



Poder Judiciário
Justiça do Trabalho
Tribunal Regional do Trabalho da 22ª Região

Dissídio Coletivo **0080267-24.2020.5.22.0000**

Processo Judicial Eletrônico

Data da Autuação: 28/07/2020

Valor da causa: R\$ 3.000,00

Partes:

SUSCITANTE: SINDICATO TRAB EMPRESAS DE TRANSP ROD NO ESTADO DO PI

ADVOGADO: ELENILZA DOS SANTOS SILVA

SUSCITADO: SINDICATO DAS EMP DE TRANSP URB DE PASSAG DE TERESINA

ADVOGADO: ANA TERESA NUNES DALBUQUERQUE

ADVOGADO: LUCIANO MACHADO DE OLIVEIRA

CUSTOS LEGIS: MINISTERIO PUBLICO DO TRABALHO

PROCESSO n. 0080267-24.2020.5.22.0000 (DC)

SUSCITANTE: SINDICATO TRAB EMPRESAS DE TRANSP ROD NO ESTADO DO PI - CNPJ:
06.647.556/0001-50

ADVOGADO: ELENILZA DOS SANTOS SILVA - OAB: PI0009979

SUSCITADO: SINDICATO DAS EMP DE TRANSP URB DE PASSAG DE TERESINA - CNPJ:
23.648.975/0001-26

ADVOGADO: LUCIANO MACHADO DE OLIVEIRA - OAB: PI0003149

ADVOGADO: ANA TERESA NUNES DALBUQUERQUE - OAB: PI0004126

CUSTOS LEGIS: MINISTERIO PUBLICO DO TRABALHO - CNPJ: 26.989.715/0001-02

RELATOR(A): JUIZ CONVOCADO DR. CARLOS WAGNER ARAUJO NERY DA CRUZ

Cuida-se de Dissídio Coletivo de natureza econômica ajuizado pelo SINDICATO DOS TRABALHADORES EM EMPRESAS DE TRANSPORTES RODOVIÁRIOS NO ESTADO DO PIAUÍ – SINTETRO/PI, com pedido de tutela de urgência, em face do SINDICATO DAS EMPRESAS DE TRANSPORTES URBANOS DE PASSAGEIROS DE TERESINA – PI – SETUT, ambos devidamente qualificados nos autos. O sindicato suscitante alega por meio do DC nº 80025-02-2019.5.22.0000 foi concedido aumento salarial equivalente a 4% (quatro por cento) em prol da categoria profissional, sendo que em 28 de janeiro de 2020 as partes assinaram TERMO DE COMPROMISSO PREPARATÓRIO PARA NEGOCIAÇÃO COLETIVA DE CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2020/2021, onde havia garantia de reajuste de 4,48 (quatro vírgula quarenta e oito por cento) para a categoria profissional.

O suscitante alega que ainda no mês de abril de 2020 as empresas suspenderam o pagamento do plano de saúde, o que ocasionou a suspensão do benefício para consultas e exames médicos. Diz também que as empresas deixaram de pagar os salários do mês de março/2020, mesmo sem qualquer acordo ou alteração legislativa com tal previsão. Dizem que o débito foi prolongado até 15 de maio de 2020 quando a categoria deflagrou greve respeitando os limites impostos no Dissídio de Greve nº 80321-79.2020.5.22.000. Alega que em 24 de junho de 2020 o SETUT enviou ao sindicato suscitante ofício 38/2020 no qual apresenta sua proposta para a convenção coletiva de trabalho, com a aprovação de cláusulas sobre as quais não pairavam mais divergências. Diante disso, o sindicato suscitante requer liminar para concessão de tutela provisória de urgência para que o sindicato suscitado seja obrigado: “AO PAGAMENTO DO

PISO SALARIAL COM REAJUSTE, GARANTIA DO PLANO DE SAÚDE E BENEFÍCIO DE TICKET ALIMENTAÇÃO, NOS TERMOS ORA PROPOSTOS, OU SUCESSIVAMENTE, COM A APLICAÇÃO DO MESMO REAJUSTE DO PISO SALARIAL, DE FORMA LINEAR.” Ao final, o sindicato suscitante pediu o deferimento da liminar, nos termos especificados na peça inicial. Juntou documentos.

