



**PROCESSO Nº TST-ROT-1002701-71.2019.5.02.0000**

**ACÓRDÃO**  
**(SDC)**  
**GMMGD/lS/mas/ef**

**RECURSO ORDINÁRIO EM DISSÍDIO COLETIVO DE NATUREZA ECONÔMICA INTERPOSTO POR INSTITUTO DE PESQUISAS TECNOLÓGICAS DO ESTADO DE SÃO PAULO S.A. - IPT (EMPRESA PÚBLICA). PROCESSO SOB A ÉGIDE DA LEI 13.467/2017. 1. DISSÍDIO COLETIVO DE NATUREZA ECONÔMICA INSTAURADO EM FACE DE EMPRESA PÚBLICA. POSSIBILIDADE DE CONCESSÃO DE REAJUSTE SALARIAL.** As sociedades de economia mista e as empresas públicas, por possuírem personalidade jurídica de direito privado, sujeitam-se ao regime próprio das empresas privadas, inclusive quanto aos direitos e obrigações civis, comerciais, trabalhistas e tributários (art. 173, § 1º, da CF). Desse modo, é possível o deferimento de reajuste salarial por meio de acordo coletivo de trabalho, de convenção coletiva de trabalho ou de sentença normativa, não havendo necessidade de autorização específica por meio da Lei de Diretrizes Orçamentárias (art. 169, § 1º, II, da CF). Ora, o Poder Normativo tem assento constitucional (art. 114, § 2º, da CF/88), tendo também assento na Lei de Greve (art. 8º da Lei nº 7.783/89) e também matriz na Consolidação das Leis Trabalhistas (arts. 766 e 856 a 875 da CLT). As decisões resultantes do Poder Normativo são imperativas, impondo-se às partes, sejam empregados, sejam empregadores. A proibição constitucional de fixação de reajustes em dissídio coletivo somente atinge Pessoas Jurídicas de Direito



**PROCESSO Nº TST-ROT-1002701-71.2019.5.02.0000**

Público (arts. 37, X, 39 e 169 da CF/88). Registre-se, contudo, que esta Seção Especializada, no julgamento do RO-296-96.2015.5.10.0000 (julgado em 13/3/2017), decidiu, por maioria de votos, que não cabe ao poder normativo conceder reajuste salarial que acarrete o aumento de despesas com pessoal em empresas estatais dependentes vinculadas a ente federativo cujo limite de gastos previstos na Lei de Responsabilidade Fiscal para pagamento de pessoal já tenha sido alcançado. Não é essa, porém, a hipótese dos autos. **No presente caso**, apesar de o Instituto de Pesquisas Tecnológicas do Estado de São Paulo - IPT alegar que é inviável conceder reajuste salarial, em face dos limites estabelecidos para a despesa com pessoal na Lei de Responsabilidade Fiscal, as informações dos autos não demonstram que o Ente Federativo controlador (Estado de São Paulo) tenha ultrapassado ou desrespeitado os percentuais máximos de despesa com pessoal previstos nos arts. 19 e 20 da referida Lei, tampouco que tenha excedido o limite prudencial de 95% - condição necessária para o acionamento do mecanismo de vedação ao reajuste salarial, nos termos do inciso I do parágrafo único do art. 22, da LRF. Nesse contexto, não se há falar em restrição à incidência do Poder Normativo. **Recurso ordinário desprovido. 2. GARANTIA DE SALÁRIOS E CONSECTÁRIOS.** A jurisprudência desta SDC admite a fixação de garantia de salários e consectários, desde a data do julgamento do dissídio coletivo até 90 dias após a publicação do acórdão, limitado o período total a 120 dias, nos termos do PN

Este documento pode ser acessado no endereço eletrônico <http://www.tst.jus.br/validador> sob código 100441E4E4ACD24CAD.



**PROCESSO Nº TST-ROT-1002701-71.2019.5.02.0000**

82/SDC/TST. No caso concreto, a decisão do TRT da 2ª Região deferiu a estabilidade provisória, com apoio em seu Precedente Normativo nº 36 (*de até 30 (trinta) dias após a negociação coletiva, ou, inexistindo acordo, até 90 (noventa) dias após o julgamento do dissídio coletivo*). A decisão recorrida, porém, merece ser adaptada aos termos do PN 82/SDC/TST, uma vez que a jurisprudência desta Corte não tem deferido, expressamente, a estabilidade provisória (como acontece no Precedente Normativo nº 36 do TRT da 2ª Região), e sim a garantia de salários e consectários. Além disso, o prazo do PN 82 é mais delimitado, uma vez que o prazo seguido pelo TRT embute um longo e impreciso tempo (“na pendência da negociação coletiva”), além dos demais dias mencionados no Precedente nº 36 do TRT.  
**Recurso ordinário parcialmente provido.**

Vistos, relatados e discutidos estes autos de Recurso Ordinário Trabalhista nº **TST-ROT-1002701-71.2019.5.02.0000**, em que é Recorrente **INSTITUTO DE PESQUISAS TECNOLÓGICAS DO ESTADO DE SÃO PAULO S.A. - IPT** e Recorrido **SIND. DE TRABALHADORES EM ATIV. PESQ. DES. CIE. TEC. CAMP REG.**

Trata-se de procedimento de mediação pré-processual, instaurado pelo SINDICATO DOS TRABALHADORES EM PESQUISA, CIÊNCIA E TECNOLOGIA DE CAMPINAS E REGIÃO – SINTPQ em face do INSTITUTO DE PESQUISAS TECNOLÓGICAS DO ESTADO DE SÃO PAULO SA – IPT, pretendendo alcançar acordo para a manutenção dos benefícios previstos no ACT 2018/2019.

Na reunião realizada no dia 26/6/2019, o procedimento foi convertido em dissídio coletivo de greve pelo TRT, ante a notícia de paralisação iniciada no dia 24/09/2019. Não houve acordo.

Foi apresentada contestação pelo IPT (fls. 211-240).



