão de os demais motoristas de ônibus do sistema de transporte de passageiros terem, no ano de 2017, correção de 6% nos salários mais R\$ 2,00 nos tickets alimentação; e também porque o salário dos motoristas do sistema interestadual de passageiros foi reajustado em 5,5%.

Aduz que o índice de reajuste de salário do transporte público medido pelo IBGE é de 5,01%.

Os Sindicatos Patronais propõem a correção salarial em 1,83%, a partir da publicação da sentença normativa.

Não houve avença entre as partes nas mediações extrajudiciais e na audiência de conciliação.

Segundo sítio oficial do IBGE, o INPC do período em questão (01/11/2016 a 31/10/2017) foi da ordem de 1,83%. Já o IPCA foi de 2,74.

Conforme informa o IBGE, o INPC tem por objetivo a reposição do poder de compra dos salários, a partir da variação dos preços da cesta de consumo da população que tem baixo salário. O IPCA objetiva medir a inflação de um conjunto de produtos e serviços comercializados no varejo que se referem ao consumo das famílias.'

Pois bem.

Inegável que o Excelso STF, recentemente, decidiu pela aplicação do IPCA-E às atualizações de débito trabalhista. Entende-se, portanto, possível, aplicar-se este índice para reajustamento do salário em dissídio coletivo.

Entendeu a d. maioria, que o índice a ser adotado deverá ser o IPCA, nos termos do parecer do Parquet, que propõe a concessão de um reajuste de 3%, in verbis:

'Analisando-se o índice de reajuste aplicado na CCT 2016/2017 observa-se que o IPCA acumulado de novembro de 2015 a outubro de 2016 foi de 7,5941%, enquanto o reajuste concedido aos trabalhadores foi de 8,5%, o que garantiu a reposição das perdas salariais, bem como um ganho real no importe de quase 1%.

O SINDIRODOVIÁRIOS defende a aplicação - sobre os salários de outubro/2017 - da variação do INPC/Setor de Transportes no período de 01.11.2016 a 31.10.2017, acrescido de 5% de ganho real. O GVBUS e o SETPES, por sua vez, manifestaram-se no sentido de que não é possível atender à demanda, oferecendo correção salarial correspondente a 1,83% a partir da publicação da sentença normativa, a depender do deferimento, das cláusulas relacionadas à jornada de trabalho, gestão do plano de saúde e do seguro em grupo, entre outras.

*Tomando como parâmetro os reajustes aplicados nos anos anteriores e, considerando que o IPCA (índice que mede o custo de vida de famílias que têm renda entre 1 e 40 salários mínimos, em nove regiões metropolitanas do país, levando em conta despesas com moradia, alimentação e bebidas, saúde e higiene pessoal, artigos para casa, despesas pessoais, educação, comunicação, transporte e vestuário) acumulado de novembro de 2016 a outubro de 2017 foi de 2,70%, segundo o IBGE, o Ministério Público do Trabalho oficia pelo **deferimento de um reajuste linear no importe de 3% (três por cento) a incidir sobre as cláusulas econômicas**, em regra.*

Deve ser levado em consideração que em instrumentos coletivos anteriores verbas sem natureza salarial eram corrigidas em percentual maior do que o índice de reajustamento dos salários normativos, o que não acontecerá desta vez. Também deve ser levado em consideração uma projeção de aumento da passagem de ônibus intermunicipal coletivo entre 3% e 3,5% sobre o valor praticado em 31.12.2017, tal como informado pelo representante da CERTURB na primeira audiência de mediação ocorrida no TRT ainda no mês de dezembro/2017.

Por fim, esclareça-se que o MPT não submete o deferimento do índice de reajustamento de 3% a qualquer redução, supressão, eliminação ou redefinição de cláusulas coletivas existentes na CCT 2016/2017, como pretendem os sindicatos econômicos'.

Termos em que deferida a cláusula".

.....omissis....

CLÁUSULA 8ª - VALE ALIMENTAÇÃO/REFEIÇÃO.

Pretende o SINDIRODOVIÁRIO a majoração do valor unitário do tíquete que já vem sendo fornecido (+ R\$ 3,00); o aumento do seu quantitativo mensal (30 tíquetes/mês); sua concessão inclusive nos afastamentos legais decorrentes de interrupção ou suspensão do contrato de trabalho (por qualquer motivo); o recebimento dobrado quando houver dobra e no décimo terceiro (fl. 198).

Sustentam os Sindicatos patronais que o aumento almejado é irreal, desarrazoado e absurdo, especialmente por conta da situação econômica vivenciada pelas empresas, destacando que é o maior valor entre todas as regiões metropolitanas no país. Pretendem a manutenção do valor e do quantitativo fixados na CCT anterior. Argumentam ser indevida a concessão em dobro no mês de dezembro, assim como o fornecimento de café da manhã aos empregados. Pretendem a adequação do nome Tíquete Refeição e não Tíquete Alimentação, ajustando-a à legislação de regência, não havendo que se falar em pagamento dobrado no caso de eventuais dobras. Almejam seja extirpada a parte final do parágrafo 1º no que toca à expressão 'e em caso de afastamento por acidente de trabalho', vez que conflitante com parágrafo 3º que excepciona da concessão do benefício o afastamento do trabalho em razão de acidente. Argumentam que, tendo em conta que o intento do benefício em questão é a alimentação do trabalhador em serviço, não há falar em sua concessão nos períodos de interrupção e suspensão do contrato de trabalho. Por fim, registra que não cabe ao Sindicato profissional a gestão do tíquete alimentação.

