



Procedência: Secretaria de Estado da Fazenda

Interessada: Empresa de Assistência Técnica e Extensão Rural do Estado de Minas Gerais – EMATER

Número: 15.756

Data: 23 de setembro de 2016

Ementa:

DIREITO ADMINISTRATIVO E OUTRAS MATÉRIAS DE DIREITO PÚBLICO. DIREITO DO TRABALHO. SERVIDOR PÚBLICO (L. S.). REMUNERAÇÃO. EMPREGADOS PÚBLICOS DE EMPRESA PÚBLICA ESTATAL DEPENDENTE. SOLICITAÇÃO, PELA SEF, DE ANÁLISE DE PROPOSTA DE REVISÃO DE ACORDO COLETIVO DE TRABALHO 2015/2017, DA EMATER, EM RAZÃO DAS RESTRIÇÕES DECORRENTES DE TER O ESTADO DE MINAS GERAIS ATINGIDO O LIMITE PRUDENCIAL DE DESPESAS COM PESSOAL PREVISTO NA LEI COMPLEMENTAR Nº 101, DE 2000 – LEI DE RESPONSABILIDADE FISCAL.

AS EMPRESAS ESTATAIS DEPENDENTES, DE FORMA SUBJETIVA, SUJEITAM-SE ÀS DISPOSIÇÕES DA LEI DE RESPONSABILIDADE FISCAL, O QUE IMPLICA SUA OBSERVÂNCIA, MESMO QUE SE TRATE DA CONCESSÃO DE VANTAGENS POR MEIO DE RECURSOS PRÓPRIOS, E NÃO REPASSADOS PELO ESTADO DE MINAS GERAIS.

O ART. 22, PARÁGRAFO ÚNICO, I, DA LRF ESTABELECE VEDAÇÕES A PARTIR DO MOMENTO EM QUE SE ATINGE O LIMITE PRUDENCIAL DE DESPESA COM PESSOAL, ASSIM COMO FIXA EXCEÇÕES. NÃO SE APLICA AOS EMPREGADOS CELETISTAS DE EMPRESAS ESTATAIS A RESSALVA DA PARTE FINAL DO DISPOSITIVO, QUE SE REPORTA AO ART. 37, X, DA CONSTITUIÇÃO FEDERAL. ENTRETANTO, CONFORME JURISPRUDÊNCIA DO TST, A NATUREZA CONTRATUAL DA RELAÇÃO JURÍDICA ENTRE EMPREGADOS PÚBLICOS E EMPRESAS ESTATAIS NÃO AFASTA A NEGOCIAÇÃO COLETIVA.

RECOMENDA-SE, BUSCANDO COMPATIBILIZAR AS NORMAS CONSTITUCIONAIS E INFRACONSTITUCIONAIS, QUE A NEGOCIAÇÃO COLETIVA ADOTE COMO PARÂMETRO O FATO DE SE ENCONTRAR O ESTADO DE MINAS GERAIS LIMITADA PELA REGRA DO ART. 22 DA LRF, CONCEDENDO-SE RECOMPOSIÇÃO DE PERDAS, MAS DIFERINDO PARA IMEDIATAMENTE APÓS A SUPERAÇÃO DO LIMITE PRUDENCIAL A CONCESSÃO DE NOVAS VANTAGENS.



Classificação Temática: Direito Administrativo e outras matérias de Direito Público. Direito do Trabalho. Servidor Público (*l. s.*). Empregado Público. Lei de Responsabilidade Fiscal. Limite prudencial de despesa com pessoal.

Relatório

O Exmo. Sr. Secretário de Estado de Fazenda e Presidente da Câmara de Coordenação das Empresas Estatais, José Afonso Bicalho Beltrão da Silva, por meio do OF. SEF.GAB.SEC nº 425/2016, encaminha a esta Advocacia Geral do Estado, para análise e parecer, consulta relativa ao expediente PRES/EXTER/288/2016 da EMATER/MG, que solicita manifestação da Câmara de Coordenação das Empresas Estatais acerca de proposta de revisão do Acordo Coletivo de Trabalho 2015/2017, em favor de seus empregados.

Afirma o Consultante que o objetivo da indagação é assegurar juridicidade ao referido procedimento, especialmente em face do cenário em que o Estado de Minas Gerais se encontra, uma vez atingido o limite prudencial de despesas com pessoal da Lei Complementar nº 101, de 2000 – Lei de Responsabilidade Fiscal – LRF.

À consulta foi anexado o Parecer SCGOV/DCSG nº 40/2016, manifestação técnica, que analisou pontualmente as propostas de revisão do Acordo Coletivo de Trabalho em questão.

Imediatamente após ser recebida a consulta, por meio de promoção, datada de 2 de agosto de 2016, sugeri que fosse ouvida a Procuradoria do Trabalho, Precatórios e Tesouro, em razão das especificidades da matéria e por pressupor a análise de risco de formação de passivo trabalhista.

O Eminentíssimo Procurador-Chefe daquela especializada, Dr. Ronaldo Maurílio Cheib, emitiu posicionamento jurídico, que será considerado no decorrer deste estudo.

Relatado o caso, opino.

Parecer

Reiterados são os desafios desta Consultoria Jurídica em razão do recente – e inédito – fato de o Estado de Minas Gerais ter atingido o limite prudencial de despesas com pessoal, previsto no art. 22 da Lei Complementar nº 101, de 2000 – LRF.