**PROCESSO Nº TST-ROT-1002701-71.2019.5.02.0000**

A Vice-Presidência do Tribunal Regional da 2ª Região concedeu tutela de urgência ao Sindicato obreiro para *"estabelecer o reajuste salarial de 4,77% (quatro vírgula setenta e sete por cento) correspondente ao IPC-FIPE, a partir de 1º de junho de 2.019, com efeitos retroativos"*, bem como fixar *"a RENOVAÇÃO das demais cláusulas sociais previstas no instrumento coletivo que acabou de se encerrar (Acordo Coletivo de Trabalho 2018/2019)"* (fls. 267-270).

O Ministério Público do Trabalho (Procuradoria Regional do Trabalho da 2ª Região) emitiu parecer no sentido de que fossem julgadas procedentes as reivindicações (fls. 287-289).

Em sessão de julgamento, o TRT da 2ª Região: julgou prejudicadas as preliminares de mérito; declarou extinta, sem resolução do mérito, a análise da abusividade da greve; deferiu em parte as cláusulas sociais e econômicas; ratificou a tutela antecipada concedida; e declarou a estabilidade para todos os empregados abrangidos pela sentença normativa, nos termos do PN 36 da SDC/TRT da 2ª Região (fls. 291-568).

Recurso ordinário do IPT, no qual se insurge contra a concessão da estabilidade provisória e impugna o reajuste salarial e seu reflexo nas cláusulas econômicas (fls. 573-587).

Apelo recebido pelo Tribunal de origem, conforme decisão de admissibilidade à fl. 375.

Não foram apresentadas contrarrazões.

Parecer exarado pela Procuradoria-Geral do Trabalho às fls. 607-612, no sentido de que seja excluída a estabilidade provisória da sentença normativa.

**PROCESSO SOB A ÉGIDE DA LEI 13.467/2017.**

**PROCESSO ELETRÔNICO.**

É o relatório.

**V O T O**

**I - CONHECIMENTO**



**PROCESSO Nº TST-ROT-1002701-71.2019.5.02.0000**

O recurso ordinário é tempestivo, a representação é regular e estão preenchidos os demais pressupostos de admissibilidade do apelo.

**II) MÉRITO**

**1. DISSÍDIO COLETIVO DE NATUREZA ECONÔMICA INSTAURADO EM FACE DE EMPRESA PÚBLICA. POSSIBILIDADE DE CONCESSÃO DE REAJUSTE SALARIAL**

De plano, cabe salientar que o recurso ordinário não devolve a este Tribunal, objetivamente, qualquer cláusula econômica analisada e deferida pelo Tribunal de origem, restringindo-se a argumentar sobre a vedação de deferimento do reajuste em face da Lei de Responsabilidade Fiscal, bem como a vedação de fixação das cláusulas na sentença normativa em face da proibição legal de *ultratividade* das normas coletivas.

A respeito da *ultratividade*, registre-se que, em dissídio coletivo, a fixação de cláusula de natureza econômica em sentença normativa, quando respaldada na configuração da norma reivindicada como condição preexistente, decorre do poder normativo conferido pela Constituição à Justiça do Trabalho (art. 114, § 2º, da CF), circunstância distinta da aplicação da teoria da ultratividade.

No caso concreto, existe acordo coletivo de trabalho celebrado pelas Partes no período imediatamente anterior (ACT 2018/2019 – fls. 145-151), razão pela qual o deferimento de reivindicações com apoio na norma preexistente se encontra dentro dos limites do poder normativo da Justiça do Trabalho.

Ultrapassada essa questão, em relação ao argumento de que é vedado o reajuste em face da Lei de Responsabilidade Fiscal, convém transcrever os fundamentos utilizados pelo TRT, neste aspecto:

(...) Análise dos termos da defesa.

Pelo exame dos autos, a entidade Suscitada indica as assertivas abaixo enumeradas, as quais são analisadas de forma sequenciada (a análise está contida nos trechos em negrito):



**PROCESSO Nº TST-ROT-1002701-71.2019.5.02.0000**

(1) a campanha salarial de 2019 teve início em fevereiro, todavia, não no dia 26, mas no dia 06, quando a Assembleia dos trabalhadores aprovou a Pauta de Reivindicações;

(2) nos primeiros meses do corrente exercício, ocorreram modificações substanciais na composição da Diretoria do Suscitado, as quais, por sua vez, ensejaram mudanças organizacionais e nas Chefias de diversas áreas da Companhia, inclusive nas áreas de recursos humanos e de finanças. Em abril de 2019, a Diretoria do Suscitado designou os membros integrantes de sua Comissão de Negociação, tendo sido esta comunicada formalmente, em maio, ao Suscitante. Também em maio, o Suscitado comprometeu-se à manutenção da data-base;

**Posição de análise e fundamento de decisão: Houve as tratativas objetivando a solução do impasse, visualizando-se, assim, um processo efetivo de negociação coletiva entre as partes.**

(3) entre a segunda quinzena de maio e a primeira quinzena de junho de 2019, ocorreram a primeira e segunda reuniões das Comissões de Negociação Salarial das partes, oportunidades nas quais o Suscitado pôde enfatizar ao Suscitante estar obrigado ao cumprimento das normas instituídas pela Comissão de Política Salarial do Estado de São Paulo - CPS, notadamente dos parâmetros de negociação e orientações insertos no Ofício Circular CPS nº 01/2019, de 04 de abril de 2019;

**Posição de análise e fundamento de decisão: Houve as tratativas objetivando a solução do impasse, visualizando-se, assim, um processo efetivo de negociação coletiva entre as partes.**

(4) em 13 de junho de 2019, a Assembleia dos trabalhadores aprovou a contraproposta formulada pelos membros representantes da Comissão de Negociação do Suscitado, tendo o Instituto, ato contínuo, submetido o pleito à CPS, órgão competente para a análise técnica e a deliberação acerca dos