Oficia o Ministério pela fixação da cláusula nos seguintes termos:

Cláusula 8ª - Vale Alimentação/Refeição

As empresas se obrigam a conceder aos seus empregados vales alimentação/refeição no valor mensal de R\$704,59 (setecentos e quatro reais e cinquenta e nove centavos), correspondente ao máximo de 26 (vinte e seis) tíquetes no valor unitários de R\$27,10 (vinte e sete reais e dez centavos), que não se incorporarão aos salários para toda e qualquer finalidade.

Parágrafo primeiro - Os tíquetes ou vales-alimentação ou refeição são devidos também no período de férias e faltas justificadas e em caso de afastamento por acidente de trabalho.

Parágrafo segundo - O benefício a que se refere o caput, em forma de tíquetes ou créditos em cartões, será sempre fornecido junto com o adiantamento salarial.

Parágrafo terceiro - Os trabalhadores das empresas não terão direito ao recebimento dos tíquetes nas faltas injustificadas, ou durante qualquer suspensão do contrato de trabalho, inclusive quando se tratar de benefício previdenciários, seja de natureza acidentária, ou de doença comum e aposentadoria a qualquer título, inclusive por invalidez.

De acordo com a cláusula 8ª da CCT 2016-2017, o valor diário do vale alimentação / tíquete refeição atual é de R\$ 26,31, sendo, no máximo, 26 tíquetes por mês.

No que é tocante ao valor do benefício, entendo, conforme já explanado no julgamento da cláusula primeira e em consonância com a proposição do MPT, que o montante diário/mensal do tíquete deve ser corrigido pelo mesmo índice de recomposição aplicado aos salários normativos, ou seja, 3% (três por cento).

Quanto à percepção do benefício em questão nos períodos de afastamento em virtude de acidente de trabalho, entendo, em consonância com o julgamento proclamado por este e. Tribunal no julgamento do DC nº 0045500-42.2013.5.17.0000, realizado em 19/12/2013, que os tíquetes alimentação são devidos, visto que há apenas uma interrupção do contrato de trabalho. Aliás, os Sindicatos patronais não se opõem ao pagamento dos

tíquetes nos períodos de férias (fl. 419), que se tratam também de interrupção do contrato de trabalho, no que sucumbem todas as suas acerca de que o objetivo de tal benefício é alimentar o trabalhador em serviço.

Quanto à quantidade de tíquetes e dobra no caso de escala dobrada, dobra no décimo terceiro, de afastamentos que não os decorrentes de acidente de trabalho e outras questões não abordadas especificamente nos parágrafos anteriores, entendo que depende de acordo entre as partes, não cabendo ao Judiciário intervir em questões exclusivamente afetas à negociação.

Relativamente à administração e gestão do tíquete alimentação/refeição, trata-se de questão inexistente na CCT anterior, sendo certo que não cabe ao Estado versar sobre questões afetas à negociação entre as partes.

Outrossim, se a obrigação de fornecimento dos tíquetes alimentação é do empregador, nada mais razoável que a gestão, administração e a escolha da empresa fornecedora seja da competência do mesmo.

Nesses termos, defiro parcialmente, fixando os termos da norma coletiva, da seguinte forma, in verbis:

Cláusula 8ª - Vale Alimentação/Refeição

As empresas se obrigam a conceder aos seus empregados vales alimentação/refeição no valor mensal de R\$ 704,60 (setecentos e quatro reais e sessenta centavos), correspondente ao máximo de 26 (vinte e seis) tickets no valor unitários de R\$ 27,10 (vinte e sete reais e dez centavos), que não se incorporarão aos salários para toda e qualquer finalidade.

Parágrafo primeiro - Os tickets/vale alimentação/refeição são devidos também no período de férias e faltas justificadas e em caso de afastamento por acidente de trabalho.

Parágrafo segundo - O benefício a que se refere o caput, em forma de tickets ou créditos em cartões, serão sempre fornecidos junto com o adiantamento salarial.

Parágrafo terceiro - Os trabalhadores das empresas não terão direito ao recebimento dos tickets nas faltas injustificadas, ou durante qualquer suspensão do contrato de trabalho, inclusive quando se tratar de benefício previdenciário comum e aposentadoria a qualquer título, inclusive por invalidez.

.....omissis.....

CLÁUSULA 10ª - PLANO DE SAÚDE

Eis o teor da Cláusula 10ª da CCT 2016/2017:

'Os contratos celebrados com a(s) empresa(s) prestadora(s) de serviço de saúde, que poderá(ão) oferecer o serviço mediante consórcio ou não, tem seus custos compartilhados com os empregados, arcando os empregadores, a partir da formalização desta convenção coletiva, com o valores até os limites abaixo especificados; considerando a modalidade do plano de saúde:

....omissis...

O SINDIRODOVIÁRIOS pretende que as empresas arquem com o pagamento integral do plano de saúde individual e familiar de seus empregados, além de manter as demais condições estabelecidas no instrumento normativo anterior.

Justifica que se trata de benefício incorporado ao patrimônio jurídico do trabalhador e que o reajuste imposto pelas operadoras é sempre superior ao valor pago pelas empresas.

Também pugna pela garantia de exame médico anual e demissional gratuito a todos os empregados, vedada a compensação da falta para realização desses exames.

Propõe, ainda, que, uma vez realizado o exame e constatada a inaptidão do empregado por ocasião da dispensa, por doença profissional ou congênita, o empregador reintegrará o trabalhador com garantia de estabilidade.