Despacho da Exma. Sra. Desembargadora Presidente, Liana Chaib, determinando a realização da audiência de conciliação, a ser conduzida pelo Exmo. Sr. Desembargador Manoel Edilson Cardoso.

Realizada a audiência de conciliação, o sindicato suscitado não compareceu, alegando, via telefone pela Presidência do Tribunal que não concorda com a instauração de tal dissídio e, portanto, não compareceria à audiência de conciliação, quando os autos foram devolvidos à Presidência.

Em seguida, por determinação da Exma. Sra. Desembargadora Presidente, os autos foram distribuídos para relatoria.

Antes da análise do pedido de tutela de urgência, determinou-se a notificação do sindicato suscitado para se manifestar sobre o referido pedido.

Em sua manifestação, o suscitado SINDICATO DAS EMPRESAS DE TRANSPORTES URBANOS DE PASSAGEIROS DE TERESINA-PI –SETUT alegou, em linhas gerais, que: o feito deve ser extinto sem resolução do mérito, diante da ausência de comum acordo, na forma do art. 114, § 2º, da Constituição Federal; toda a argumentação do suscitante é alicerçada em instrumentos coletivos de trabalho e/ou sentença normativa que foram juntadas aos autos e já expirados; não se pode conceder ultratividade às normas coletivas expiradas; não existem instrumentos autônomos ou heterônomos que garantam o pleito do sindicato suscitante; que existe litispendência em relação ao DC 80231-79.2020.5.22.0000, cujo relator é o Exmo. Sr. Desembargador Giorgi Alan Machado Araújo. Ao final, postula pela improcedência dos pedidos iniciais. Juntou documentos.

Vieram os autos conclusos para análise do pedido liminar.

DECIDE-SE.

No Dissídio Coletivo 080025-02.2019.5.22.0000 o Eg. Tribunal Regional do Trabalho da 22ª Região decidiu sobre a vigência e data-base envolvendo os sindicatos dissidentes dizendo que “as partes fixam a vigência da presente Convenção Coletiva de Trabalho no período de 01 de janeiro de 2019 a 31 de dezembro de 2019 e a data-base em 01 de janeiro”

Durante esse período, pois, as partes envolvidas estavam açambarcadas pelas cláusulas da Convenção Coletiva de Trabalho então vigente. Agora surge problema maior, qual seja: a questão da duração da norma coletiva, com repercussão da sua revisão e na respectiva revogação.

De fato, o art. 114, §2º da Constituição Federal, depois da EC nº 45, passou a exigir a figura do comum acordo como uma espécie de condição da ação coletiva de Dissídio Coletivo, como se fosse uma arbitragem exercida pela Justiça do Trabalho, desde que as partes concordassem em submeter o litígio ao Poder Judiciário.

Com efeito, julgando a ADI nº 3.423, com trânsito em julgado em 30.06.2020, além de outras em apenso sobre a mesma matéria, o Supremo Tribunal Federal, decidindo sobre os limites da expressão “comum acordo”, resumiu o acórdão conforme Ementa a seguir transcrita:

“Ação Direta de Inconstitucionalidade. 2. Art. 1º, da Emenda Constitucional nº 45/2004, na parte em que deu nova redação ao art. 114, §§ 2º e 3º, da Constituição Federal. 3. Necessidade de “mutuo acordo”. para ajuizamento do Dissídio Coletivo. 4. Legitimidade do MPT para ajuizar Dissídio Coletivo em caso de greve em atividade essencial. 5. Ofensa aos artigos 5º, XXXV, LV e LXXVIII, e 60, § 4º, IV, da Constituição Federal. Inocorrência. 6. Condição da ação estabelecida pela Constituição. Estímulo às formas alternativas de resolução de conflito. 7. Limitação do poder normativo da justiça do trabalho. Violação aos artigos 7º, XXVI, e 8º, III, e ao princípio da razoabilidade. Inexistência. 8. Recomendação do Comitê de Liberdade Sindical da Organização

Internacional do Trabalho. Indevida intervenção do Estado nas relações coletivas do trabalho. Dissídio Coletivo não impositivo. Reforma do Poder Judiciário (EC 45) que visa dar celeridade processual e privilegiar a autocomposição. 9. Importância dos acordos coletivos como instrumento de negociação dos conflitos. Mútuo consentimento. Precedentes. 10. Ação direta de inconstitucionalidade julgada improcedente.”