**PROCESSO Nº TST-ROT-1002701-71.2019.5.02.0000**

termos finais negociados. Apesar da predisposição inicial do Suscitado em entabular o Acordo Coletivo de Trabalho 2019/2020 com o Suscitante, não houve autorização governamental para a celebração do ajuste. Mediante o Comunicado GP nº 28/2019, de 18 de junho de 2019, do Tribunal de Contas do Estado de São Paulo, publicado no Diário Oficial do Estado em 19 de junho de 2019, a Presidência da Corte de Contas Paulista alertou ao Senhor Governador do Estado para observar os termos dos artigos 21 a 23 da Lei de Responsabilidade Fiscal e adotar as providências cabíveis a fim de evitar a extrapolação, no ano, do limite legalmente estabelecido para tais despesas, haja vista as análises contábeis dos dados de receita e despesa do primeiro quadrimestre de 2019 terem indicado que as despesas de pessoal do Poder Executivo Estadual resultaram em 45,59% da receita corrente líquida, ultrapassando 90% do limite estabelecido no artigo 20, inciso II, letra "c", da Lei de Responsabilidade Fiscal;

(5) posteriormente à divulgação da decisão da CPS, foram realizadas reuniões entre o Suscitante, o Suscitado e a Secretaria de Desenvolvimento Econômico do Estado de São Paulo, Secretaria à qual o IPT está vinculado, as quais, todavia, restaram infrutíferas. O Suscitado, sempre que possível, privilegia a composição amigável, não podendo, porém, deixar de considerar as orientações fixadas pelos órgãos governamentais competentes. O posicionamento do IPT não se confunde com abuso do poder econômico, sendo certo que a negativa das pretensões dos trabalhadores foi devidamente motivada;

(6) o Suscitado, embora constituído sob a forma de empresa, tem sido considerado uma entidade sem finalidade lucrativa, fato que tem possibilitado, por exemplo, ser contratado diretamente, ou seja, sem licitação, pela Administração Pública, nos termos do artigo 24, inciso XIII, da Lei federal 8.666/93; ser credenciado para fins de recebimento de isenções fiscais, nas



**PROCESSO Nº TST-ROT-1002701-71.2019.5.02.0000**

importações de bens destinados à pesquisa científica e tecnológica, nos termos da Lei 8.010/90 e ser habilitado para o recebimento de recursos financeiros, mediante convênios ou contratos de repasse, provenientes do Orçamento Fiscal e da Seguridade Social da União, nos termos do Decreto federal 6.170/07;

(7) o Suscitado, em face de suas condições particulares, está adstrito a um regime que não lhe confere autonomia negocial nem tampouco as prerrogativas e sujeições ínsitas ao regime de Direito Privado, devendo a circunstância ser reconhecida em eventual sentença normativa, sob pena de afronta ao princípio da razoabilidade. Por esse motivo, ainda que o Suscitado não seja pessoa jurídica de direito público, deverá ser aplicada, ao presente caso, por extensão, a OJ 5, da Secretaria de Dissídios Coletivos, do TST;

(8) no âmbito da Administração Pública Direta e Indireta, a concessão de qualquer vantagem ou aumento de remuneração depende de prévia dotação orçamentária, não podendo a despesa com pessoal de todos os entes federativos exceder os limites impostos por intermédio de lei complementar;

(9) o Suscitado depende do recebimento de dotação orçamentária para o pagamento de despesas de pessoal e encargos sociais, devendo ser considerado, em assonância com a legislação vigente, uma empresa estatal dependente;

(10) ainda que os representantes do Suscitado, em negociações, tenham sustentado a existência de recursos próprios para o pagamento dos valores exclusivamente decorrentes de eventual reajuste de salários e benefícios durante o exercício de 2019, é indubitável que (10.1) a Companhia integra a base de despesas do Estado de São Paulo para fins dos limites impostos pela Lei de Responsabilidade Fiscal; (10.2) sem os aportes do Estado de São Paulo, o Suscitado não teria recursos





**PROCESSO Nº TST-ROT-1002701-71.2019.5.02.0000**

suficientes para pagar suas despesas de pessoal e encargos sociais, restando evidente o acerto da decisão da CPS;

(11) afigura-se justificada a negativa do Estado de São Paulo em autorizar a concessão de reajuste e de valorização de benefícios para os empregados do Suscitado. Cuida-se de medida de cautela e prudência, que objetiva conferir austeridade à realização de despesas pelo Poder Público, de modo a evitar a insolvência do ente;

(12) relativamente ao argumento defendido pelo Suscitante de que em maio houve reajuste salarial de 2,98% a quatro categorias de trabalhadores, a saber, os membros da Diretoria, do Conselho de Administração, do Conselho Fiscal e do Comitê de Auditoria Estatutário do Suscitado, indica: o Suscitado não dispõe de autonomia alguma para tratar da remuneração dos membros de seus órgãos estatutários; houve, efetivamente, majoração da remuneração dos membros dos órgãos estatutários em atendimento às orientações governamentais, majoração está devidamente ratificada pela Assembleia de Acionistas do Suscitado; a rigor, a remuneração de diretores e conselheiros é previamente fixada, pelo CODEC, de forma padronizada, consoante as responsabilidades, tempo dedicado às funções, valores de mercado, competência e reputação profissional esperados dos envolvidos, de forma alinhada com o subsídio fixado pela Assembleia Legislativa para o cargo de Governador; a remuneração em comento não tem sido repactuada todos os anos e que, a bem da verdade, no momento em que foi autorizado o reajuste aludido pelo Suscitante, ainda não haviam sido divulgados o relatório de gestão fiscal, referente ao primeiro quadrimestre de 2019, nem tampouco o Comunicado GP nº 28/2019, do TCE/SP, fato que não pode ser desconsiderado;

(13) se o ente público ao qual se vincula o Suscitado encontra-se no limite de alerta ou no limite prudencial de gastos



**PROCESSO Nº TST-ROT-1002701-71.2019.5.02.0000**

com pessoal, não há que se falar em exceção a amparar a concessão de reajuste pela via do Poder Normativo da Justiça do Trabalho, pelas mesmas razões que impedem o reconhecimento de direito subjetivo dos servidores públicos à indenização pela ausência de revisão anual de seus vencimentos.