Já são dezenas de pareceres dados em torno da matéria, analisando diversas nuances, como concessões de vantagens específicas a servidores estatutários, realização de concursos, provimentos de cargos comissionados, etc.

Entretanto, salvo melhor juízo, o tema ora em análise ainda não foi objeto de enfrentamento e parte da seguinte indagação: quais as consequências das restrições decorrentes do fato de o Estado de Minas Gerais ter atingido o limite prudencial de despesa com pessoal da LRF, no qual ainda se encontra, no campo da negociação coletiva de trabalho, *relativamente a empresa estatal dependente*, situação jurídica ostentada pela EMATER?

Faremos exposição sintetizada do Parecer Técnico emitido no âmbito da Diretoria Central de Suporte à Governança Corporativa, órgão da SEF. Paralelamente, apresentaremos as principais conclusões e orientações da manifestação preliminar da PTPT. Por fim, buscaremos estabelecer diretrizes, dentro dos limites da atuação jurídica que cabe a este órgão consultivo de assessoramento, com ressalvas no que se refere a alguns dos possíveis aos riscos inerentes ao caso.

O Parecer técnico SCGOV/DCSG nº 40/2016 registra, inicialmente, a competência da Câmara de Coordenação das Empresas Estatais para opinar sobre propostas submetidas ao Colegiado de Planejamento e Gestão Estratégica; incentivar a melhoria da gestão e otimização de gastos das empresas públicas e sociedades de economia mista controladas pelo Estado; propor diretrizes e estratégias de atuação da SEF na gestão das participações acionárias do Estado; e cumprir as deliberações do Colegiado de Planejamento e Gestão Estratégica, nos termos do Decreto Estadual nº 46.804, de 2015.

Na sequência é reiterada a condição da EMATER, como Empresa Pública dependente de recursos do Tesouro Estadual, sendo que o Estado de Minas Gerais detém 99,99% de seu capital social, e tendo a Empresa Brasileira de Pesquisa Agropecuária – EMBRAPA, como acionista minoritária.

Adentrando no mérito da proposta de revisão do Acordo Coletivo de Trabalho 2015/2017, ressalta-se que há algumas cláusulas de impacto financeiro para a Estatal e para o Tesouro Estadual; outras com impacto financeiro apenas para a Estatal; e outras que não apresentam repercussão financeira.



Ressalta também que o Acordo Coletivo de Trabalho foi firmado em 1º de agosto de 2015; algumas cláusulas têm vigência no período de 1º de maio de 2015 a 30 de abril de 2016; e outras de 1º de maio de 2015 a 30 de abril de 2017; permitidas negociações periódicas entre novembro de 2015 e março de 2016.

Na sequência, o estudo técnico aborda a natureza jurídica dos instrumentos de formalização das negociações coletivas, ressaltando que a convenção coletiva encontra previsão expressa no art. 611 da Consolidação das Leis do Trabalho. Ressalta, ainda, entendimento antecedente desta Consultoria Jurídica, exposto no Parecer nº 15.247, de 13 de maio de 2013, no sentido de não ser aplicável às empresas estatais dependentes as convenções coletivas de trabalho, por força da interpretação do art. 18 da LRF. E, no caso em exame, a demanda implica exatamente a revisão de cláusulas de Acordo Coletivo de empresa estatal dependente, com impactos financeiros, exigindo a aplicação do art. 9º, II, do Decreto Estadual nº 46.804, de 2015. Por fim, nesta primeira parte, ressalva que a manifestação da Câmara de Coordenação das Empresas Estatais deve ser submetida à deliberação da Câmara de Orçamento e Finanças.

Abrem-se parênteses na exposição do estudo técnico para esclarecer que o Parecer nº 15.247, de 13 de maio de 2013, de fato adotou o referido posicionamento, seguindo, entre outros fundamentos, diretriz da Procuradoria Geral do Estado do Rio de Janeiro. Entretanto, como se verá adiante, há decisões recentes do TST entendendo que empresas estatais podem ser submetidas a convenções coletivas, à luz da legislação trabalhista. De toda forma, até que a questão venha a ser objeto de novo estudo específico, opina-se no sentido de que, na linha de fundamentação do mencionado Parecer, se priorizem os acordos coletivos, celebrados levando em consideração, entre os diversos aspectos jurídicos inerentes à sujeição *das empresas estatais dependentes* à LRF.

No item 2.1 do estudo técnico são analisadas, individualmente, as cláusulas econômicas, que passam a ser objeto de apreciação.

Reajuste Salarial

A primeira cláusula analisada, com impacto financeiro para o Tesouro Estadual e para a EMATER, é a previsão de reajuste salarial. Aponta-se que o SINTER-MG reivindicou 11,78%, mais 10% de ganho real, incidentes sobre os salários vigentes em 30 de abril de 2016. A Administração da EMATER propõe o reajuste de 9,83%, correspondente ao INPC, relativamente ao período de 01/05/2015 a 30/04/2016.





Expõe-se que a proposta da EMATER implica impacto da ordem de R\$1,63 milhão, cuja parcela afeta ao Estado corresponde a 78,27% (ou seja, R\$1,28 milhão), sendo o restante suportado pela estatal, com recursos próprios. Ressalta-se que este percentual de participação e responsabilidade sobre a folha da Empresa foi estabelecido por deliberação *ad referendum* do Colegiado de Planejamento e Gestão Estratégica, por meio do Ofício SEF.GAB.SEC nº 513/2015.