A amparar estes pedidos, diz que se trata de proteção ao trabalhador em momento crucial da vida, fazendo remissão ao julgamento do DC 00244.2006.000.17.00-3.

Postula, ademais, que sejam aceitos os atestados médicos fornecidos pelos trabalhadores, na qualidade de acompanhantes de seus familiares em internações e atendimentos médicos, abonando os dias faltosos; que sejam aceitos os atestados médicos expedidos pelo SUS, médico particular, médico dos planos de saúde credenciados/contratados pela empresa, assim como o atestado de acompanhante fornecido pelo trabalhador ou membro de sua família, sendo vedado aos médicos das empresas a recusa ou alteração dos atestados; e que as empresas arcuem com os custos dos exames médicos toxicológicos durante a vigência do contrato de trabalho e nos desligamentos.

Quanto aos pedidos do parágrafo anterior, o SINDIRODOVIÁRIOS justifica que se trata de benefícios incorporados ao patrimônio jurídico do trabalhador e, especificamente, quanto aos exames toxicológicos, por se tratar de obrigação imposta, cujo beneficiário do resultado útil é o empregador.

O ilustre Procurador-Chefe do Trabalho, Dr. Valério Sares Heringer, abordou com profunda percuciência o tema, apenas faço uma pequena ressalva, vez que entendo que a alteração da gestão do plano de saúde somente pode ocorrer mediante acordo entre as partes envolvidas, pelo que se mantém o já estabelecido anteriormente entre os entes sindicais. Assim, peço vênia para adotar o parecer como razões de decidir, in verbis:

'Já a categoria econômica propôs a manutenção do benefício na forma anteriormente convencionada e pelos valores até então praticados, sem reajustamento, bem como a alteração na administração do plano de saúde, que hoje é gerido pelo sindicato profissional e passaria para a empresa empregadora, com fundamento no art. 611 da CLT.

Primeiramente cumpre ressaltar que a representação patronal não se opôs à continuidade do pagamento da parcela aqui tratada, não havendo dúvida sobre a obrigação das empresas de continuarem arcando com parte do valor a título de plano de saúde de seus empregados.

No que diz respeito ao valor a ser arcado pela empresa, na esteira do que foi tratado na análise de cláusula primeira, o Ministério Público do Trabalho entende que deve ser corrigido pelo mesmo índice aplicado aos salários, ou seja, em 3% (três por cento).

Sobre o pleito dos sindicatos patronais de alteração das regras de gestão do plano de saúde, o MPT observa que não foram trazidos argumentos sólidos o suficiente para fundamentar essa pretensão, motivo pelo qual deverá ser mantida a previsão normativa anterior, com fulcro no art. 114, § 2º, in fine, da Constituição Federal, que consagra o respeito às disposições anteriormente convencionadas. O fato de oficiar pela manutenção do dispositivo não significa que o MPT concorde com essa forma de gestão ou que esteja chancelando a governança dos planos de saúde pelo sindicato.

Com relação aos demais pleitos do SINDIRODOVIÁRIOS, o MPT entende que a matéria depende de negociação entre as partes, oficiando pela manutenção da redação anterior, apenas corrigida pelo índice de recomposição salarial:

Cláusula 10 - Plano de Saúde

Os contratos celebrados com a(s) empresa(s) prestadora(s) de serviço de saúde, que poderá(ão) oferecer o serviço mediante consórcio ou não, tem seus custos compartilhados com os empregados, arcando os empregadores, a partir da formalização desta convenção coletiva, com o valores até os limites abaixo especificados; considerando a modalidade do plano de saúde:

I - Valor único de R\$ 156,46 (cento e cinquenta e seis reais e quarenta e seis centavos) para plano familiar e de R\$ 78,22 (setenta e oito reais e vinte e dois centavos) para plano individual na modalidade ambulatorial;

II - Valor único de R\$ 163,50 (cento e sessenta e três reais e cinquenta centavos) para o plano familiar e de R\$ 81,75 (oitenta e um reais e setenta e cinco centavos) para o plano individual em qualquer outra modalidade.

Parágrafo primeiro - A complementação do custo do plano de saúde escolhido será de obrigação do empregado através de declaração de opção e autorização para o conseqüente desconto em seu contracheque.

Parágrafo segundo - Será de responsabilidade do SINDIRODOVIÁRIOS a escolha da corretora do plano de saúde, bem como das empresas operadoras de plano de saúde, não acarretando daí qualquer ônus para os empregadores.

Parágrafo terceiro - O SINDIRODOVIÁRIOS, por si ou através da empresa corretora, apresentará às empresas empregadoras os nomes das operadoras de plano de saúde, a fim de que façam a opção pela que melhor atenda aos seus interesses e aos de seus empregados.

Parágrafo quarto - O(s) contrato(s) celebrado(s) pela(s) empresa(s) e/ou GVBUS e/ou SETPES com as operadoras do plano de saúde terão a interveniência obrigatória do SINDIRODOVIÁRIOS.

Parágrafo quinto - Em caso de mudança das atuais operadoras do plano de saúde, o SINDIRODOVIÁRIOS assumirá todos os ônus decorrentes da rescisão ou do distrato dos contratos atualmente existentes, inclusive das multas inerentes a tal rescisão, de qualquer natureza, seja ela extrajudicial ou judicial.