**Os tópicos 4 a 13 serão apreciados de forma simultânea.**

Houve as tratativas objetivando a solução do impasse, visualizando-se, assim, um processo efetivo de negociação coletiva entre as partes, contudo, a entidade Suscitada articula que não pode ultimar a norma coletiva, por questões de ordem pública (restrições orçamentárias).

Não se podem agasalhar tais argumentos, eis que:

(a) é público e notório que há um processo histórico, em outras datas base, de negociação direta frutífera entre as partes, assim, não se pode, na atual data base, simplesmente, deixar a categoria profissional no vazio normativo;

(b) o IPT é uma empresa pública, logo, na forma do art. 173, Carta Política de 1988, deve adotar o regime jurídico celetista para os seus trabalhadores;

(c) o direito às normas coletivas e a autonomia privada coletiva são aplicáveis as sociedades de economia mista e as empresas, como forma de valorização do art. 7º, XXVI, CF;

(d) o art. 10, Lei 10.192, assegura que os salários e demais condições referentes ao trabalho continuam a ser fixados e revistos, na respectiva data-base anual, por intermédio da livre negociação coletiva; quando a negociação resta prejudicada, face ao conflito coletivo, a Justiça do Trabalho deve decidir o conflito, respeitadas as disposições legais de proteção ao salário, bem como as convencionadas anteriormente (art. 114, § 2º, CF);

(e) a situação retratada nos presentes autos não versa sobre concessão de reajuste salarial pela via administrativa, e sim por meio de decisão judicial, hipótese excepcionada pelo art. 19, § 1º, IV, LC 101/00. Assim, a entidade Suscitada, por se tratar



**PROCESSO Nº TST-ROT-1002701-71.2019.5.02.0000**

de ente da administração pública indireta, uma empresa pública estadual, está disciplinada pelo art. 173, § 1º, II, CF, sujeitando-se ao regime próprio das empresas privadas quanto aos direitos e obrigações trabalhistas, inexistindo óbice constitucional ao exercício do poder normativo da Justiça do Trabalho;

(f) o art. 19, II, LC 101, acentua que a despesa total com pessoal, em cada período de apuração e em cada ente da Federação, para os Estados não pode ultrapassar de 60%, sendo que na verificação do atendimento de tais limites, não devem ser computadas as despesas decorrentes de decisão judicial (art. 19, § 1º, V). **Para o Executivo, na esfera estadual, a repartição dos limites globais fixados no art. 19 não poderão exceder a 49%.**

O documento (fls. 249) alerta que as despesas do Poder Executivo Estadual, para o primeiro quadrimestre de 2019, resultaram em 45.59%, ultrapassando, assim, 90% do limite de 49%. **Isso significa que dentro do primeiro quadrimestre não houve o excedente a 95% do limite de 49%**, como previsto no art. 22, parágrafo único, LC 101/00. Pondere-se que a Suscitada **nada indicou quanto ao segundo quadrimestre de 2019**, o qual abrange os meses de maio a agosto de 2019. Em outras palavras, o que há, segundo o documento de fls. 248, é um sinal de alerta;

(g) se não bastasse a afirmação da letra "f", é imperioso ser ressaltado que **nada comprova que a presente negociação coletiva e o percentual conferido na tutela antecipada, possa implicar, dentro do contexto legal, que haja o extravasamento de 95% dentro do quadrimestre ou que se tenha o extravasamento do limite anual de 49%**;

(h) por outro lado, o documento de fls. 254, ou seja, a Lei Orçamentária Estadual indica que a empresa Suscitada tem fontes próprias de custeio para pessoal e encargos sociais no montante de R\$ 32.000.000,00. Assim, não há como se inferir que as vantagens concedidas na presente sentença normativa



**PROCESSO Nº TST-ROT-1002701-71.2019.5.02.0000**

possam indicar que se tenha a violação dos percentuais previstos na LRF (LC 101/00);

(i) pondere-se que não há nenhum estudo efetivo, seja na contestação, seja nos documentos juntados, o qual seja indicativo de que as cláusulas ajustadas possam violar os limites da LRF.

Assim, por não se ter o indicativo do extravasamento dos limites da LRF, bem como face aos valores da lei orçamentária previstos, inclusive, os valores decorrentes das receitas próprias, afasta-se a argumentação defensiva.

Por analogia, invoca-se a seguinte decisão do TST:

*RECURSO ORDINÁRIO DAS CENTRAIS DE ABASTECIMENTO DO RIO GRANDE DO NORTE S.A - CEASA. DISSÍDIO COLETIVO DE NATUREZA ECONÔMICA. PROCESSO ANTERIOR À LEI 13.467/2017.1. CHAMAMENTO AO PROCESSO DO ESTADO DO RIO GRANDE DO NORTE. IMPOSSIBILIDADE. ART. 130 DO CPC. Trata-se o chamamento ao processo de uma intervenção de terceiros, cujo fundamento é a solidariedade. Por meio dele, amplia-se o polo passivo da demanda, possibilitando que a decisão judicial seja proferida contra chamante e chamado. Conforme previsão do art. 130 do CPC, admite-se o chamamento ao processo: a) do afiançado, na ação em que o fiador for réu; b) dos demais fiadores, na ação proposta contra um ou alguns deles; c) dos demais devedores solidários, quando o credor exigir de um ou de alguns o pagamento da dívida comum. Ora, o caso dos autos não se enquadra em quaisquer dessas hipóteses. A CEASA/RN constitui uma sociedade de economia mista, com personalidade jurídica própria. O fato de contar com a participação societária do Estado do Rio Grande do Norte em sua composição não torna este ente público responsável solidário por suas obrigações financeiras. Julgado desta SDC, no mesmo sentido. Recurso ordinário desprovido, no tema. 2. CLÁUSULA 3ª- REAJUSTE SALARIAL. Cedição é o entendimento desta Seção Especializada em*