Prossegue o estudo técnico relatando que a Administração da EMATER motivou que, com a saída de 130 (cento e trinta) empregados, por força de Programa de Demissão Voluntária, entre fevereiro e junho de 2016, haverá economia de R\$1,58 milhão de reais. Entretanto, ressalva-se no parecer técnico que o Estado de Minas Gerais arcou com a totalidade dos gastos com o PDV (R\$18,5 milhões), sendo 13 meses o período necessário para compensar o impacto financeiro com as economias obtidas, conforme Parecer SCGOV/DCSG nº 21. Além disto, a deliberação CPGE consta do Ofício SEF.GAB.SEC nº 513/2015, e ***veda qualquer medida por parte da EMATER que implicasse dispêndio pelo Tesouro Estadual, enquanto a economia apresentada pelo PDV não absorvesse os custos de sua implantação.*** Faz-se, ainda, a ressalva de que por se tratar de Empresa Estatal dependente, ***as despesas com seu pessoal inserem-se no orçamento fiscal do Estado, compondo o limite de despesas com pessoal do Poder Executivo, tal como traçado na LRF,*** também apontado no Parecer nº 15.247, de 2013, desta Consultoria Jurídica.

Assim expostas a questão, por estar o Estado atualmente sujeito às limitações do art. 22, parágrafo único, da LRF, ***conclui o estudo técnico ser vedada a concessão de aumentos reais, limitando-se à hipótese de recomposição das perdas inflacionárias (sugerindo-se o INPC, na forma apresentada pela Empresa), a título de revisão geral, prevista no art. 37, X, da Constituição.*** Cita como precedente a Decisão nº 1544/2011 do TCE/RN, do qual extrai: “os acordos coletivos ou contratos coletivos de trabalho não se caracterizam como instrumentos aptos a produzirem aumentos de despesas com pessoal, no caso de atingimento do limite prudencial, considerando-se que são atos decorrentes de vontade das partes, não sendo oriundos da lei ou de decisão judicial”. Mas ressalva que esta hipótese precisaria ser submetida a esta Advocacia Geral do Estado, quanto à juridicidade da concessão e riscos.

Quanto a este primeiro tópico, a manifestação da PTPT aponta que as negociações coletivas visam, no mínimo, à recomposição da inflação acumulada no período, de forma a manter o poder de compra, observada a periodicidade mínima anual, desde o Plano Real.



Na sequência, ressalta que as Empresas Estatais sujeitam-se a regime jurídico de direito privado, à luz do art. 173, § 1º, II, da Constituição Federal, de forma que não poderiam se negar a conceder reajustes salariais previstos instrumento de negociação coletiva sob o fundamento de falta de previsão orçamentária. Reforça que este fundamento também decorre do art. 7º, XXVI, da Constituição.

A manifestação da PTPT registra, ainda, que, embora a cláusula da proposta de revisão de Acordo Coletivo de Trabalho contenha denominação de *reajuste salarial, expressa apenas revisão anual do salário no período de uma data-base à outra*. Cita decisão do TRT da 15ª Região no processo TRT-RR-489820-16.1998.5.15.5555, publicação no DJ de 13/08/2004.

Quanto a este primeiro ponto em apreciação, entende-se que algumas ressalvas se fazem necessárias neste Parecer, com aplicabilidade também em relação aos demais tópicos a serem analisados adiante.

Em primeiro lugar, a sujeição das empresas estatais dependentes à LRF é inquestionável, mediante previsão que parte de sua natureza e subjetividade (*o fato de ser uma empresa estatal dependente*). É o que se infere do art. 1º, §§ 2º e 3º:

§ 2º - As disposições desta Lei Complementar obrigam a União, os Estados, o Distrito Federal e os Municípios.

§ 3º - Nas referências:

I - à União, aos Estados, ao Distrito Federal e aos Municípios, estão compreendidos:

- a) o Poder Executivo, o Poder Legislativo, neste abrangidos os Tribunais de Contas, o Poder Judiciário e o Ministério Público;
- b) as respectivas administrações diretas, fundos, autarquias, fundações e empresas estatais dependentes;

Partindo da premissa da hermenêutica de que não cabe ao intérprete inserir exceção aonde o legislador assim não o fez, observa-se ainda que o texto da lei não diz, por exemplo, que suas disposições se aplicam às empresas estatais dependentes *no que se refere aos recursos repassados pelo Tesouro*. E possivelmente assim o fez o legislador no intuito de evitar que o tratamento da situação de dependência fosse casuístico e descontextualizado no tempo; que em momentos críticos na gestão da despesa com pessoal, as estatais pudessem conceder benefícios a seus empregados, com recursos próprios, sem se cogitar soluções outras para superação do quadro global, como assumir parcela dos encargos suportados pelo Ente do qual são dependentes.



Por este prisma, a ocorrência da hipótese normativa do art. 22, parágrafo único, da LRF, tem necessário impacto sobre as empresas estatais dependentes. A redação do dispositivo é a seguinte:

Art. 22. A verificação do cumprimento dos limites estabelecidos nos arts. 19 e 20 será realizada ao final de cada quadrimestre.

