



Tribunal Regional do Trabalho 2^a Região
Tribunal Regional do Trabalho da 2^a Região

O documento a seguir foi juntado ao autos do processo de número 1000514-27.2018.5.02.0000 em 24/04/2018 06:56:12 e assinado por:

- EGLE REZEK

Consulte este documento em:
<https://pje.trtsp.jus.br/segundograu/Processo/ConsultaDocumento/listView.seam>
usando o código: **18042406561100000000028609602**



18042406561100000000028609602

MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO

Procuradoria Regional do Trabalho - 2ª Região - SP.

PROCESSO TRT N° 1000514-27.2018.5.02.0000 (DCG) DISTRIBUÍDO POR DEPENDÊNCIA
AO PROCESSO TRT N° 1000501-28.2018.5.02.0000 (TUT CAUT ANTECEDENTE)
SUSCITANTE: AMAZONIA AZUL TECNOLOGIAS DE DEFESA S.A - AMAZUL
SUSCITADO: SIND.DE TRAB EM ATIV.PESQ.DES.CIE.TEC.CAMP REG - SINTPq

PARECER DO MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO

I- RELATÓRIO

Em primeiro lugar, necessário esclarecer que os documentos doravante referenciados constam do DCG n. 1000514-27.2018.5.02.0000 e o **parecer ora exarado versa sobre ambos os processos em epígrafe**, posto que dependentes.

Trata-se de dissídio coletivo de greve instaurado aos 13/3/2018 pela empresa pública AMAZUL em face de sindicato profissional, em razão da deflagração de movimento paredista no dia 13/3/2018 nas cidades de São Paulo e Iperó. Aduz que não houve o atendimento à Lei de Greve (Lei nº 7.783/1989), requerendo a declaração da abusividade/illegalidade da greve e o imediato retorno ao trabalho, sob pena de desconto dos dias parados e indenização por eventuais perdas e danos.

Frisa-se que, aos 12/3/2018, em razão da iminência do início da greve acima citada foi ajuizada pela suscitante a tutela cautelar antecedente n. 1000501-28.2018.5.02.0000 (medida liminar preparatória), em que foi deferida parcialmente a manutenção de um percentual mínimo de trabalhadores para a continuidade dos serviços (*Id 106e0e3*).

Em 15/3/2018, realizou-se audiência de instrução e conciliação perante esta C. SDC, na qual as partes concordaram que os trabalhadores retornariam ao trabalho no dia seguinte (16/3/2018), sem o desconto dos dias parados (13, 14 e 15 de março) e seus respectivos reflexos. Foi mantido o “estado de greve” e o sindicato suscitado esclareceu que os trabalhadores, não havendo acordo judicial, “*continuarão no trabalho aguardando o julgamento do dissídio*” (*Id 1e0f074*). O Exmo. Sr. Desembargador Relator Dr. Rafael Edson Pugliese Ribeiro apresentou proposta conciliatória.

Após submeter a proposta conciliatória ao crivo da Secretaria de Coordenação e Governança das Empresas Estatais – SEST/MP, a empresa suscitada aduziu que “*não possui autorização específica do órgão supervisor para conceder qualquer benefício ou reajuste além daquilo que já foi ofertado nesse processo de negociação*” (*Id* 48c304b, p. 2). A proposta negocial da empresa é de que não haja correção salarial em 2018 (0% de reajuste), mantidos os benefícios previstos no ACT 2017, com exceção da cláusula de ultratividade.

Houve contestação do sindicato suscitado, com a juntada de documentos; bem como, manifestações posteriores de ambas as partes.

Os autos foram encaminhados ao Ministério Público do Trabalho para emissão de parecer.

Eis a síntese do necessário.

II- FUNDAMENTAÇÃO

- Da legalidade/não abusividade da greve.

A nosso ver, a greve realizada entre os dias 13 e 15 de março de 2018 foi justa.

Incontroverso nos autos que a suscitante, embora concorde em manter os mesmos benefícios sociais previstos no ACT 2017, não ofereceu qualquer proposta de reajuste salarial para 2018 (0% de correção salarial). Na exordial, aduz que a greve seria ilícita pelo simples fato de não estar autorizada a conceder reajuste salarial para o presente ano por seus órgãos controladores, **sem que se alegue qualquer malferimento aos dispositivos da Lei de Greve.**

Com efeito, foram observados os pressupostos básicos para deflagração da greve, estabelecidos na Lei nº 7.783/89, conforme se verifica dos documentos anexados, a saber: tentativas prévias de negociação, comunicação antecedente, edital de convocação da assembleia, lista de presença e deliberação pela greve.