**PROCESSO Nº TST-ROT-1002701-71.2019.5.02.0000**

*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 representantes. 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. A jurisprudência da Seção de Dissídios Coletivos tem considerado razoável o reajustamento salarial, referente à data-base, pela aplicação de índice um pouco inferior ao valor do INPC/IBGE apurado no período, em respeito à proibição do art. 13 da Lei nº 10.192/2001. No caso concreto, o INPC relativo ao período de 1º de maio de 2015 a 30 de abril de 2016 (vigência do instrumento normativo imediatamente anterior) corresponde a 9,82% (nove vírgula oitenta e dois por cento), tendo o Regional concedido reajuste num índice um pouco inferior, de 9,7% (nove vírgulas sete por cento). Desse modo, mantém-se a decisão do Tribunal Regional, que se encontra em sintonia com a jurisprudência desta Corte. Recurso ordinário desprovido, no aspecto. 3. CLÁUSULA SÉTIMA - ASSISTÊNCIA À SAÚDE E CLÁUSULA 8ª- VALE -ALIMENTAÇÃO. As cláusulas que importem encargo econômico ao empregador podem ser fixadas ou reajustadas por sentença normativa somente se houver norma preexistente ou configuração de conquista histórica*



**PROCESSO Nº TST-ROT-1002701-71.2019.5.02.0000**

*da categoria profissional. Na hipótese, os benefícios "assistência à saúde" e "vale alimentação" devem ser excluídos da sentença normativa, uma vez que não há instrumento normativo autônomo anterior firmado entre as Partes (o instrumento normativo anterior é sentença normativa proferida nos autos do processo nº 000080-32.2015.5.21.000), tampouco há informações sobre a configuração de conquista histórica dessas vantagens. Recurso ordinário provido, no aspecto. 4. DEMAIS CLÁUSULAS. Recurso ordinário desprovido, em relação às cláusulas questionadas, com apoio na jurisprudência dominante desta Corte.*

(...)

O Ministério Público do Trabalho, no seu parecer às fls. 285, assim, concluiu:

*O SINDICATO DOS TRABALHADORES EM ATIVIDADES DE PESQUISA, CIÊNCIA E TECNOLOGIA DE CAMPINAS E REGIÃO - SINTPQ pleiteia, em síntese, a recomposição imediata de 4, 77% nos salários e benefícios da categoria ora representada, assim como a renovação das cláusulas anteriormente acordadas com o INSTITUTO DE PESQUISAS TECNOLÓGICAS DO ESTADO DE SÃO PAULO - IPT.*

*Depreende-se a ocorrência de impasse nas negociações, tendo a Comissão de Política Salarial (Governo do Estado de São Paulo), sem apresentação de justificativa plausível, recusado conceder a recomposição salarial dos trabalhadores, ainda que postulada a aplicação tão somente do índice IPC-FIPE, sem qualquer aumento real.*

*No caso em tela, **a Comissão de Política Salarial do Governo do Estado de São Paulo apresentou objeção injustificada e sem fundamentos**, mesmo tendo o IPT garantido que a aplicação dos reajustes seria com recursos próprios, sem aporte suplementar do Governo. Nesse contexto, cabível o índice postulado, conforme deferido em decisão liminar, que merece ser confirmada.*



**PROCESSO Nº TST-ROT-1002701-71.2019.5.02.0000**

Em suas razões recursais, o Instituto de Pesquisas Tecnológicas do Estado de São Paulo sustenta que é uma empresa pública dependente do Estado de São Paulo e que necessita de autorização do Governo do Estado para conceder qualquer reajuste. Traz o histórico do processo de negociação e do trâmite administrativo mediante o qual o Governo do Estado não autorizou o reajuste de salários e benefícios. Aduz que o Tribunal de Contas Estadual emitiu um comunicado alertando o Governador sobre o possível desrespeito dos artigos 21 a 23 da Lei de Responsabilidade Fiscal e do limite de gastos com pessoal ali definido. Entende que, por essas razões, não poderia a Justiça do Trabalho deferir o reajuste.

Ao exame.

As sociedades de economia mista e as empresas públicas, por possuírem personalidade jurídica de direito privado, sujeitam-se ao regime próprio das empresas privadas, inclusive quanto aos direitos e obrigações civis, comerciais, trabalhistas e tributários (art. 173, § 1º, da CF).

Desse modo, é possível o deferimento de reajuste salarial por meio de acordo coletivo de trabalho, de convenção coletiva de trabalho ou de sentença normativa, não havendo necessidade de autorização específica por meio da Lei de Diretrizes Orçamentárias (art. 169, §1º, II, da CF).

Ora, o Poder Normativo tem assento constitucional (art. 114, § 2º, da CF/88), tendo também assento na Lei de Greve (art. 8º da Lei n.º 7.783/89) e também matriz na Consolidação das Leis Trabalhistas (arts. 766 e 856 a 875 da CLT). As decisões resultantes do Poder Normativo são imperativas, impondo-se às partes, sejam empregados, sejam empregadores.

Mais do que isso, a Constituição da República determina ao Poder Judiciário que decida o conflito de greve, realizando os deferimentos e indeferimentos necessários para colocar fim ao conflito social existente. No caso de Empresas Públicas, Sociedades de Economia Mista e outras entidades estatais organizadas nos moldes do art. 173 da CF/88, além de todas as entidades privadas que compõem a economia do País, a decisão do conflito passa pela análise do reajuste salarial pertinente na respectiva data-base.



**PROCESSO Nº TST-ROT-1002701-71.2019.5.02.0000**

Por outro lado, a proibição constitucional de fixação de reajustes em dissídio coletivo somente atinge Pessoas Jurídicas de Direito Público (arts. 37, X, 39 e 169 da CF/88).

