



Poder Judiciário
Justiça do Trabalho
Tribunal Regional do Trabalho da 11ª Região

Incidente de Uniformização de Jurisprudência **0000228-22.2015.5.11.0000**

Relator: FRANCISCA RITA ALENCAR ALBUQUERQUE

Processo Judicial Eletrônico

Data da Autuação: 23/09/2015

Valor da causa: R\$ 1.000,00

Partes:

SUSCITANTE: NILBER DA SILVA PINHO

ADVOGADO: RHONIE HULEK LINARIO LEAL

PARTE RÉ: COMPANHIA ENERGETICA DE RORAIMA

ADVOGADO: PABLO RAMON DA SILVA MACIEL

CUSTUS LEGIS: Ministério Público do Trabalho da 11ª Região



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 11ª REGIÃO
Tribunal Pleno

PROCESSO nº 0000228-22.2015.5.11.0000 (IUJ)

SUSCITANTE: NILBER DA SILVA PINHO

Advogado: Dr. Rhonie Hulex Linário Leal

RECLAMADA: COMPANHIA ENERGÉTICA DE RORAIMA

Advogado: Dr. Pablo Ramon da Silva Maciel

RELATORA: FCA. RITA A. ALBUQUERQUE

EMENTA

INCIDENTE DE UNIFORMIZAÇÃO DE JURISPRUDÊNCIA. INOBSERVÂNCIA DO ART. 896, § 8º, DA CLT E DA SÚMULA Nº 337 DO TST. INADMISSIBILIDADE.

A prova da divergência jurisprudencial sobre a matéria de direito suscitada é requisito essencial à admissibilidade do incidente de uniformização de jurisprudência, ao teor do que dispõe o § 8º do art. 896 da CLT e Súmula nº 337 do TST. Apenas referências feitas no bojo do recurso de revista à ementa do acórdão apontado como paradigma não suprem as certidões comprobatórias da divergência.

RELATÓRIO

Trata-se de Incidente de Uniformização de Jurisprudência suscitado por **NILBER DA SILVA PINTO**, nas razões do recurso de revista interposto contra acórdão da 1ª Turma do TRT da 11ª Região, nos autos do processo RO-0000116-31.2014.5.11.0051, em que figura como recorrida **COMPANHIA ENERGÉTICA DE RORAIMA - CEER S/A**.

A Presidente do TRT da 11ª Região, Desembargadora Maria das Graças Alecrim Marinho, verificando existir divergência entre aquele acórdão e os prolatados nos Processos nos RO-0000216-80.2014.5.11.0052, de 9.9.2014, RO-0000109-39.2014.5.11.0051, 26.9.2014, RO-0000578-84.2011.5.11.0053, de 25.11.2011, decidiu, nos termos do art. 896, §§ 4º e 5º, da CLT e da Resolução nº 195 do TST, proceder à uniformização da jurisprudência quanto ao tema "**viola o princípio da isonomia o ato da empresa de remunerar com o mesmo piso normativo os cargos de complexidade diferenciada?**".



Foi determinado o registro e o processamento do presente IUJ, na forma do art. 149-A a 149-D do Regimento Interno desta Corte, assim como a suspensão do andamento dos processos que versem sobre a mesma matéria, até o julgamento do incidente, nos termos do art. 10 do Ato nº 491/SGJUD.GP/2014 do TST.

O Ministério Público do Trabalho da 11ª Região não emitiu parecer, apesar de reiterada a solicitação.

Conclusos os autos a julgamento.

ADMISSIBILIDADE

Alega o suscitante em seu recurso de revista existir divergência entre julgados da 1ª Turma e 2ª e 3ª Turmas deste Tribunal (Processos nºs 0000578-84.2011.5.11.0053, 0048600-47.2009.5.11.0053), no que diz respeito à violação do princípio da isonomia a remuneração de cargos de complexidade diferenciada com o mesmo piso normativo.

Sustenta que a manutenção do acórdão recorrido representa forma de interpretação divergente de todos os processos acima mencionados, acarretando disparidade salarial no corpo funcional da empresa.