Em resumo, a Suprema Corte considerou que é constitucional a expressão “comum acordo” exposta no art. 114, §2º, da Constituição Federal para fins de ajuizamento do Dissídio Coletivo de natureza econômica.

Em relação à ultratividade de acordos e convenções coletivas, além da decisão do Supremo Tribunal Federal na ADPF nº 323, há ainda o disposto no art. 614, § 3º, da Consolidação das Leis do Trabalho, segundo o qual: “não será permitido estipular duração de convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho superior a dois anos, sendo vedada a ultratividade.”

Nesse sentido, dois aspectos podem ser ressaltados dentro do contexto hermenêutico. O Supremo Tribunal Federal reconheceu a constitucionalidade da necessidade de comum acordo para instauração do Dissídio Coletivo de natureza econômica e a legislação foi alterada, através da Reforma Trabalhista, para vedar o instituto da ultratividade em conteúdo de norma coletiva.

Contudo, no caso dos autos um fato deve ser considerado para fins de análise da tutela requerida.

Em 28 de janeiro de 2020 os sindicatos em questão (da categoria profissional e da categoria econômica) assinaram um Termo de Compromisso preparatório para a negociação coletiva para os anos de 2020/2021, justamente porque ainda pendente o julgamento dos Embargos de Declaração do DC 80025-2019 com trâmite no Eg. Tribunal Regional do Trabalho da 22ª Região, o qual ocorreu em 29 de janeiro de 2020.

Quanto às cláusulas discutidas no pedido liminar, constam as seguintes redações no julgamento do Dissídio Coletivo mencionado:

“XII – CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - TICKET ALIMENTAÇÃO As empresas concederão a seus empregados, ticket alimentação no valor de R\$584,89(quinhetos e oitenta e quatro reais e oitenta e nove centavos) para motoristas, R\$ 465,56(quatrocentos e sessenta e cinco e cinquenta e seis centavos) para os cobradores, fiscais e despachantes; e para os demais trabalhadores será de R\$373,64 (trezentos e setenta e três reais e sessenta e quatro centavos);”

“XIII- CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA -PLANO DE SAÚDE As empresas, através do sindicato patronal, assinarão aditivo ao contrato feito entre o sindicato laboral e a empresa contratada para a prestação de serviços de saúde. Ficando estabelecido que o SETUT e o SINTETRO participem, conjuntamente, das negociações do plano de saúde. PARÁGRAFO PRIMEIRO - O valor sob a responsabilidade das empresas para custeio do plano de saúde será de R\$69,30 (sessenta e nove reais e trinta centavos), por cada empregado aderente, e, a partir de 1º de fevereiro de 2019, passará tal valor para a importância de R\$77,05(setenta e sete reais e cinco centavos), vigorando até 31 de dezembro de 2019. Sendo que quaisquer reajustes no plano de saúde que possam acontecer durante o ano de 2019, este continuará 60% das empresas e 40% para os trabalhadores. PARÁGRAFO SEGUNDO - O valor referente à contrapartida do empregado será descontado, mediante autorização por escrito do mesmo, em folha de pagamento e depositado na conta bancária da empresa de plano de saúde contratada, até dois dias após tal desconto, juntamente com o valor da contrapartida da empresa. PARÁGRAFO TERCEIRO - O benefício de que trata o caput desta cláusula será exclusivo dos empregados do sistema, ficando a estes facultado a inclusão de dependentes, quando suportarão integralmente o valor da mensalidade/custo correspondente, que será igualmente descontada em folha de pagamento e depositado na conta bancária da operadora de plano de saúde contratada, no prazo do parágrafo anterior;”

O sindicato suscitante diz que os trabalhadores se encontram sem plano de saúde e sem o benefício do ticket alimentação. Aqui os argumentos do suscitado, diga-se, assentam-se na inexistência de norma coletiva em vigor ou ausência de previsão em lei. Acrescenta que os pleitos encontram-se distantes da realidade atual, considerando os efeitos da Pandemia COVID 19, considerando o colapso econômico das atividades das empresas representadas pelo sindicato suscitado.