Registre-se, contudo, que esta Seção Especializada, no julgamento do RO-296-96.2015.5.10.0000 (julgado em 13/3/2017), decidiu, por maioria de votos, que não cabe ao poder normativo conceder reajuste salarial que acarrete o aumento de despesas com pessoal em empresas estatais dependentes vinculadas a ente federativo cujo limite de gastos previstos na Lei de Responsabilidade Fiscal para pagamento de pessoal já tenha sido alcançado.

Naquela situação, foi negado o reajuste salarial aos empregados da Companhia Urbanizadora da Nova Capital do Brasil – NOVACAP, tendo em vista tratar-se a NOVACAP de empresa dependente do Distrito Federal e ter sido comprovada, no processo, a situação deficitária daquela unidade federativa, que, conforme demonstrado nos autos, havia extrapolado o limite de gastos com pessoal previsto na LRF (LC 101/2000).

Este Relator **ressalvou seu entendimento**, na ocasião, no sentido de que, ao invés de se conceder reajuste de 10,50%, índice pouco inferior ao INPC/IBGE (10,97%), seria razoável que o patamar deferido representasse mais ou menos metade da inflação medida no período (5,5%), índice mais adequado à situação dos autos, considerando as peculiaridades e as questões sociais, políticas e econômicas envolvidas. Além disso, evitaria qualquer indexação nos termos da proibição contida no art. 13 da Lei nº 10.192/2001 e pacificaria, de forma efetiva, o conflito coletivo do trabalho, como determinam a Constituição e a Lei.

Nada obstante, aplica-se a jurisprudência ora dominante na SDC, com **ressalva feita também no presente caso**.

A hipótese vertente envolve Empresa Pública vinculada ao Estado de São Paulo e existe a discussão sobre se o limite de gastos com pessoal previsto na LRF foi extrapolado pelo Ente Federativo.

A Lei de Responsabilidade Fiscal (LRF), de fato, proíbe qualquer aumento de despesas depois de atingidos os limites por ela fixados, sejam despesas administrativas concedidas espontaneamente, sejam concedidas por negociação.

Nesse sentido, dispõe o art. 22, parágrafo único, inciso I, da LRF que, se a despesa total com pessoal exceder a 95% (noventa e cinco por cento) dos





**PROCESSO Nº TST-ROT-1002701-71.2019.5.02.0000**

limites estabelecidos nos arts. 19 e 20, fica vedado ao Poder que houver incorrido no excesso conceder *“vantagem, aumento, reajuste ou adequação de remuneração a qualquer título, salvo os derivados de sentença judicial ou de determinação legal ou contratual, ressalvada a revisão prevista no inciso X do art. 37 da Constituição”*.

A propósito da exceção prevista no inciso I do parágrafo único do art. 22 da LRF (despesa derivada de sentença judicial), cumpre registrar que esta Seção Especializada, no julgamento do mencionado processo paradigma (RO-296-96.2015.5.10.0000), decidiu que a lei não autoriza a concessão de reajuste por meio de sentença normativa, uma vez que essa espécie de decisão difere da sentença judicial “clássica” e é proferida no âmbito do poder normativo da Justiça do Trabalho, em situação atípica de jurisdição.

É importante observar que, naquela situação, conforme exposto alhures, foi negado o reajuste salarial aos empregados da Companhia Urbanizadora da Nova Capital do Brasil – NOVACAP, tendo em vista tratar-se de empresa dependente do Distrito Federal e ter sido amplamente comprovada, no processo, a situação deficitária daquele ente federativo, que, conforme robustamente demonstrado naqueles autos, havia extrapolado o limite de gastos com pessoal previsto na LRF (LC 101/2000).

Não é essa, porém, a hipótese dos autos.

**No presente caso**, apesar de o Instituto de Pesquisas Tecnológicas do Estado de São Paulo - IPT alegar que é inviável conceder reajuste salarial, em face dos limites estabelecidos para a despesa com pessoal na Lei de Responsabilidade Fiscal, **as informações dos autos não demonstram que o Ente Federativo controlador (Estado de São Paulo) tenha ultrapassado ou desrespeitado os percentuais máximos de despesa com pessoal previstos nos arts. 19 e 20 da referida Lei, tampouco que tenha excedido o limite prudencial de 95%** - condição necessária para o acionamento do mecanismo de vedação ao reajuste salarial, nos termos do **inciso I do parágrafo único do art. 22 da LRF**.

Observe-se, a esse respeito, que a Secretaria da Fazenda e Planejamento do Governo de São Paulo, mediante Despacho nº 39/2019 (fl. 248), ao não autorizar o reajuste salarial requerido pelo IPT, fundamentou sua decisão no fato de que, no encerramento do primeiro quadrimestre de 2019, o Poder Executivo tinha ultrapassado 90% do limite legal com despesas de pessoal. Embora tal informação demonstre uma situação de alerta sobre os gastos com pessoal, inexistente confirmação de



**PROCESSO Nº TST-ROT-1002701-71.2019.5.02.0000**

que o limite de 95% teria sido desrespeitado. Por outro lado, também não há elementos sobre a situação das contas públicas no segundo quadrimestre de 2019.

Nesse contexto, mesmo considerando a nova perspectiva de julgamento desta Seção Normativa nos dissídios coletivos envolvendo entes estatais (ressalvado o entendimento deste Relator), não se há falar em restrição à incidência do Poder Normativo.

Essa também foi a opinião do MPT exposta em seu parecer (fl. 611):

(...)

Todavia, nos presentes autos, não restou devidamente demonstrado pela parte Suscitada que o percentual concedido à título de reajuste aos empregados possa implicar no extravasamento dos limites impostos pela Lei de Responsabilidade fiscal.

Ademais, conforme consta na própria decisão, a qual está embasada nos documentos juntados pelo Suscitado, "*a empresa Suscitada tem fontes próprias de custeio para pessoal e encargos sociais no montante de R\$32.000.000,00. Assim, não há como se inferir que as vantagens concedidas na presente sentença normativa possam indicar que se tenha a violação dos percentuais previstos na LRF (LC 101/00).*" Não é demais ressaltar que o reajuste salarial concedido pelo Tribunal com base no PC do período, mostrou-se perfeitamente razoável, levando-se em conta a grave crise que assola o país.