Parágrafo sexto - As empresas de transportes, com interveniência do SINDIRODOVIÁRIOS, deverão rescindir os contratos de assistência médica caso as empresas operadoras do plano de saúde infringjam qualquer cláusula estabelecida nos contratos vigentes, devendo, nesta hipótese, ser contratada outra operadora a ser indicada na forma estabelecida pelos parágrafos 2º a 4º desta cláusula.

Parágrafo sétimo - Considera-se dependente do empregado aquele que, nesta qualidade, estiver inscrito na Previdência Social oficial, limitando-se ao cônjuge, companheiro havendo união estável na forma da lei, filhos e enteados, ambos até 18 anos, se estudantes até 24 anos incompletos, os tutelados e os menores sob guarda, sendo que a responsabilidade pelo pagamento excedente da parcela prevista no caput é exclusiva do empregado.

Parágrafo oitavo - As empresas manterão o pagamento do plano de saúde para os empregados que estejam recebendo benefício do INSS, salvo na hipótese de desligamento definitivo do trabalho ou aposentadoria a qualquer título, inclusive por invalidez.

Parágrafo nono - O pagamento de que trata o parágrafo anterior, refere-se a cota devida pela empresa, remanescendo a responsabilidade do empregado no adimplemento da sua parcela que, como não mais será descontada em seu contracheque, deverá ser paga até o fim do mês anterior, para utilização do plano de saúde no mês subsequente, na respectiva empresa empregadora, sob pena de perda do benefício.

Parágrafo décimo - O empregado afastado, nos termos do parágrafo oitavo, que deixar de pagar a sua parcela do plano de saúde por 03 (três) meses consecutivos, perderá automaticamente o benefício.

Parágrafo décimo primeiro - O empregado poderá optar por plano de saúde diferenciado, oferecido pela empresa de saúde contratada, visando um melhor atendimento próprio e/ou familiar. Em tal hipótese, fica o empregado ciente de que assumirá integralmente a responsabilidade pelo pagamento do valor da contribuição que vier a ultrapassar os limites estabelecidos no caput desta cláusula.

Parágrafo décimo segundo - Os valores decorrentes das contribuições dos empregados serão descontados da folha de pagamento. Tais valores não serão considerados, em

hipótese alguma e para quaisquer efeitos, como remuneração, não podendo ser objeto de postulação indenizatória, seja a que título for.

Parágrafo décimo terceiro - *O empregado poderá optar pela sua não participação no plano de saúde, caso em que não lhe será feito o desconto previsto no parágrafo anterior, ficando a empresa desobrigada, também, de efetuar, em relação a ele, as contribuições para o custeio correspondente.*

Parágrafo décimo quarto - *A adesão ao plano de saúde aqui ajustado é facultada ao empregado, que poderá, em qualquer época, manifestar-se por sua exclusão, se assim o desejar, caso em que não lhe será feito o desconto respectivo, ficando a empresa desobrigada, também, de efetuar, em relação a ele, a contribuição respectiva.*

Parágrafo décimo quinto - *Fica limitado a, no máximo 04 (quatro), o número de empresas a serem credenciadas para serem contratadas para oferecimento do plano de saúde aos empregados'.*

Defere-se parcialmente''.

.....omissis.....

CLÁUSULA 24ª - SEGURO DE VIDA EM GRUPO

Em conformidade com a Cláusula 24ª da CCT 2016/2017

.....omissis.....

O douto representante do MPT oficia no seguinte sentido:

'Objetiva o SINDIRODOVIÁRIOS o aumento do valor do prêmio pago pelas empresas de R\$ 10,50 (dez reais e cinquenta centavos) para R\$ 15,00 (quinze reais), mantendo-se as demais cláusulas. Por sua vez, os sindicatos patronais sustentam a inviabilidade de tal majoração e pleiteiam a contratação por elas próprias das empresas seguradoras.

A norma depende de negociação coletiva para ser alterada, não cabendo o Poder Judiciário alterar-lhe o teor a não ser para corrigir inadequação legal.

Assim, oficia o MPT pela manutenção da redação anterior, com recomposição do seu valor em 3% (três por cento) sem que isto signifique concordância com a forma de gestão desse benefício laboral, reservando-se o MPT no direito de averiguar qualquer notícia de violação a direitos coletivos, difusos ou individuais indisponíveis inerentes ao objeto dessa cláusula'.

Concordo com o douto Parquet que a matéria objeto da cláusula depende de negociação coletiva, inclusive, no tocante ao gestor do seguro de vida em grupo. Alterar o gestor por meio de sentença normativa, sem tratativa, como pretendem os Sindicatos dos Empregadores, é inviável.

Observado o índice de reajuste previsto na cláusula primeira.

Assim, a cláusula fica redigida nos termos da CCT anterior, observando-se o reajuste previsto na cláusula primeira, com as adequações temporais e de redação que se entende necessárias:

Cláusula 24ª - Seguro de vida em Grupo

As empresas se obrigam a contratar e/ou manter, em favor de cada um dos empregados um seguro de vida em grupo e acidentes pessoais, assumindo exclusivamente a obrigação de pagamento do custo, per capita mensal, máximo de R\$ 10,82 (dez reais e oitenta e dois centavos), destinados à cobertura de morte natural, morte por acidente, invalidez total ou parcial decorrente de acidente translado e auxílio para funeral correspondente ao equivalente ao último salário mensal concedido; referentes às suas atividades a partir de 01 de dezembro de 2017.