Parágrafo único. Se a despesa total com pessoal exceder a 95% (noventa e cinco por cento) do limite, são vedados ao Poder ou órgão referido no art. 20 que houver incorrido no excesso:

I - concessão de 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;

II - criação de cargo, emprego ou função;

III - alteração de estrutura de carreira que implique aumento de despesa;

IV - provimento de cargo público, admissão ou contratação de pessoal a qualquer título, ressalvada a reposição decorrente de aposentadoria ou falecimento de servidores das áreas de educação, saúde e segurança;

V - contratação de hora extra, salvo no caso do disposto no inciso II do § 6º do art. 57 da Constituição e as situações previstas na lei de diretrizes orçamentárias.

Embora, como já afirmado, o prisma pelo qual a questão ora trazida a esta Consultoria Jurídica seja específico e, aparentemente, inédito, em outros momentos este órgão já se pronunciou neste mesmo sentido *da sujeição das empresas estatais dependentes às restrições do artigo 'supra'*.

Em época mais recente, o Parecer nº 15.523, de 30 de novembro de 2015, da lavra da eminente Procuradora do Estado, Dra. Tatiana Mercêdo Moreira Branco, concluiu:

“Diante da argumentação expendida, conclui-se que o artigo 22, parágrafo único, inciso IV, da LRF parece não vedar a substituição dos titulares de órgãos do Poder Executivo Estadual e das respectivas autarquias e fundações, bem como das empresas estatais dependentes, desde que: ao substituto, seja atribuído o mesmo posto do antecessor, além de estrutura de remuneração igual (ou menor) à dele; e reste demonstrada, no caso concreto, além da necessidade devidamente justificada da medida, a não ocorrência de aumento do percentual preexistente de comprometimento com despesas de pessoal, tomando como parâmetro temporal a data de atingimento do limite prudencial previsto legalmente.”

Já o Parecer nº 15.657, de 15 de abril de 2016, também da lavra da Dra. Tatiana, concluiu:



“...

Assim, considerando que a Empresa de Pesquisa Agropecuária de Minas Gerais (EPAMIG) é uma empresa estatal dependente, nos termos do artigo 2º, inciso III, da Lei de Responsabilidade Fiscal, cumpre repetir a advertência feita aos gestores públicos acerca o risco de atuação dos órgãos de controle, em especial do TCE/MG, há hipótese de criação, pelo Conselho de Administração, de vagas de empregados a serem contratados pelo regime de recrutamento amplo, enquanto não for declarada, pelo STF, a inconstitucionalidade das normas estaduais impugnadas na ADI nº 4.844.”

Ao contrário do que se afirmou no Parecer técnico SCGOV/DCSG nº 40/2016, não comungamos o entendimento de que a recomposição inflacionária pretendida poderia ser encartada na última parte do inciso I do parágrafo único do art. 22 da LRF, que se reporta ao art. 37, X, da Constituição Federal. E assim afirmamos por força de interpretação sistêmica.

Exatamente pelo fato das empresas estatais se sujeitarem ao regime trabalhista, à luz do art. 173, § 1º, II, da Constituição Federal, com as derrogações do regime jurídico administrativo (entre elas, como afirmado, a sujeição plena à LRF, tratando-se de empresa estatal dependente), os reajustes salariais, a título de recomposição ou aumento real, também seguem as diretrizes da construção de normas autônomas, mediante ajustes coletivos que, se fracassados, poderão ensejar dissídio coletivo a ser solucionado pela Justiça do Trabalho.

Ou seja, ainda que subsistam divergências no que se refere à inclusão de reajustes a serem suportados pelo Tesouro na legislação orçamentária (um dos fundamentos pelos quais, no Parecer nº 15.247, de 2013, orientamos a consultante a priorizar o instrumento do acordo coletivo, com maior previsibilidade do que a convenção coletiva), não se pode pressupor, em face da interpretação sistêmica do ordenamento jurídico, que somente *por meio de lei específica e nos mesmos parâmetros da revisão geral anual prevista no art. 37, X, da Constituição*, se dará a recomposição para empregados de empresas estatais. Não fosse assim, a conclusão lógica seria que a tentativa de negociação coletiva para reposição de perdas ou dissídio coletivo para empresas estatais seriam juridicamente impossíveis.

Por outro lado, a parte imediatamente anterior do inciso I do parágrafo único do art. 22 da LRF, ressalva das vedações de concessão de vantagem, aumento, reajustes ou adequação, aquelas decorrentes de ***sentença judicial ou determinação legal ou contratual***.



Como afirmado no Parecer técnico que instrui a consulta, o art. 611 da CLT expressamente dispõe:

Art. 611 - Convenção Coletiva de Trabalho é o acôrdo de caráter normativo, pelo qual dois ou mais Sindicatos representativos de categorias econômicas e profissionais estipulam condições de trabalho aplicáveis, no âmbito das respectivas representações, às relações individuais de trabalho.

§ 1º É facultado aos Sindicatos representativos de categorias profissionais celebrar Acordos Coletivos com uma ou mais empresas da correspondente categoria econômica, que estipulem condições de trabalho, aplicáveis no âmbito da empresa ou das acordantes respectivas relações de trabalho.