**Portanto, a meu ver, neste tópico, a decisão do Tribunal desmerece reparos.**

Citam-se, por oportuno, julgados desta Corte envolvendo controvérsias similares:

"RECURSO ORDINÁRIO EM DISSÍDIO COLETIVO DE NATUREZA ECONÔMICA INTERPOSTO PELA EMPRESA PÚBLICA DE TRANSPORTE E



**PROCESSO Nº TST-ROT-1002701-71.2019.5.02.0000**

CIRCULAÇÃO S.A. PROCESSO SOB A ÉGIDE DA LEI 13.467/2017 (...). II - POSSIBILIDADE DE CONCESSÃO DE REAJUSTE SALARIAL. As sociedades de economia mista e as empresas públicas, por possuírem personalidade jurídica de direito privado, sujeitam-se ao regime próprio das empresas privadas, inclusive quanto aos direitos e obrigações civis, comerciais, trabalhistas e tributários (art. 173, § 1º, da CF). Desse modo, é possível o deferimento de reajuste salarial por meio de acordo coletivo de trabalho, de convenção coletiva de trabalho ou de sentença normativa, não havendo necessidade de autorização específica por meio da Lei de Diretrizes Orçamentárias (art. 169, § 1º, II, da CF). Ora, o Poder Normativo tem assento constitucional (art. 114, § 2º, da CF/88), tendo também assento na Lei de Greve (art. 8º da Lei nº 7.783/89) e também matriz na Consolidação das Leis Trabalhistas (arts. 766 e 856 a 875 da CLT). As decisões resultantes do Poder Normativo são imperativas, impondo-se às partes, sejam empregados, sejam empregadores. A proibição constitucional de fixação de reajustes em dissídio coletivo somente atinge Pessoas Jurídicas de Direito Público (arts. 37, X, 39 e 169 da CF/88). Registre-se, contudo, que esta Seção Especializada, no julgamento do RO-296-96.2015.5.10.0000 (julgado em 13/3/2017), decidiu, por maioria de votos, que não cabe ao poder normativo conceder reajuste salarial que acarrete o aumento de despesas com pessoal em empresas estatais dependentes vinculadas a ente federativo cujo limite de gastos previstos na Lei de Responsabilidade Fiscal para pagamento de pessoal já tenha sido alcançado. Não é essa, porém, a hipótese dos autos. No presente caso, apesar de a EPTC alegar que está impedida de conceder reajuste salarial, "em razão das dificuldades das contas públicas" e da ausência de autorização do Município de Porto Alegre, não há elementos objetivos que apontem para o descumprimento ou o alcance do limite de gastos com pessoal previsto na citada Lei de Responsabilidade Fiscal, relativamente ao Município. Nesse contexto, mesmo considerando a nova perspectiva de julgamento desta Seção Normativa nos dissídios coletivos envolvendo entes estatais, não se há



**PROCESSO Nº TST-ROT-1002701-71.2019.5.02.0000**

falar em restrição à incidência do Poder Normativo. Ultrapassada essa questão, cediço 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 representantes. 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. A jurisprudência da Seção de Dissídios Coletivos tem considerado razoável o reajustamento salarial e das cláusulas econômicas, referente à data-base, pela aplicação de índice um pouco inferior ao valor do INPC/IBGE apurado no período, em respeito à proibição do art. 13 da Lei nº 10.192/2001. No caso concreto, o INPC/IBGE relativo ao período de 1º/5/2017 a 30/4/2018 (vigência do instrumento normativo imediatamente anterior) corresponde a 1,69% (um vírgula sessenta e nove por cento), tendo o Regional concedido 2,75% (dois vírgula setenta e cinco por cento), o que comporta adequação. Nesse sentido, imperioso adaptar o reajuste salarial, bem como os valores previstos nas cláusulas preexistentes com natureza econômica, ao patamar de 1,6% (um vírgula seis por cento), em conformidade à Lei 10.192/2001. Recurso ordinário parcialmente provido" (RO-22586-68.2018.5.04.0000, Seção Especializada em



**PROCESSO Nº TST-ROT-1002701-71.2019.5.02.0000**

Dissídios Coletivos, Relator Ministro Mauricio Godinho Delgado, DEJT 19/06/2020).

"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. [...]. 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 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



**PROCESSO Nº TST-ROT-1002701-71.2019.5.02.0000**

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 nº 10.192/2001, admite a concessão do reajuste salarial pela via normativa, 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. [...]" (RO-1000514-27.2018.5.02.0000, Seção Especializada em Dissídios Coletivos, Relatora Ministra Dora Maria da Costa, DEJT 17/09/2019).

"A) RECURSO ORDINÁRIO DO SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS DE PRODUTOS FARMACÊUTICOS E QUÍMICOS DE NITERÓI. PROCESSO ANTERIOR À LEI 13.467/2017. DISSÍDIO COLETIVO DE NATUREZA ECONÔMICA INSTAURADO EM FACE DE SOCIEDADE DE ECONOMIA MISTA. POSSIBILIDADE DE CONCESSÃO DE REAJUSTE. As sociedades de economia mista e as empresas públicas, por possuírem personalidade jurídica de direito privado, sujeitam-se ao regime próprio das empresas privadas, inclusive quanto aos direitos e obrigações civis, comerciais, trabalhistas e tributários (art. 173, § 1º, da