Parágrafo primeiro - O valor do seguro de vida em grupo destinado à cobertura dos riscos pessoais inerentes à categoria de motorista deverá corresponder a 10 (dez) vezes o piso salarial do motorista para os casos de morte ou invalidez.

Parágrafo segundo - A cobertura do seguro de vida contratado para os demais empregados corresponderá a, no mínimo, 85% (oitenta e cinco por cento) do valor definido para o empregado motorista.

Parágrafo terceiro - Além dos benefícios acima, a seguradora escolhida pelo SINDIRODOVIÁRIOS terá que garantir e conceder uma cesta básica no valor de R\$468,72 (quatrocentos e sessenta e oito reais e setenta e dois centavos) a cada 30 dias, ao empregado que permanecer afastado por um período superior a 31 (trinta e um) dias, cessando o fornecimento logo que o empregado retornar ao seu trabalho. A referida Cesta Básica será fornecida exclusivamente pela seguradora ou quem ela indicar, cabendo ao SINDIRODOVIÁRIOS estabelecer a forma de sua entrega ou distribuição.

Parágrafo quarto - Será de responsabilidade do SINDIRODOVIÁRIOS a escolha da seguradora e da empresa corretora de seguro, assim como o estabelecimento junto à seguradora do fornecimento da cesta básica prevista no parágrafo terceiro desta cláusula 24ª. A não aceitação por parte da seguradora da obrigação de fornecimento da cesta básica não impõe às empresas empregadoras a obrigação de seu fornecimento, não acarretando daí qualquer ônus para os empregadores.

Parágrafo quinto - O SINDIRODOVIÁRIOS assumirá todos os ônus decorrentes de rescisão ou distrato dos contratos atualmente existentes, inclusive de multas neles previstas para tais eventos.

Parágrafo sexto - Os contratos a serem celebrados pelas empresas com as seguradoras terão a interveniência do SINDIRODOVIÁRIOS, salvo a contratação prevista no parágrafo oitavo.

Parágrafo sétimo - As empresas manterão o pagamento do seguro para os empregados que estejam recebendo o auxílio do INSS, pelo período máximo de 12 (doze) meses, salvo na hipótese de desligamento definitivo do trabalho ou aposentadoria a qualquer título, inclusive por invalidez.

Parágrafo oitavo - As empresas empregadoras poderão contratar seguro de vida de seguradora diversa da indicada pelo SINDIRODOVIÁRIOS, caso a seguradora indicada não submeta previamente o contrato e a apólice de seguro para análise e contratação formal pelas empresas, no prazo máximo de 60 dias, contados da publicação desta sentença normativa.

Parágrafo nono - Quando a contratação do seguro de vida em grupo for realizada de acordo com o parágrafo oitavo, será de responsabilidade das empresas darem ciência aos empregados do contrato seguro firmado com a seguradora contratada, bem como fornecer a cada trabalhador cópia da apólice de seguro de vida, quando solicitada.

Parágrafo décimo - Quando a contratação do seguro de vida em grupo for formalizada com a empresa seguradora indicada pelo SINDIRODOVIÁRIOS, caberá à corretora de seguro também indicada pelo referido sindicato a obrigação de encaminhar às empresas empregadoras as correspondentes apólices de seguro e suas movimentações.

Defere-se parcialmente".

....omissis.....

CLÁUSULA 35ª - DATA-BASE

Argumentam os Sindicatos patronais que não tendo havido protesto por parte dos SINDIRODOVIÁRIOS pela manutenção da data base anterior, 'na forma do § 3º do art. 616 da CLT, a mesma deverá ser fixada a partir da publicação do acórdão proferido no presente Dissídio, conforme preceitua a alínea 'a', do parágrafo único, do art. 867, da mesma Lei Consolidada'.

O MPT oficia pela manutenção da data-base da categoria em 1º de novembro, argumentando que 'a fixação do dia 1º de novembro já é resultado de modificação da data-base histórica dos rodoviários e não deve ser alterada apenas por sugestão dos sindicatos econômicos, mas como resultante de uma negociação livre' (fl. 971).

Pois bem.

A teor do § 3º do art. 616 da CLT, 'havendo convenção, acordo ou sentença normativa em vigor, o dissídio coletivo deverá ser instaurado dentro dos 60 (sessenta) dias anteriores ao respectivo termo final, para que o novo instrumento possa ter vigência no dia imediato a esse termo'.

A vigência da norma coletiva anterior foi de 1º de novembro de 2016 a 31 de outubro de 2017 (fl. 233). Logo, ajuizado o presente DCG em 18/12/17, restou inobservado o prazo estabelecido em Lei, sendo certo que o suscitante não cuidou de oferecer o protesto judicial.

Ao tratar do protesto para efeito de assegurar a data-base, Ives Gandra Martins Filho, em sua obra 'Processo Coletivo do Trabalho', registrou não haver empecilho ao Tribunal reconhecer assegurada a data-base da categoria 'mesmo com o ajuizamento do dissídio coletivo após o prazo do § 3º do art. 616 da CLT, quando demonstrado que as negociações tiveram prosseguimento após a data-base de categoria, visando a obter uma solução de autocomposição do conflito coletivo' (4ª edição. São Paulo: LTr. 2009, p. 136).

A esse respeito, veja-se o seguinte trecho do julgado do TST, in verbis:

'A IN nº 04/93 do TST assegura a data base da categoria por meio do protesto judicial e a jurisprudência atual desta Corte entende que também pode-se garantir a data base em negociação extrajudicial realizada entre as partes.