O art. 896, § 3º, da CLT, com a redação dada pela Lei nº 13.015/2014, dispõe:

§ 3º. Os Tribunais Regionais do Trabalho procederão obrigatoriamente, à uniformização de sua jurisprudência e aplicação, nas causas da competência da Justiça do Trabalho, no que couber, o incidente de uniformização de jurisprudência previsto nos termos do Capítulo I do Título IX do Livro I da Lei nº 5.869, de 11 de janeiro de 1973 (Código de Processo Civil).

O incidente pressupõe a divergência de julgados oriundos das Turmas do Tribunal sobre interpretação de norma jurídica, incluídas leis locais, normas coletivas, regulamento de empresa, matérias processuais ou regimentais, ressalvada a valoração de prova, quando não houver previsão legal específica que a discipline, consoante o disposto no art. 149-A, § 1º, do Regimento Interno deste Tribunal.

No caso em tela, o acórdão recorrido e questionado neste IUJ está assim fundamentado.

Relata o reclamante, na vestibular, que labora para a reclamada há mais de 17 (dezesete) anos, exercendo cargo de auxiliar administrativo; que conforme concurso feito pela demandada nos termos do Edital nº 1/2004, o cargo em referência era destinado aos inscritos para nível médio e previa salário admissional de R\$575,63 e de R\$659,68 quando da efetivação; já para os cargos de nível fundamental (auxiliares



administrativos e auxiliares comerciais), o edital estipulava salário inicial de R\$338,06 e de R\$388,15 quando da efetivação, havendo, portanto, entre os dois níveis uma diferença salarial de 70%.

Informa que no biênio 2009/2011 vigeu acordo coletivo de trabalho aplicável às indústrias urbanas do Estado de Roraima, cuja cláusula 2ª estipulou piso de dois salários mínimos para os empregados da categoria, sendo que a reclamada, na ocasião, igualou os salários dos cargos de nível básico, médio e superior, extinguindo as diferenças decorrentes da complexidade exigida para o desempenho de cada um deles. Afirma que, em virtude, apenas os cargos de nível fundamental deveriam perceber na base de dois salários mínimos, ao passo que os demais deveriam ser diferenciados de acordo com sua complexidade. Aduz que o valor do salários dos cargos de nível médio deve ser de R\$2.461,60 (piso salarial aplicado aos cargos fundamentais = R\$1.448,00 - acrescidos da diferença de complexidade de 70% entre o cargos fundamental e médio + R\$1.013,60).

Como se percebe, não se trata de pedido de equiparação salarial. O que o autor objetiva é receber o piso da categoria (2 salários-mínimos) estipulados pelo ACT 2009 /2011 mais 70% da diferença do cargo de nível médio em relação ao cargo de nível fundamental, conforme constava do edital do concurso.

Quanto à diferença salarial, entendo que não tem razão o reclamante.

Nenhuma cláusula do edital previa que no curso da relação de emprego seria assegurada tal diferença.

De acordo com o edital do concurso, os aprovados para o cargo de assistente administrativo, de nível médio, receberiam R\$575,63 e a partir da efetivação, R\$659,68. Em relação aos cargos de nível fundamental, o salário de admissão seria R\$338,06, e o de efetivação, R\$388,15, havendo uma diferença de 69,96%. Entendo que essa diferenciação inicial não necessariamente deva ser mantida ao longo da vigência do contrato de trabalho.

A partir da efetivação, os salários passam a se subordinar à política nacional de salários, reajustados na revisão anual por meio de convenção ou acordo coletivo de trabalho.

A Lei nº 10.192/2001, que dispõe sobre medidas complementares ao "Plano Real", refletindo a atual política salarial, dispõe no art. 10:

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.

O propósito dessa política foi obstar o processo inflacionário na economia, tanto que proibiu a estipulação ou fixação de cláusula de reajuste ou correção salarial automática vinculada a índice de preços (art. 13, *caput*, da Lei nº 10.192/01).

Mesmo o aumento salarial, que representa um efetivo ganho no valor real do salário pela elevação do seu poder de compra, para ser estabelecido depende de aumento de produtividade, amparado por indicadores objetivos (art. 13, § 2º, da Lei nº 10.192/01).