Com efeito, o que se percebe dentro do quadro fático é que os sindicatos encontram-se dentro de um vácuo normativo. Não existe para os anos de 2020/2021 instrumento normativo entabulado entre as partes. Também não existe sentença normativa disciplinando a respeito das condições a serem aplicadas nos contratos individuais de trabalho no período.

Além disso, verifica-se que o sindicato suscitado nega-se a participar da negociação coletiva. Não se pode negar que a Pandemia da COVID 19 trouxe uma realidade imprevista nas relações jurídicas, não apenas trabalhistas, mas nas relações jurídicas como um todo.

Mesmo diante da necessidade do comum acordo para instauração do Dissídio Coletivo, ou mesmo diante da inexistência da ultratividade de norma coletiva, a Consolidação das Leis do Trabalho disciplina de forma clara que “os sindicatos representativos de categorias econômicas ou profissionais e as empresas, inclusive as que não tenham representação sindical, quando provocados, não podem recusar-se à negociação coletiva”, como se depreende do art. 616 do Texto.

Se houver recusa, diz o mesmo artigo, faculta-se aos sindicatos ou empresas interessadas a instauração do Dissídio Coletivo. Constata-se, portanto, que o Dissídio Coletivo deve ser ajuizado quando são esgotadas as medidas de negociação em prol de acordo ou de convenção coletiva.

O que se vislumbra nos autos é que o sindicato suscitado não participa da negociação coletiva e nem concede sua anuência para ajuizamento do Dissídio. Tal situação se afigura, nesse sentido, um abuso de direito. Ou seja, somente se é possível negar o “comum acordo” para ajuizamento do Dissídio Coletivo se houver demonstração de que os esforços para negociação coletiva foram esgotados, o que de fato não existiu.

Assim, conclui-se que para manutenção das Cláusulas Décima Segunda e Décima Terceira o pedido liminar formulado pelo sindicato suscitante encontra eco.

Como se sabe, a tutela provisória pelo novo CPC se divide em tutela de urgência e tutela de evidência (CPC, art. 294). A tutela de urgência, por sua vez, divide-se em tutela antecipada (CPC, art. 303) e tutela cautelar (CPC, art. 305), mas ambas podem ser deferidas em caráter antecedente ou incidental.

Com base no art. 300 do CPC, a tutela provisória de urgência será concedida “quando houver elementos que evidenciem a probabilidade do direito e o perigo de dano ou o risco ao resultado útil do processo.”

A probabilidade do direito em si encontra-se fundada no Termo de Compromisso preparatório para a negociação coletiva para os anos de 2020/2021 assinado pelas partes. O contexto do entabulamento foi justamente para que as condições mínimas já pactuadas em instrumentos anteriores fossem respeitadas.

Conforme art. 219 do Código Civil Brasileiro, “as declarações constantes de documentos assinados presumem-se verdadeiras em relação aos signatários”. Não se pode, pois, rejeitar o teor de tal documento, ainda mais diante do atual vácuo normativo.

O perigo de dano ou risco ao resultado útil do processo encontra-se na ausência de sentença normativa ou de instrumento normativo para reger as relações entre os sindicatos das categorias respectivas. Exclusão de garantias negociadas em prol dos trabalhadores como no caso de plano de saúde e ticket alimentação, ainda mais em tempos de Pandemia da COVID 19, sem a devida negociação coletiva ou concessão de comum acordo para o Dissídio Coletivo, impõe a concessão da liminar nesse sentido.

No que diz respeito ao pedido de PISO SALARIAL COM REAJUSTE, trata-se de cláusula com fundo econômico em si e que, de fato, merece discussão no âmbito do feito em si, não merecendo concessão liminar via tutela de urgência.