No caso em tela, houve a intenção de continuar as tratativas e, portanto, foi realizado um acerto garantindo a data-base. Sendo assim, o prazo foi prorrogado, para que se tentasse um acordo conciliatório, o que acabou não ocorrendo. Ademais, a perda de data base não significa a supressão de um direito, mas apenas delimita o tempo de duração dos efeitos da sentença' (TST-RODC-737565-68.2001.5.09.5555, Relator Juiz Convocado: Luiz Philippe Vieira de Mello Filho, Data de Julgamento: 13/03/2003, Seção Especializada em Dissídios Coletivos, Data de Publicação: 02/05/2003).

No caso em apreço, verifica-se que as negociações se arrastaram desde antes o término da vigência da CCT anterior até muito depois, senão vejamos:

....omissis....

Assim, não há porque se exigir do Sindicato obreiro o oferecimento do protesto judicial para assegurar a data base, sendo certo que há nos autos prova robusta de que as negociações coletivas se arrastaram mesmo após da data-base da categoria e que houve intenção de manutenção da data-base.

Portanto, mantém-se a data base em 1º de novembro.

*Pelo exposto, **fixa-se a data-base da categoria profissional em 1º de novembro, pelo que DEFERE-SE a cláusula 36ª (sic) com a seguinte redação:***

'Fica mantida a data base de 1º de novembro como data base da categoria dos trabalhadores abrangidos por esta Convenção'.

....omissis....

CLÁUSULA 36ª - DA VIGÊNCIA

'A presente sentença normativa terá vigência por dois anos e seus efeitos, para fins de execução do julgado, terão eficácia retroativa a dia 01 de novembro de 2017'.

O SINDIRODOVIÁRIOS, em sua pauta de reivindicações, pede que a vigência da norma coletiva se dê por 12 (doze) meses.

De outra banda, os sindicatos patronais aduzem que a vigência da Sentença Normativa dar-se-á nos termos do Precedente Normativo nº 120 do TST, devendo a vigência ser fixada na sentença normativa.

Com base no PN 120 do TST, oficia o MPT pela fixação da vigência da presente sentença normativa em 4 anos.

Pois bem.

A teor do Precedente Normativo nº 120 do TST, 'a sentença normativa vigora, desde seu termo inicial até que sentença normativa, convenção coletiva de trabalho ou acordo coletivo de trabalho superveniente produza sua revogação, expressa ou tácita, respeitado, porém, o prazo máximo legal de quatro anos de vigência'.

Porquanto preservada a data-base da categoria em virtude das negociações entre as partes antes e após o termo final de vigência da CCT 2016/2017, entendeu este Relator por fixar vigência da presente sentença normativa para o período de dois anos contados de 1º de novembro de 2017 a 31 de outubro de 2019, consoante o art. 867, parágrafo único, alínea b, da CLT.

Todavia, este e. Tribunal Pleno, em sua maioria de votos, fixou a vigência da presente sentença normativa para o período de um ano contados de 1º de novembro de 2017 a 31 de outubro de 2018, ao fundamento de que não ocorra o engessamento da categoria, observando-se a prática já realizada nas respectivas normas coletivas anteriores.

Nesses termos, restou deferida a cláusula 37ª com a seguinte redação:

'A presente sentença normativa terá vigência por um ano contados de 1º de novembro de 2017 a 31 de outubro de 2018'.

O art. 14 da Lei 10.192/01 dispõe que "o recurso interposto de decisão normativa da Justiça do Trabalho terá efeito suspensivo, na medida e extensão conferidas em despacho do Presidente do Tribunal Superior do Trabalho".

Em **juízo de delibação**, insito aos feitos de **cognição sumária**, como *in casu*, verifica-se a presença concomitante de ambos os requisitos aptos ao deferimento do pleito de efeito suspensivo do recurso ordinário, quais sejam, a verossimilhança do direito postulado e a iminência de eventual prejuízo à Parte pela irreversibilidade do provimento jurisdicional.

No tocante à **urgência do pleito**, é decorrente da **não repetição do indébito** daquilo que for pago com base na norma coletiva (art. 6º, § 1º, da Lei 4.725/65) e da possibilidade do **ajuizamento de ação de cumprimento** pelo **Sindicato obreiro**, visando à implementação do **reajuste salarial retroativo** e das **demais cláusulas econômicas** deferidas na sentença normativa em apreço, pois, nos termos da **Súmula 246 do TST**, "é dispensável o trânsito em julgado da sentença normativa para a propositura da ação de cumprimento", o que autorizaria a execução do julgado.

Quanto à **verossimilhança do direito**, da **análise perfunctória** da lide, mas sem adentrar no juízo de cognição exauriente, o que ocorrerá por ocasião do julgamento do recurso ordinário no âmbito da SDC desta Corte, vislumbra-se que **procede parcialmente a pretensão**

para **conferir o efeito suspensivo** às **cláusulas** alusivas à correção salarial e salário, vale alimentação/refeição, plano de saúde, seguro de vida em grupo, data-base e vigência, em suma, por **dois fundamentos**:

O **primeiro fundamento** direcionado às **cláusulas** alusivas à **data-base** e à **vigência** diz respeito à **suposta afronta** aos **arts. 616, § 3º, e 867, parágrafo único, "a", da CLT**, que assim dispõem, *verbis*:

"Art. 616, § 3º. 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".