A legislação trabalhista considera nula de pleno direito disposição de convenção ou acordo que, direta ou indiretamente, contrarie proibição ou norma disciplinadora da política econômico-financeira do Governo ou concernente à política salarial vigente, não produzindo quaisquer efeitos perante autoridades e repartições públicas, inclusive para fins de revisão de preços e tarifas de mercadorias e serviços (art. 623 da CLT).

Confirmando o caráter cogente das normas de política salarial, a Súmula nº 375 do TST estabelece que os reajustes salariais previstos em norma coletiva de trabalho não prevalecem frente a legislação superveniente de política salarial.

Assim, conferir ao reclamante além do piso salarial da categoria de 2 salários mínimos previsto na cláusula segunda do ACT 2009/2011), mais 70% da diferença inicial que constava do edital, seria contrariar as normas de política salarial e as do próprio ACT.

De acordo com as fichas financeiras dos autos, o reclamante recebeu os seguintes reajustes salariais ao longo dos últimos 5 anos de duração do contrato:



| Mês/ano | Valor | Percentual |
|---------------|-------------|------------|
| Maio/2009 | R\$810,69 | - |
| Novembro/2009 | R\$960,69 | 18,5% |
| Abril/2010 | R\$1.020,00 | 6,2% |
| Maio/2010 | R\$1.075,57 | 5,45% |
| Maio/2011 | R\$1.123,97 | 4,41% |
| Junho/2012 | R\$1.174,55 | 4,5% |
| Junho/2013 | R\$1.227,40 | 4,5% |

Observa-se que durante a vigência do ACT sob análise (maio/09 a abril/11), os reajustes concedidos totalizaram 34,56%. O índice superior de 18,5% ficou por conta do reajuste do ACT em termos de dois salários mínimos. Os demais mantiveram-se coerentes com INPC.

É bem verdade que ao unificar os salários dos cargos de nível médio e fundamental a um só piso equivalente a dois salários mínimos, a regra coletiva da cláusula 2ª não estabeleceu qualquer proporcionalidade em razão das funções, conforme a extensão e complexidade do trabalho, como disposto no art. 7º, inc. V, da Constituição. Contudo, para atender tal exigência, a cláusula 3ª inseriu regra obrigacional no sentido de que a empresa promoveria a revisão do plano de cargos, carreiras e remunerações, de forma a corrigir as distorções existentes, de acordo com a CLT e legislações correlatas dentro do prazo de 45 dias, após a homologação do acordo.

Ora, tratando-se o acordo coletivo de trabalho de mecanismo hábil à promoção de reajustes e aumentos salariais, suas cláusulas resultam da conjunção de interesses das partes envolvidas (sindicato da categoria x empresa), autonomamente negociadas (art. 611, § 1º, da CLT).

O princípio da autonomia coletiva explicita o poder de que são titulares os atores sociais inseridos nas relações coletivas, possibilitando a criação de normas que estabeleçam as condições de trabalho, oriundas de negociação.

Na verdade, os acordos coletivos de trabalho são fontes do direito do trabalho e encerram uma autocomposição.

A própria Constituição eleva à condição de direito dos trabalhadores o reconhecimento das convenções e acordos coletivos de trabalho (art. 7º, inc. XXVI), exatamente por representar o equacionamento autônomo dos interesses das categorias em choque. Logo, suas cláusulas que não se contraponham a texto legal são plenamente válidas.

In casu, competia ao sindicato dos empregados ter feito injunções junto à empresa no sentido de dar exequibilidade à norma da cláusula 3ª sobre a revisão do plano de cargos, carreiras e remunerações e corrigir as distorções. Inegavelmente que entre elas figuraria a diferença salarial entre cargo de nível médio e cargo de nível fundamental, de acordo com a complexidade das atribuições.

O que não existe é respaldo para garantir uma diferenciação salarial que não foi expressamente contratada. A solução deve ser negociada.

Como bem definido pela atual política salarial, o empregador se obriga a pagar o nível de salário contratado, no caso dos autos, os valores do edital. A partir daí, os reajustes e aumentos decorrem de negociação coletiva.

Portanto, ainda que na admissão o salário do recorrido tenha sido cerca de 70% superior ao atribuído a cargos de nível fundamental, tal diferença não pode perdurar *ad eternum* sem uma norma legal ou coletiva a lhe dar suporte, até mesmo ante a possibilidade de redução salarial prevista no art. 7º, inc. VI, da CR.