Por outro giro, não houve notícia de descumprimento da liminar proferida na tutela cautelar antecedente n. 1000501-28.2018.5.02.0000, a qual

determinava a manutenção de um percentual mínimo de trabalhadores para a continuidade dos serviços.

Não se pode olvidar que o direito de greve é assegurado constitucionalmente, "*competindo aos trabalhadores decidir sobre a oportunidade de exercê-lo e sobre os interesses que devam por meio dele defender*", nos estritos termos do art. 9º da Constituição Federal.

Portanto, impõe-se reconhecer a **não abusividade da greve**. As partes acordaram com o **pagamento dos dias parados e seus respectivos reflexos em DSRs** (*Id 1e0f074*, item 3 da proposta sindical e aceite empresarial no item 4).

Finalmente, somos pela concessão de **estabilidade aos empregados** por 90 (noventa) dias, nos termos do Precedente Normativo n. 36 deste E. Tribunal.

- Da tutela cautelar antecedente.

Consta dos autos que a greve durou cerca de 3 (três) dias, bem como que os empregados retornaram ao trabalho e aguardam a solução do dissídio coletivo de greve.

Na tutela cautelar antecedente n. 1000501-28.2018.5.02.0000 a requerente, ora suscitante, pretendia a manutenção de um número mínimo de empregados para o desempenho das atividades empresariais, “*até o julgamento da ação principal a ser ajuizada*”.

Considerando-se o quadro fático acima delineado, entendemos que houve a **superveniente perda do interesse de agir da requerente**, posto que os grevistas retornaram ao trabalho.

Portanto, somos pela extinção da tutela cautelar antecedente n. 1000501-28.2018.5.02.0000 sem resolução do mérito, nos termos do art. 485, inc. IV, do CPC.

- Das cláusulas sociais. Acordo entre as partes.

Na audiência de instrução e conciliação realizada aos 15/3/2018, as partes acordaram pela manutenção das cláusulas sociais por dois anos; bem como pela abrangência dos benefícios sociais a todos os trabalhadores da empresa,

inclusive aqueles fora da base territorial de São Paulo (ata de *Id* 1e0f074, itens 2 e 4 da proposta do suscitado, com o aceite da empresa nos itens 2 e 5).

O MPT, naquela oportunidade, não se opôs ao acordo formulado. Portanto, somos pela **homologação do acordo judicial** quanto às cláusulas sociais, com a extinção do processo com resolução do mérito, nos termos do art. 487, III, *b*, do CPC.

- Do reajuste salarial para o ano de 2018.

A controvérsia cinge-se ao índice de reajuste salarial aplicável para o ano de 2018, um dos motivos deflagradores do movimento paredista.

O art. 173, § 1º, II, da CF dispõe que as empresas públicas e/ou sociedades de economia mista estão submetidas ao mesmo regime das empresas privadas, especificamente quanto às obrigações trabalhistas e tributárias. Assim, as relações de trabalho são regidas pela égide da Consolidação das Leis do Trabalho, não havendo óbice que seja suscitado dissídio coletivo. Ocorre que, conquanto regidas pelo direito privado, essas empresas sofrem restrições constitucionais como a admissão de pessoal mediante concurso público e a sujeição aos princípios gerais da Administração Pública do artigo 37 da Constituição.

A suscitante é empresa pública, com personalidade jurídica de direito privado, constituída sob a forma de sociedade anônima, cujo capital social pertence integralmente à União, consoante a Lei n. 12.706/2012. Atua em atividades de interesse nacional relacionadas ao Programa Nuclear da Marinha (PNM), ao Programa de Desenvolvimento de Submarinos (PROSUB) e ao Programa Nuclear Brasileiro (PNB) e submete-se à Lei de Responsabilidade Fiscal, por ser empresa estatal dependente. Seus empregados enquadram-se no regime celetista e a data-base da categoria é em 1º de janeiro. A sede e o foro são na cidade de São Paulo.