O Tribunal Superior do Trabalho, recentemente chamado a enfrentar o tema, com questionamento específico em face da LRF, assim decidiu nos autos do RO 214-93.2014.5.21.0000, em dissídio coletivo de natureza econômica ajuizado pelo Sindicato dos Servidores Públicos da Administração Indireta do Rio Grande do Norte – SINAI, em face da Companhia de Processamento de Dados do Rio Grande do Norte – DATANORTE S/A:

RECURSO ORDINÁRIO DA DATANORTE - COMPANHIA DE PROCESSAMENTO DE DADOS DO RIO GRANDE DO NORTE. 1. DISSÍDIO COLETIVO DE NATUREZA ECONÔMICA. COMUM ACORDO. NOVA REDAÇÃO DO § 2º DO ARTIGO 114 DA CONSTITUIÇÃO ATUAL APÓS A PROMULGAÇÃO DA EMENDA CONSTITUCIONAL Nº 45/2004.

...
2. SOCIEDADE DE ECONOMIA MISTA. CLÁUSULA 3ª - REAJUSTE SALARIAL. As sociedades de economia mista, por terem 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, 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).* Precedentes. 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. O INPC relativo ao período compreendido entre maio de 2013 e abril de 2014 corresponde a 5,81% (cinco vírgula oitenta e um por cento). Assim, nota-se que o reajuste deferido pelo Tribunal Regional – 5,80% (cinco vírgula oitenta por cento) - não está atrelado ao índice de preços ao consumidor, tendo a Corte Regional, inclusive, observado a jurisprudência do TST, que concede o reajustamento salarial com a aplicação de índice um pouco inferior ao valor do INPC apurado no período, em observância à proibição do art. 13 da Lei nº 10.192/2001. Assim, não merece reforma o acórdão regional, no particular. Recurso ordinário desprovido.

Do voto do eminente Ministro Relator, Maurício Godinho Delgado, se extraem os seguintes excertos:

2. CLÁUSULA 3ª – REAJUSTE SALARIAL.

O egrégio Tribunal Regional assim decidiu sobre questão:

“MÉRITO

O presente dissídio coletivo contém nove cláusulas, tendo sido conciliada a data base da categoria profissional em 1º de maio, bem como o comum acordo para a instauração do dissídio coletivo, nos termos da mediação administrativa realizada perante a Superintendência Regional do Trabalho e Emprego no Rio Grande do Norte (Id 356be8f).

Passa-se à análise das cláusulas propostas:

(...)

Cláusula terceira - Reajuste salarial

Na inicial foi proposto que: A DATANORTE reajustará, em 1º de maio de 2014, os salários e as vantagens incorporadas, judicial e administrativamente, de seus empregados, no índice correspondente as perdas salariais do período de 1º de maio de 2013 a 30 de abril de 2014, com base no INPC calculado pelo IBGE. Parágrafo único - A DATANNORTE concederá, a título de ganho real, a seus empregados, em 1º de maio de 2014, o índice de 2% (dois por cento) sobre os salários e vantagens incorporadas.

O órgão do Parquet manifestou-se pela procedência parcial, com indeferimento do parágrafo único, porém, estabelecendo-se a cláusula com a seguinte redação:

Cláusula terceira - Reajuste salarial



A DATANORTE reajustará, a partir de 1º de maio de 2014, os salários dos seus empregados no percentual de 5,82 % (cinco vírgula oitenta e dois por cento), correspondente à reposição das perdas acumuladas no período de 1º de maio de 2013 a 30 de abril de 2014, calculadas com base na variação do INPC, devendo ser deduzidas eventuais antecipações concedidas no período anterior à revisão.

VOTO:

Inicialmente registro, *na mesma linha da manifestação ofertada pelo MPT, de que as restrições impostas pela Lei de Responsabilidade Fiscal (Lei Complementar n. 101/2002) não têm o condão de impedir a concessão do reajuste salarial pela via do dissídio coletivo, considerando-se que a própria norma, em seu artigo 19, §1º, inciso IV, realça que, na verificação do atendimento dos limites estipulados para a despesa total com pessoal, não são computadas as despesas decorrentes de decisões judiciais. E, no artigo 22, parágrafo único, inciso I, deste mesmo estatuto legal, estatuiu-se que a vedação de concessão de vantagem, aumento, reajuste ou adequação de remuneração a qualquer título não se aplica no caso de serem derivados de sentença judicial.*

Superada essa questão, vê-se que a pretensão do suscitante é a adoção do reajuste salarial para a categoria do índice correspondente as perdas salariais do período de 1º de maio de 2013 a 30 de abril de 2014, com base no INPC calculado pelo IBGE. Por sua vez, a DATANORTE alega que não tem condições financeiras de implantar o reajuste pretendido, tendo em vista que gera impacto agressivo na folha de pagamento que já se encontra no patamar de R\$ 2.000.000,00.

Com efeito, não se afigura razoável e legítimo admitir a corrosão salarial decorrente do processo inflacionário, sem que seja assegurada à categoria profissional a devida recomposição dessa perda. Além disso, a empresa suscitada é sociedade de economia mista, submetida ao regime próprio das empresas privadas, inclusive quanto aos direitos e obrigações civis, comerciais, trabalhistas e tributários, nos exatos termos do art. 173 da CF.

...

No recurso ordinário, a Suscitada esclarece que sua folha de pagamento é totalmente gerenciada e paga pelo Estado do Rio Grande do Norte, o que impediria, por conseguinte, a concessão do reajuste salarial por ajuste coletivo, tendo em conta os termos da Lei de Responsabilidade Fiscal.

Ressalta que o percentual de reajuste concedido pelo TRT extrapolou os limites do pedido constante da petição inicial, pois não teria havido pleito de reajuste retroativo a maio de 2013. Indica violação aos arts. 128 e 460 do CPC.