Nestas circunstâncias, se houve o nivelamento salarial dos cargos de nível fundamental e médio, fazendo desaparecer a diferença pecuniária existente, embora as atribuições destes sejam mais complexos que os daqueles, sem que a empresa tenha promovido a necessária correção desta distorção, conforme cláusula obrigacional do mesmo ACT, entendo que ao órgão sindical da categoria caberia negociar com a empresa a implementação de um novo plano. À Justiça do Trabalho não incumbe traçá-lo, de modo a assegurar um nível salarial superior ao estabelecido em ACT, que não foi alvo de negociação e sem dispositivo legal ou normativo a respaldar a concessão.

Necessário destacar que mesmo com piso salarial igualitário, o salário do reclamante continuou evoluindo, conforme demonstrado. Logo, inexistiu prejuízo de natureza pecuniária.

Não é raro ocorrer muitas vezes - no serviço público ou em empresa privada - o empregado ser admitido com um salário equivalente a x salários mínimos ou outro referencial, e passado algum tempo detectar que não há mais a equivalência. Tal acontece porque a política salarial do Governo foi de melhor aquinhoar a base da pirâmide social (dos que ganham menos).

Por último, observa-se do edital nº 1/2004, item 2.3, que todos os cargos de AUXILIAR (cargo do reclamante) são de nível fundamental.

Assim, improcedem os pedidos da vestibular.

A ementa está assim redigida:

DIFERENÇA SALARIAL. VALOR ESTABELECIDO NO EDITAL DO CONCURSO PARA OS CARGOS DE NÍVEL FUNDAMENTAL E SUPERIOR. PERMANÊNCIA DO MESMO ÍNDICE DE DIFERENÇA AO LONGO DO CONTRATO. NÃO CABIMENTO.

1. Os valores salariais estabelecidos no edital de concurso de forma diferenciada para cargos de nível superior e fundamental não guardam necessariamente a mesma proporção nos reajustes posteriores havidos ao longo da vigência do contrato de trabalho. A partir do salário inicial, suas alterações ocorrem por meio de negociação coletiva, de acordo com a política atual de salário (art. 10 da Lei nº 10.192/01). 2. Assim, fixado em acordo coletivo de trabalho piso salarial, somente por negociação coletiva pode dar-se a correção para elevá-lo. O deferimento de reajuste sem qualquer previsão legal ou normativa, de forma individualizada, como quer o autor, para manter as bases editalícias, equivaleria a esta Justiça exercer poder normativo em dissídio individual, fixando cláusula de correção salarial, contrária à própria norma coletiva e sem qualquer apoio. Cabe aos empregados, por seu sindicato de classe, diligenciar o cumprimento da cláusula de correção das distorções de natureza obrigacional. 3. Inexistindo disposição legal ou normativa que assegure o parâmetro salarial contido de forma permanente, impossível deferir as diferenças postuladas, máxime quando constado que mesmo após a constituição de um piso, o salário do autor permaneceu obtendo reajuste nas mesmas bases de antes.

No presente IUJ, o suscitante reporta-se ao entendimento divergente da 3ª Turma proferido nos autos do RO-0000578-84.2011.5.11.0053, relatado pela Desembargadora Solange Maria Santiago Morais, em que figura, como recorrente, Alex Castro de Melo, e como recorrida, a Companhia Energética de Roraima - CERR. Cita em várias passagens o que parece ser a ementa e trechos do acórdão. Os outros processos mencionados (0000429-60.2012.5.11.0051, 0000623-91.2011.5.11.0052, 0001337-17.2012.5.11.0052 e 0001894-98.2012.5.11.0053) não receberam enfoque específico. E a transcrição de um trecho de outro acórdão (0048600-47.2009.5.11.0053), versa sobre outra matéria (o não pagamento do piso da categoria).



Ora, o art. 896, § 8º, da CLT dispõe que incumbe ao recorrente o ônus de produzir prova da divergência jurisprudencial, mediante certidão, cópia ou citação do repositório de jurisprudência, oficial ou credenciado, inclusive em mídia eletrônica, em que houver sido publicada a decisão divergente, ou ainda pela reprodução do julgado disponível na internet, com indicação da respectiva fonte, mencionando, em qualquer caso, as circunstâncias que identifiquem ou assemelhem os casos confrontados. O suscitante não trouxe aos autos o inteiro teor do acórdão apontado como paradigma.