No curso dos autos, a empresa aduz que não obteve autorização específica do órgão supervisor para conceder qualquer reajuste salarial a seus empregados. Tampouco pode concordar com a reivindicação do sindicato suscitado, sob pena de superar o teto de gastos públicos, consoante a disposição do artigo 107, §1º, II do ADCT¹. Nesse sentido, transcrevemos a manifestação da suscitante:

¹ CF. ADCT. Art. 107. Ficam estabelecidos, para cada exercício, limites individualizados para as despesas primárias: § 1º Cada um dos limites a que se refere o *caput* deste artigo equivalerá: II - para os exercícios posteriores, ao valor do limite referente ao exercício imediatamente anterior, corrigido pela variação do Índice Nacional de Preços ao Consumidor Amplo - IPCA, publicado pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística, ou de outro índice que vier a substituí-lo, para o período de doze meses encerrado em junho do exercício anterior a que se refere a lei orçamentária.

Não demasiado lembrar que, por ser dependente do Tesouro Nacional – do qual depende para custear 100% das suas despesas – e com o Patrimônio Líquido negativo em 2015 (R\$ -24,61 milhões) e em 2016 (R\$ -25,42 milhões), a AMAZUL está sujeita à Emenda Constitucional nº 95, de 15.12.2016, que altera o Ato das Disposições Transitórias (ADCT) para instituir o Novo Regime Fiscal, estabelecendo limites individualizados para as despesas. Nos termos do art. 107, §1º, II do ADCT, para o exercício de 2018, se constituiria da despesa primária para no exercício de 2017, incluídos os restos a pagar pagos e demais operações que afetam o resultado primário, corrigida pelo IPCA do período, ou seja, 2,95% (dois inteiros e noventa e cinco centésimo por cento). Id 48c304b, p. 2/3. Destacou-se.

Neste diapasão, o sindicato suscitado aduziu que, analisada a Lei Orçamentária da União, constata-se que a suscitante AMAZUL “possuía um orçamento em 2017 de R\$287.477.666, neste ano 2018 o seu orçamento foi majorado em R\$306.209.674, ou seja, houve um incremento em seu orçamento em 6,51%” (Id 6947ab4, p. 1).

Conforme tabelas juntadas aos autos pela suscitante (Id da2561d, p. 3) e pelo suscitado (Id a9b2cd6, p. 5), de 2013 a 2017, os acordos coletivos de trabalhos celebrados tiveram como índice de reajuste salarial valores próximos ao IPCA. É certo ainda que em 2014 houve a adoção de novo Plano de Cargos, Remuneração e Carreira que majorou significativamente a remuneração dos empregados da suscitante, fato incontrovertido nos autos. De janeiro de 2017 a dezembro de 2017, o IPCA acumulado foi de 2,94%.

Considerando-se a natureza da suscitante de empresa estatal dependente, bem como as limitações impostas pelo novo regime fiscal instituído pela EC n. 95/2016, o MPT, por força do disposto no art. 13² da Lei n. 10.192/2001, opina pela adoção de percentual de reajuste salarial em valor levemente inferior ao índice IPCA/IBGE acumulado no período discutido, com pagamentos retroativos à data-base da categoria. Não se aplica a limitação temporal prevista no art. 616, §3º, da CLT³, pois há acordo firmado entre as partes em sentido contrário (*vigência das cláusulas econômicas por um ano*, cf. ata de audiência de Id 1e0f074).

III- CONCLUSÃO

Ante o exposto, quanto à **tutela cautelar antecedente** ajuizada (processo n. 1000501-28.2018.5.02.0000), opina o MPT por sua **extinção sem resolução do mérito**.

² Lei 10.192/2001. Art. 13. No acordo ou convenção e no dissídio, coletivos, é vedada a estipulação ou fixação de cláusula de reajuste ou correção salarial automática vinculada a índice de preços.

³ CLT. 616, § 3º - 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. (Redação dada pelo Decreto-lei nº 424, de 21.1.1969)

Em relação ao **dissídio coletivo de greve** instaurado (processo n. 1000514-27.2018.5.02.0000), o MPT se pronuncia: a) pela **declaração de não abusividade do movimento grevista**, com a concessão de estabilidade aos empregados por 90 (noventa) dias, nos termos do PN n. 36 deste E. TRT; b) **homologação do acordo firmado no tocante às cláusulas sociais** e c) pela **procedência parcial da reivindicação de reajuste salarial**, nos termos da fundamentação.

São Paulo, 23 de abril de 2018

(Assinado Eletronicamente, nos termos da Lei nº nº 11.419/2006)

EGLÉ REZEK
PROCURADORA REGIONAL DO TRABALHO