Por fim, alega ser vedada a fixação de reajuste salarial vinculado a índice de preços, colacionando, para tanto, precedentes do TST.

Sem razão.

Inicialmente, registre-se que as sociedades de economia mista, por terem 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).

...

Por fim, consigne-se o firme 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.

...

Contudo, 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.

Oportuno registrar que a Procuradoria Geral do Estado de São Paulo, por meio de sua Procuradoria Administrativa, emitiu o Parecer PGE – 18487-371876/2006, da lavra da sua Procuradora, Dra. Ana Maria Oliveira de Toledo Rinaldi, em que ratifica a inaplicabilidade do art. 37, X, da Constituição Federal, a servidores celetistas, adotando-se a CLT, com as derrogações constitucionais e infraconstitucionais expressas no ordenamento, por força do regime jurídico administrativo. Ressalva, entretanto, a necessidade de se observar a “existência de lei orçamentária limitativa da realização de dispêndios, *ex vi* do disposto nos artigos 165, § 8º, e 169 da Constituição Federal...”.

O referido Parecer daquela Procuradoria, cujo objeto imediato eram restrições decorrentes *do período eleitoral e no final de mandato*, ressalva, ainda, no que se refere à LRF:

“As empresas estatais dependentes submetem-se a todas as limitações que recaem sobre o ente federativo. Já as empresas não-dependentes estão livres de algumas restrições impostas pela LRF, ficando obrigadas a observar os princípios da economicidade e controle da despesa com pessoal, valendo transcrever lição de Jorge Ulisses Jacoby Fernandes: ...”.

A matéria também foi objeto de análise pela Procuradoria Geral do Estado do Rio Grande do Sul, por meio do Parecer nº 16.519/15, de 16 de julho de 2015, emitido pela Procuradora daquele Estado, Dra. Marília Vieira Bueno, do qual se extraem os seguintes excertos:



Nesse diapasão, se não concedido reajuste mediante negociação coletiva, poderá o Sindicato representante dos empregados públicos ajuizar dissídio coletivo, ficando, então, sob a responsabilidade da Justiça do Trabalho a fixação do índice que entender adequado a partir da postulação do suscitante.

Em assim sendo, entendo que o §2º do art. 114 da Constituição Federal e o disposto nos artigos 10 a 13 da Lei Federal 10.192/2001 configuram a ressalva do inciso I do art. 22 da Lei Complementar nº 101/2000 (salvo os derivados de determinação legal), ou seja, autorizam a concessão de reajuste salarial e das cláusulas sociais mediante negociação coletiva, de modo a se evitar o ajuizamento de dissídio coletivo e a fixação de índice pela Justiça Laboral.

Outrossim, considerando-se o disposto no artigo 13 da Lei Federal 10.192/2001, não se há falar em estipulação ou fixação de cláusula de reajuste ou correção salarial automática vinculada a índice de preços, de modo que não cabe aqui se fazer qualquer menção ao INPC/IBGE Nesse sentido, colhe-se da jurisprudência do TST os seguintes precedentes

...

Todavia, recomendável que, na negociação coletiva, seja considerada a condição financeiro-orçamentária do empregador, inclusive a circunstância de ter atingido o limite prudencial do art. 22 da Lei Complementar nº 101/2000.

Em síntese, no que se refere a este primeiro tema específico – reajuste salarial – constata-se que a questão é polêmica, *mas subsistem precedentes doutrinários e jurisprudenciais, fundados em entendimento do TST, no sentido de que é cabível a reposição das perdas inflacionárias para empregados públicos de empresas estatais dependentes, sem vinculação a índice, mesmo encontrando-se o Ente Federativo acima do limite prudencial de despesa com pessoal da LRF.*

Promoções horizontais do Plano de Cargos e Salários

Neste ponto, o Parecer SCGOV/DCSG nº 40/2016 relata que o Sindicato propôs a concessão, em 01/09/2016, da promoção horizontal por tempo na função, correspondente a 1 (um) grau, na respectiva faixa/nível salarial, para o empregado detentor de cargo (*sic*) de provimento efetivo, que complete biênio em 31/08/2016. E, também, a alteração da atual Tabela Salarial do Plano de Cargos e Salários, para acrescentar mais três graus, possibilitando ao empregado o desenvolvimento no cargo até 36 anos de serviços prestados à Empresa. Acrescenta que a Administração da EMATER propôs o acolhimento parcial do pedido, para conceder a promoção horizontal, mas negando o acréscimo de três graus, por ser o primeiro benefício consolidado e já aderente a acordos coletivos de trabalho de exercícios anteriores.



Aponta-se que o impacto para o Estado de Minas Gerais será da ordem de R\$131 mil/mês, sendo o impacto total de R\$167 mil/mês.

A orientação técnica ressalva: ***“Diante das normas internas e do Plano de Cargos, Salários e Carreira (PCS) em vigor da EMATER/MG, não foram identificadas regras para a concessão de promoção horizontal, mas apenas a prática discricionária de concessão por deliberação da Diretoria da empresa, e/ou órgão administrativo do Estado acionista, bem como a inclusão em pretéritos acordos coletivos.”*** Reforça, neste ponto, a necessidade de oitiva desta AGE. Por fim, acrescenta: ***“No tocante ao acréscimo de níveis na tabela do PCS da Emater/MG, com fulcro no inciso III, art. 22 da LRF, sugere-se o indeferimento”***.