"Art. 867, parágrafo único, "a". "A sentença normativa vigorará: a) a partir da data da publicação, quando ajuizado o dissídio após o prazo do art. 616, § 3º, ou, quando não existir acordo, convenção ou sentença normativa em vigor, da data do ajuizamento".

In casu, a **sentença normativa** afirma textualmente que, *verbis*:

"A vigência da norma coletiva anterior foi de 1º de novembro de 2016 a 31 de outubro de 2017 (fl. 233). Logo, ajuizado o presente DCG em 18/12/17, restou inobservado o prazo estabelecido em Lei, sendo certo que o suscitante não cuidou de oferecer o protesto judicial.

Ao tratar do protesto para efeito de assegurar a data-base, Ives Gandra Martins Filho, em sua obra 'Processo Coletivo do Trabalho', registrou não haver empecilho ao Tribunal reconhecer assegurada a data-base da categoria 'mesmo com o ajuizamento do dissídio coletivo após o prazo do § 3º do art. 616 da CLT, quando demonstrado que as negociações tiveram prosseguimento após a data-base de categoria, visando a obter uma solução de autocomposição do conflito coletivo' (4ª edição. São Paulo: LTr. 2009, p. 136).

....omissis...

Assim, não há porque se exigir do Sindicato obreiro o oferecimento do protesto judicial para assegurar a data base, sendo certo que há nos autos prova robusta de que as negociações coletivas se arrastaram mesmo após da data-base da categoria e que houve intenção de manutenção da data-base" (seq. 1, págs. 55 e 57).

Tal fato foi **rechaçado** pelo **Sindicato Requerente** na **exordial** da presente medida, ao afirmar que o **Sindicato obreiro não ajuizou protesto judicial** a fim de **garantir a data-base da categoria**, nos termos do **art. 219, §§ 1º e 2º, do RITST**, o que **postergaria os efeitos da sentença** para a **data de sua publicação**, nos termos do **art. 867, parágrafo único, "a", da CLT**,

2) CLÁUSULA SEGUNDA - REAJUSTE SALARIAL. *Cedição é o entendimento desta Seção Especializada em Dissídios Coletivos no sentido de que os trabalhadores têm direito a reajustamento salarial, ao menos anualmente, desde que o percentual de reajuste não seja vinculado a qualquer índice de preços, por força de vedação legal. Não é razoável se admitir que os salários pagos aos trabalhadores sejam desgastados pela incidência da inflação natural da dinâmica imposta pelo sistema capitalista. Obviamente, o ideal é que a questão seja resolvida por meio de negociação coletiva entre as partes envolvidas na respectiva atividade econômica, por intermédio das entidades representativas. Não obstante, malogradas as tratativas negociais autônomas, não sendo alcançado um ponto satisfatório para todos os interessados no tocante à concessão do reajuste salarial da categoria profissional, incumbe à Justiça do Trabalho, se instada por meio de dissídio coletivo, fixar o valor do reajustamento salarial, no anômalo exercício do poder normativo insculpido no artigo 114 da Constituição Federal, sopesando as variáveis econômicas do País, bem como as condições das empresas e, ainda, as necessidades primordiais dos trabalhadores. O INPC relativo ao período compreendido entre março de 2011 e fevereiro de 2012 corresponde a 5,47% (cinco vírgula quarenta e sete por cento). O Tribunal de origem, contudo, deferiu o índice de 7%, em desfavor do Recorrente (Sindicato dos Estabelecimentos Particulares de Ensino do Norte do Paraná - SINEPE/NPR), com base em instrumento normativo firmado pelo Suscitante (Sindicato dos Bibliotecários do Estado do Paraná - SINDIB/PR) com o Sindicato dos Estabelecimentos Particulares de Ensino de Curitiba - SINEPE/PR, cuja base territorial, naturalmente, é diversa da base territorial do Recorrente. Nessas situações, esta Seção Especializada se inclina no sentido de conceder o reajustamento salarial, determinando a aplicação de índice um pouco inferior ao valor do INPC apurado no período, em observância à proibição do art. 13 da Lei nº 10.192/2001. Assim, deve ser reduzido o valor do reajuste salarial ao patamar de 5,4% (cinco vírgula quarenta por cento). Recurso ordinário parcialmente provido, no aspecto. 3) DEMAIS CLÁUSULAS. Recurso ordinário parcialmente provido para exclusão e adaptação de algumas cláusulas questionadas, a fim de manter a sentença normativa em consonância com a jurisprudência desta SDC/TST" (TST-RO-5093-16.2013.5.09.0000, SDC, Rel. Min. **Mauricio Godinho Delgado**, DEJT de 13/05/16).*