Ainda sobre à forma de demonstração da divergência jurisprudencial, a Súmula nº 337 do TST assim explicita:

COMPROVAÇÃO DE DIVERGÊNCIA JURISPRUDENCIAL. RECURSOS DE REVISTA E DE EMBARGOS.

I - Para comprovação da divergência justificadora do recurso, é necessário que o recorrente:

- a) Junte certidão ou cópia autenticada do acórdão paradigma ou cite a fonte oficial ou o repositório autorizado em que foi publicado; e
- b) Transcreva, nas razões recursais, as ementas e/ou trechos dos acórdãos trazidos à configuração do dissídio, demonstrando o conflito de teses que justifique o conhecimento do recurso, ainda que os acórdãos já se encontrem nos autos ou venham a ser juntados com o recurso.

II - A concessão de registro de publicação como repositório autorizado de jurisprudência do TST torna válidas todas as suas edições anteriores.

III - A mera indicação da data de publicação, em fonte oficial, de aresto paradigma é inválida para comprovação de divergência jurisprudencial, nos termos do item I, "a", desta súmula, quando a parte pretende demonstrar o conflito de teses mediante a transcrição de trechos que integram a fundamentação do acórdão divergente, uma vez que só se publicam o dispositivo e a ementa dos acórdãos;

IV - É válida para a comprovação da divergência jurisprudencial justificadora do recurso a indicação de aresto extraído de repositório oficial na internet, desde que o recorrente:

- a) transcreva o trecho divergente;
- b) aponte o sítio de onde foi extraído; e
- c) decline o número do processo, o órgão prolator do acórdão e a data da respectiva publicação no Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho.

No caso em tela, o suscitante não diligenciou as providências necessárias à correta demonstração da divergência jurisprudencial. Limitou-se a transcrever o que parece ser a ementa, em desatenção ao comando do § 8º do art. 896 da CLT e Súmula nº 337 do TST.

Assim, da forma como foi proposto, inadmissível o incidente de uniformização de jurisprudência.



CONCLUSÃO

Acordam os Desembargadores do Trabalho do Tribunal Regional do Trabalho da 11ª Região, por maioria dos votos, não admitir o incidente de uniformização de jurisprudência pelas razões expostas.

Participaram do julgamento os Exmos. Desembargadores do Trabalho e Juiz Convocado: **Presidente:** MARIA DAS GRAÇAS ALECRIM MARINHO; **Relatora:** FRANCISCA RITA ALENCAR ALBUQUERQUE; SOLANGE MARIA SANTIAGO MORAIS, VALDENYRA FARIAS THOMÉ, ELEONORA SAUNIER GONÇALVES, LAIRTO JOSÉ VELOSO, ORMY DA CONCEIÇÃO DIAS BENTES, AUDALIPHAL HILDEBRANDO DA SILVA, JORGE ÁLVARO MARQUES GUEDES, JOSÉ DANTAS DE GÓES, ADILSON MACIEL DANTAS, Titular da 3ª Vara do Trabalho de Manaus, convocado (art. 118 da LOMAN).

Procuradora Regional: Exm^a. Dr^a. GEISEKELLY BOMFIM DE SANTANA, Procuradora da PRT da 11ª Região.

Obs.: Desembargadora MARIA DE FÁTIMA NEVES LOPES - não participou do *quorum*, com base no § 3º do art. 13 do RI.

ISSO POSTO,

ACORDAM os Desembargadores do Trabalho do Tribunal Pleno do Tribunal Regional do Trabalho da 11ª Região, por unanimidade dos votos, não admitir o incidente de uniformização de jurisprudência pelas razões expostas na fundamentação.



Sala de Sessões, Manaus, 30 de março de 2016.

Assinado em 4 de abril de 2016.

FCA. RITA A. ALBUQUERQUE
Desembargadora Relatora

Voto do(a) Des(a). SOLANGE MARIA SANTIAGO MORAIS

Acompanho o voto da Exma Des. Relatora.