Também neste ponto relevantíssima e salutar foi a prévia consulta à PTPT, que em sua manifestação apontou:

“No que concerne à cláusula terceira a pauta de reivindicações se divide em duas partes. A primeira se refere à concessão de um grau de promoção horizontal, que já ocorrera na empresa por Deliberação de sua Diretoria Executiva em 1988 e que depois veio se repetir nos anos de 1991, 1993, 1995, 2002, 2008 e 2013. Posteriormente, tornou-se disposição presente em acordos coletivos de trabalho da EMATER nos últimos anos. A empresa afirma que essa progressão existe em seu PCS vigente implantado em 05/08/1986.

Além disso, o Sindicato propõe alteração da atual Tabela Salarial do PCS para acrescer mais três graus, possibilitando ao empregado o crescimento no cargo até trinta e seis anos de serviços prestados à empresa.

Não consigo enxergar no PCS vigente desde 1986 a presença da progressão horizontal. O que a empresa chama de progressão horizontal, na verdade, refere-se à concessão de graus para o posicionamento do empregado em seu novo enquadramento, por decorrência do PCS, nada além disso. Portanto, aqueles graus foram concedidos na implantação do PCS e não há nenhuma regra específica no PCS sobre progressão horizontal.

A concessão de um grau de promoção horizontal, portanto, embora seja prática consolidada está amparada na livre manifestação de vontade das partes (Deliberação da Diretoria Executiva e acordos coletivos de trabalho) e não em lei. Demais disso, constitui aumento salarial e conseqüente aumento de despesa de pessoal e não simples revisão salarial.

Embora o risco trabalhista exista, porque fruto de liberalidade paga de forma permanente e continuada, e assim a Justiça do Trabalho possa entender como aderente ao contrato de trabalho, com permitida vênua, não se pode perder de vista a obrigação maior do Estado de cumprir o limite prudencial de gastos com pessoal, cujas repercussões são gravíssimas, inclusive de ordem pessoal ao administrador público.



Quem sabe não se consegue negociar com o sindicato a retirada dessa cláusula por impossibilidade ante a LRF e se colocaria uma outra no lugar com a disposição da empresa de, no futuro, num cenário financeiro mais favorável, estudar o possibilidade da concessão de progressão horizontal de um grau aos seus empregados.”

Diante destas considerações, fazemos duas ressalvas. Primeiramente, à afirmativa de que a progressão horizontal se trata de prática consolidada, em tese, pode ser contraposto o argumento de que, na linha histórica dos últimos 10 anos, sua concessão, por liberalidade ou acordo coletivo, se deu apenas nos anos de 2008 e 2013, como constou do relato. No caso do acordo coletivo, é da sua essência a limitação temporal de efeitos (mas há entendimento de que novas regras se aplicariam apenas a novos empregados, como se verá a seguir). A segunda ressalva, na verdade sugestão, no sentido de que seja analisada a conveniência e oportunidade de se objetivar o tratamento da matéria no regulamento da Empresa ou PCS, levando-se em conta sua condição de empresa estatal dependente, de forma que a evitar ou pelo menos diluir o risco de transferência ao Judiciário das decisões relativamente a esta matéria. Isto em momento no qual superado o quadro atual no que se refere à LRF.

Também sobre este tema específico da consulta encontramos paralelo no Parecer nº 16.519/15, da Procuradoria Geral do Estado do Rio Grande do Sul, conclusões que, *mutatis mutandis*, servem ao presente caso:

Ocorre que, em se tratando de empregado público de entidade de direito privado, há de se ter presente serem outros os princípios norteadores da sua relação jurídica com a instituição, ficando o juízo de discricionariedade do Administrador limitado.

Assim é que, em estando prevista em lei data e percentual de empregados que devam ser promovidos, vincula-se a Administração à realização do ato, sob pena, inclusive, de violação aos artigos 461 e 468 da CLT, mormente em se considerando que não houve qualquer ressalva na lei quanto à não concessão de promoção em virtude de inviabilidade financeiro-orçamentária do empregador. Aliás, supõe-se que, na elaboração de tais leis, tenha sido observado o disposto no §1º do art. 169 da Constituição Federal e nos artigos 16 e 17 da Lei Complementar nº 101/2000, ou seja, que tenha sido estimado o impacto econômico-financeiro que a concessão anual e em determinado percentual teria no orçamento estadual.



Com efeito, embora a consolidada posição desta Casa quanto à inexistência de direito subjetivo do servidor à promoção, sendo norma de programação da atividade administrativa, bem como ficando ao juízo de conveniência e oportunidade da Administração o momento da sua concessão, as legislações instituidoras de Planos de Empregos, Salários e Funções não seguiram a orientação dos reiterados Pareceres da PGE, tendo sido redigidas de modo a vincular o empregador quanto aos servidores celetistas.

Outrossim, cabe ressaltar que a previsão de promoção se incorpora ao contrato de trabalho do empregado, não lhe podendo mais ser suprimida, em razão do disposto no art. 468 da CLT e no inciso I da Súmula 51 do TST, *in verbis*: "As cláusulas regulamentares, que revoguem ou alterem vantagens defendas anteriormente, só atingirão os trabalhadores admitidos após a revogação ou alteração do regulamento." Entretanto, claro é que a concessão fica condicionada ao efetivo cumprimento, pelo empregado, dos requisitos legais exigidos para a ascensão funcional.