Quando ao pedido de conexão formulado pelo sindicato suscitado com o Dissídio Coletivo nº 0080231-79.2020.5.22.0000, o mesmo não encontra amparo. A ação mencionada, cujo relator é o Exmo. Sr. Desembargador Giorgi Alan Machado Araújo é um Dissídio de Greve, diferente, em sua natureza, do Dissídio de natureza econômica.

ANTE O EXPOSTO, decide-se pela concessão parcial da tutela provisória de urgência requerida, em relação aos pedidos de TICKET ALIMENTAÇÃO e PLANO DE SAÚDE, a fim de que as empresas substituídas pelo sindicato suscitado (SETUT- SINDICATO DAS EMPRESAS DE

TRANSPORTES URBANOS DE PASSAGEIROS DE TERESINA-PI) garantam aos trabalhadores substituídos pelo sindicato suscitante (SINDICATO DOS TRABALHADORES EM EMPRESAS DE TRANSPORTES RODOVIÁRIOS NO ESTADO DO PIAUÍ (SINTETRO-PI) o cumprimento das cláusulas décima segunda e décima terceira, decorrentes de sentença normativa (DC 0080025-02-2019.5.22.0000), até nova regulamentação ou consenso, conforme abaixo:

“XII – CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - TICKET ALIMENTAÇÃO As empresas concederão a seus empregados, ticket alimentação no valor de R\$584,89(quinhetos e oitenta e quatro reais e oitenta e nove centavos) para motoristas, R\$ 465,56(quatrocentos e sessenta e cinco e cinquenta e seis centavos) para os cobradores, fiscais e despachantes; e para os demais trabalhadores será de R\$373,64 (trezentos e setenta e três reais e sessenta e quatro centavos);”

“XIII- CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA -PLANO DE SAÚDE As empresas, através do sindicato patronal, assinarão aditivo ao contrato feito entre o sindicato laboral e a empresa contratada para a prestação de serviços de saúde. Ficando estabelecido que o SETUT e o SINTETRO participem, conjuntamente, das negociações do plano de saúde. PARÁGRAFO PRIMEIRO - O valor sob a responsabilidade das empresas para custeio do plano de saúde será de R\$69,30 (sessenta e nove reais e trinta centavos), por cada empregado aderente, e, a partir de 1º de fevereiro de 2019, passará tal valor para a importância de R\$77,05(setenta e sete reais e cinco centavos), vigorando até 31 de dezembro de 2019. Sendo que quaisquer reajustes no plano de saúde que possam acontecer durante o ano de 2019, este continuará 60% das empresas e 40% para os trabalhadores. PARÁGRAFO SEGUNDO - O valor referente à contrapartida do empregado será descontado, mediante autorização por escrito do mesmo, em folha de pagamento e depositado na conta bancária da empresa de plano de saúde contratada, até dois dias após tal desconto, juntamente com o valor da contrapartida da empresa. PARÁGRAFO TERCEIRO - O benefício de que trata o caput desta cláusula será exclusivo dos empregados do sistema, ficando a estes facultado a inclusão de dependentes, quando suportarão integralmente o valor da mensalidade/custo correspondente, que será igualmente descontada em folha de pagamento e depositado na conta bancária da operadora de plano de saúde contratada, no prazo do parágrafo anterior;”

Concede-se o prazo de 10 (dez) dias ao sindicato suscitado, representante das empresas substituídas, para que seja cumprida a determinação judicial ora determinada, aplicando-se, em caso de omissão, multa de R\$ 5.000,00 (cinco mil reais) por dia de descumprimento, até o limite de R\$ 100.000,00 (cem mil reais); além de outras medidas legais em caso de descumprimento.

Intimações necessárias.

Após, ao douto Ministério Público do Trabalho.

Teresina, 13 de outubro de 2020.

JUIZ CONVOCADO CARLOS WAGNER ARAÚJO NERY DA CRUZ
RELATOR(A)



Assinado eletronicamente por: CARLOS WAGNER ARAUJO NERY DA CRUZ - Juntado em: 13/10/2020 23:13:19 - c157e4e
<https://pje.trt22.jus.br/pjekz/validacao/20101318580805800000004165577?instancia=2>
Número do processo: 0080267-24.2020.5.22.0000
Número do documento: 20101318580805800000004165577