**PROCESSO Nº TST-ROT-1002701-71.2019.5.02.0000**

CF). Desse modo, é possível o deferimento de reajuste salarial por meio de acordo coletivo de trabalho, de convenção coletiva de trabalho ou de sentença normativa, não havendo necessidade de autorização específica por meio da Lei de Diretrizes Orçamentárias (art. 169, § 1º, II, da CF). Registre-se, contudo, que esta Seção Especializada, no julgamento do RO-296-96.2015.5.10.0000 (julgado em 13/3/2017), decidiu, por maioria de votos, que não cabe ao poder normativo conceder reajuste salarial que acarrete o aumento de despesas com pessoal em empresas estatais dependentes vinculadas a ente federativo cujo limite de gastos previstos na Lei de Responsabilidade Fiscal para pagamento de pessoal já tenha sido alcançado. Não é essa, porém, a hipótese dos autos, uma vez que o Instituto Vital Brazil S.A. (sociedade de economia mista) não trouxe quaisquer elementos objetivos nos autos que apontem para esse quadro (despesas com pessoal além dos limites fixados na Lei de Responsabilidade Fiscal). Nesse contexto, mesmo considerando a nova perspectiva de julgamento desta Seção Normativa nos dissídios coletivos envolvendo entes estatais, não se há falar em restrição à incidência do poder normativo. Ultrapassada essa questão, cediço 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 representantes. 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



**PROCESSO Nº TST-ROT-1002701-71.2019.5.02.0000**

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. A jurisprudência da Seção de Dissídios Coletivos tem considerado razoável o reajustamento salarial e das cláusulas econômicas, referente à data-base, pela aplicação de índice um pouco inferior ao valor do INPC/IBGE apurado no período, em respeito à proibição do art. 13 da Lei nº 10.192/2001. No caso concreto, relativamente ao período de um ano imediatamente anterior ao início de vigência da presente sentença (1º/5/2012 a 30/4/2013), o INPC medido foi de 7,16% (Fonte: IBGE). Nesse contexto, forçoso deferir a cláusula de reajuste, devendo-se, contudo, acolher a proposta da Procuradoria Geral do MPT, de se conceder o reajuste de 7% incidente nos salários e nos valores previstos nas cláusulas preexistentes com natureza econômica (ACT 2011/2012). Esclareça-se que, na situação dos autos, o último instrumento normativo que produziu efeitos nas relações de trabalho foi o acordo coletivo de trabalho 2011/2012, com vigência de 1º/5/2011 a 30/4/2012. Embora ausente norma coletiva no intervalo entre o término do ACT 2011/2012 e o início de vigência da presente sentença normativa (1º/5/2013), é incontroverso que as Partes mantiveram o cumprimento das cláusulas fixadas naquele último instrumento autônomo, razão pela qual deve ser ele considerado norma preexistente. Recurso ordinário parcialmente provido. [...]" (RO-10851-95.2013.5.01.0000, Seção Especializada em Dissídios Coletivos, Relator Ministro Mauricio Godinho Delgado, DEJT 26/03/2019).

Pelo exposto, **NEGA-SE PROVIMENTO.**

## **2. DA ESTABILIDADE PROVISÓRIA**

O Tribunal Regional deferiu a estabilidade provisória aos membros da categoria profissional, nestes termos:





**PROCESSO Nº TST-ROT-1002701-71.2019.5.02.0000**

**Precedente 36 da SDC do TRT.**

Para todos os empregados abrangidos por esta sentença normativa é atribuída à estabilidade do PN 36, SDC, deste Tribunal:

*"Os empregados terão estabilidade provisória na pendência da Negociação Coletiva, até 30 (trinta) dias após a sua concretização, ou, inexistindo acordo, até 90 (noventa) dias após o julgamento do dissídio coletivo".*

A estabilidade de 90 dias começará a fluir a partir da data do julgamento desta demanda.

No recurso ordinário, o IPT sustenta, em síntese, que é vedado ao poder normativo criar estabilidade não prevista em lei.

Com parcial razão.

A jurisprudência desta SDC admite a fixação de garantia de salários e consectários, desde a data do julgamento do dissídio coletivo até 90 dias após a publicação do acórdão, limitado o período total a 120 dias, nos termos do PN 82/SDC/TST:

"Nº 82 DISSÍDIO COLETIVO. GARANTIA DE SALÁRIOS E CONSECTÁRIOS (positivo). Defere-se a garantia de salários e consectários ao empregado despedido sem justa causa, desde a data do julgamento do dissídio coletivo até 90 dias após a publicação do acórdão, limitado o período total a 120 dias."

No caso concreto, a decisão do TRT da 2ª Região deferiu a estabilidade provisória, com apoio em seu Precedente Normativo nº 36 (*de até 30 (trinta) dias após a negociação coletiva, ou, inexistindo acordo, até 90 (noventa) dias após o julgamento do dissídio coletivo*).

A decisão recorrida, porém, merece ser adaptada aos termos do PN 82/SDC/TST, uma vez que a jurisprudência desta Corte não tem deferido, expressamente, a estabilidade provisória (como acontece no Precedente Normativo nº



**PROCESSO Nº TST-ROT-1002701-71.2019.5.02.0000**

36 do TRT da 2ª Região), e sim a garantia de salários e consectários. Além disso, o prazo do PN 82 é mais delimitado, uma vez que o prazo seguido pelo TRT embute um longo e impreciso tempo (“na pendência da negociação coletiva”), além dos demais dias mencionados no Precedente nº 36 do TRT.

Pelo exposto, **DÁ-SE PROVIMENTO PARCIAL** ao recurso ordinário, no aspecto, para, adaptando o acórdão regional aos termos do Precedente Normativo nº 82 da SDC do TST, deferir a garantia de salários e consectários ao empregado despedido sem justa causa, desde a data do julgamento do dissídio coletivo até 90 dias após a publicação do acórdão, limitado o período total a 120 dias.

**ISTO POSTO**

**ACORDAM** os Ministros da Seção Especializada em Dissídios Coletivos do Tribunal Superior do Trabalho, à unanimidade, dar provimento parcial ao recurso ordinário para, adaptando o acórdão regional aos termos do Precedente Normativo nº 82 da SDC do TST, deferir a garantia de salários e consectários ao empregado despedido sem justa causa, desde a data do julgamento do dissídio coletivo até 90 dias após a publicação do acórdão, limitado o período total a 120 dias.

Brasília, 16 de agosto de 2021.

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

**MAURICIO GODINHO DELGADO**

**Ministro Relator**