*"RECURSOS ORDINÁRIOS. DISSÍDIO COLETIVO DE NATUREZA ECONÔMICA. AUSÊNCIA DE COMUM ACORDO. PRESSUPOSTO PROCESSUAL NÃO OBSERVADO. EXTINÇÃO DO PROCESSO, SEM RESOLUÇÃO DE MÉRITO. Pacífico o entendimento desta Corte segundo o qual a exigência do comum acordo consiste em pressuposto específico de constituição e desenvolvimento válido e regular do processo coletivo de natureza econômica e, por tal razão, a sua inobservância acarreta forçosamente a extinção do processo, sem resolução de mérito. Caso em que alguns Sindicatos, em preliminar apresentada na defesa, arguíram ausência de comum acordo, não havendo ato por eles até então praticado que, com tal desiderato, seja incompatível. Recursos Ordinários providos. **RECURSOS ORDINÁRIOS INTERPOSTOS PELO SINDICATO DAS INDÚSTRIAS QUÍMICAS NO ESTADO DO RIO GRANDE DO SUL E SINDICATO DA INDÚSTRIA DE PRODUTOS FARMACÊUTICOS NO ESTADO DO RIO GRANDE DO SUL. COMUM ACORDO. ARGUIÇÃO DA PRELIMINAR APENAS NAS RAZÕES DO RECURSO ORDINÁRIO.** Os Recorrentes suscitaram a preliminar de ausência de comum acordo apenas nas razões do Recurso Ordinário. Houve, na espécie, a anuência tácita com a instauração de instância, estando preclusa qualquer discussão acerca da matéria. Recursos Ordinários não providos, no particular. **RECURSOS ORDINÁRIOS INTERPOSTOS PELOS SUSCITADOS REMANESCENTES. MATÉRIA COMUM. REAJUSTE SALARIAL.** Andou bem o Tribunal Regional do Trabalho da 4.ª Região ao conceder, via sentença normativa, o reajuste salarial. O valor fixado por arbitramento (7,2%), entretanto, é superior ao índice de 7,16% (sete vírgula dezesseis por cento) apurado segundo o INPC/IBGE, relativo ao período compreendido entre maio de 2012 a abril de 2013, razão por que merece ser minorado para 7,15% (sete vírgula quinze por cento), em observância ao art. 13 da Lei n.º 10.192/2001 e à jurisprudência reiterada desta Corte Superior. Recursos Ordinários parcialmente providos. **SALÁRIO MÍNIMO PROFISSIONAL.** Conquanto legítima a mera correção do piso salarial mediante sentença normativa, nos mesmos parâmetros adotados para o reajuste salarial, verifica-se que não há, na espécie, cláusula preexistente de forma a amparar tal reivindicação, já que no período anterior à data-base vigia sentença normativa. Recursos Ordinários providos. **DEMAIS REIVINDICAÇÕES.** Julgamento segundo a jurisprudência do Tribunal Superior do Trabalho" (TST-RO-20541-67.2013.5.04.0000, SDC, Rel. Min. **Maria de Assis Calsing**, DEJT de 22/03/16).*

Ademais, o **índice de 3%** (três por cento) **do IPCA deferido na sentença normativa** no tocante às **referidas cláusulas** também implicou **aumento real**, hipótese na qual seria **indispensável a comprovação do aumento da lucratividade e produtividade da Empresa**, o que **aparentemente não ocorreu in casu**, e que somente pode ser dirimido em cognição exauriente por ocasião do julgamento do recurso ordinário no processo principal, conforme **jurisprudência pacificada desta Corte** (TST-RO-1939-96.2011.5.04.0000, SDC, Rel.Min. **Maurício Godinho Delgado**, DEJT de 21/05/15; TST-RODC-11400-42.2008.5.24.0000, SDC, Rel. Min. **Maurício Godinho Delgado**, DEJT de 20/08/09; TST-RODC-14600-82.2003.5.15.0000, SDC, Rel. Min. **Gelson de Azevedo**, DJ de 24/03/06; e TST-RODC-3502900-41.2002.5.01.0900, SDC, Rel. Min. **Rider de Brito**, DJ de 07/02/03).

Assim, e levando-se em consideração que a **jurisprudência** da SDC do TST tende a conceder **reajuste pouco abaixo do índice oficial**, que no caso foi de 1,83%, é mister **deferir parcialmente** o pedido de efeito suspensivo do recurso ordinário, no particular, para, por cautela, **limitar o reajuste** alusivo às **cláusulas 1ª, 8ª, 10ª e 24ª** ao índice de **1,8%** (um vírgula oito por cento) do **INPC/IBGE** do período, observado o disposto no **art. 867, parágrafo único, "a", da CLT**, até o julgamento do recurso ordinário interposto.

Em observância à jurisprudência cediça desta Corte, o efeito suspensivo ora deferido será limitado até o julgamento do recurso ordinário pela SDC do Tribunal Superior do Trabalho, a fim de obstar o manejo de recursos procrastinatórios ou descabidos simplesmente com o escopo de evitar o cumprimento da decisão, em contraposição à celeridade processual prevista no art. 5º, LXXVIII, da CF.

III) CONCLUSÃO

Ante o exposto, **defiro parcialmente** o pedido de **efeito suspensivo do recurso ordinário**, para **suspender os efeitos da sentença normativa** proferida no processo **TRT-DCG-0000670-49.2017.5.17.0000**: **a)** no tocante à determinação do **pagamento retroativo à data-base da categoria**, em **1º de novembro de 2017**; **b)** para, em relação às **cláusulas 1ª** (correção salarial e salário), **8ª** (vale alimentação/refeição), **10ª** (plano de saúde) e **24ª** (seguro de vida em grupo), **limitar o reajuste** ao **índice de 1,8%** (um vírgula oito por cento) do **INPC/IBGE** do período, observado o disposto no **art. 867, parágrafo único, "a", da CLT**, até o julgamento do apelo pela SDC do Tribunal Superior do Trabalho.

Oficie-se, com **urgência**, à Presidência do Tribunal Regional do Trabalho da 17ª Região, com cópia desta decisão.

Intime-se o Requerido mediante correspondência com aviso de recebimento.

Apense-se, oportunamente, aos autos principais do recurso ordinário.

Publique-se.

Brasília, 9 de Fevereiro de 2018

IVES GANDRA DA SILVA MARTINS FILHO
Ministro Presidente do TST