Em síntese, quanto a este segundo ponto da consulta, ratificamos o posicionamento da PTPT, ***no sentido de a concessão de progressão horizontal, neste momento, sem demonstração clara e objetiva de que se trata de direito subjetivo incorporado ao patrimônio do trabalhador, pode implicar risco para as autoridades administrativas, à luz da LRF, não sendo medida recomendada.***

Antes de adentrar nos próximos itens da pauta, registra-se que quanto aos demais pontos a manifestação da PTPT ratificou o entendimento da Diretoria Central de Suporte à Governança Corporativa.

Prêmio de Produtividade

Neste item, segundo a manifestação técnica, o Sindicato pleiteia o pagamento do prêmio de produtividade relativamente a 2015, no valor equivalente ao salário base, sem incorporação para qualquer fim. Quanto ao ano de 2016, seria pago nas condições do *caput* da cláusula até 2017. A administração da EMATER propôs a inclusão de cláusula apenas no sentido de demonstrar sua intenção de negociar com o Governo do Estado o prêmio de produtividade. Ressalva a manifestação técnica que:

“Não foi informado a esta Secretaria Executiva a existência de qualquer instrumento de planejamento, com indicadores e metas, organizacionais e individuais, que estivesse em curso para que sustentasse a aferição de eventual prêmio por produtividade.”

Ao final, *sugere o indeferimento deste pleito.*





Ressalva, também:

No exercício anterior, o Colegiado de Planejamento e Gestão Estratégica, por meio do OF. SEF. GAB. SEC. nº 323 A/2015, deliberou pela exclusão da cláusula que dispunha sobre prêmio de produtividade, situação que não foi observada na celebração do acordo coletivo assinado em 04 de agosto de 2015.

E ressalva, ainda:

“Ademais, por se tratar de empresa estatal dependente, e considerando a superação, pelo Poder Executivo Estadual, do limite prudencial de gastos com pessoal, previsto na Lei de Responsabilidade Fiscal, não se fundamenta o pagamento do prêmio por produtividade”

Pelas razões expostas, também aqui ratificamos que a concessão do prêmio, neste momento, sem demonstração clara e objetiva de que se trata de direito subjetivo incorporado ao patrimônio do trabalhador, pode implicar risco para as autoridades administrativas, à luz da LRF.

Regularização Funcional

Este certamente é um dos pontos mais polêmicos da consulta, na qual é narrado que o Sindicato pleiteia a regularização imediata de todas as situações dos empregados que se encontrem em eventual desvio de função, por meio de inserção de cláusula acerca do tema na revisão do acordo.

A Administração da EMATER propõe acatar parcialmente o pleito, com inclusão de disposição no acordo coletivo. Aponta-se que o impacto financeiro total é da ordem de R\$62.000,00, sendo R\$48.500,00 de responsabilidade do Tesouro e o restante da Empresa dependente. Isto implicaria o reconhecimento formal de 60 (sessenta) desvios funcionais, gerando elevado risco de passivos trabalhistas.

A manifestação técnica frisa que não foram apresentados, pela Estatal, os motivos das irregularidades, nem a forma como seria solucionada.

Ratificamos o entendimento do Parecer técnico no sentido de que não se trata de matéria a ser negociada, mas que deve ser tratada como dever legal de ação, pela Administração Pública.



Ademais, o reconhecimento de desvios, com conseqüente manutenção de empregados em nova situação jurídica, vai de encontro aos princípios da administração pública e, especialmente à previsão constitucional de ingresso por concurso público também na Administração Indireta. Estar-se-ia, em tese, corroborando a validade de acesso funcional, tema reiteradamente declarado inconstitucional pelo STF.

Portanto, a solução que se propõe neste ponto é a instauração de processo administrativo, para apuração de cada situação jurídica e seus fatores, restabelecimento da legalidade, se for o caso, devendo, ainda, ser apurada eventual responsabilidade caso constatada cabalmente a existência de desvios funcionais de forma ilegal.

Cláusulas com impacto financeiro não imediato para o Tesouro Estadual

Sob este título aponta-se que o Sindicato pleiteia a transformação de Programa de Desligamento Voluntário em política de recursos humanos da Empresa, e abertura de inscrições com data fixada para a dispensa em abril de 2017, entre outras mudanças impactantes, não previstas no regulamento atual. A Administração da EMATER propõe cláusula admitindo que a Empresa apresentará proposta de continuidade do PDV à Câmara de Coordenação das Empresas Estatais, com fundamento no regulamento já aprovado, com abertura de novas inscrições.

Afirma a manifestação técnica, corretamente, que a aprovação de cláusula desta natureza, sem apresentação de dados e possíveis repercussões, representaria supressão de instâncias da CCEE e CPGE.

De fato, o art. 19 da LRF estabelece:

Art. 19. Para os fins do disposto no caput do art. 169 da Constituição, a despesa total com pessoal, em cada período de apuração e em cada ente da Federação, não poderá exceder os percentuais da receita corrente líquida, a seguir discriminados:

...

§ 1º - Na verificação do atendimento dos limites definidos neste artigo, não serão computadas as despesas:

- I – de indenização por demissão de servidores ou empregados;
- II – relativas a incentivos à demissão voluntária;



Os programas de desligamento voluntário têm, hodiernamente, a finalidade legal adicional se poderem operar como instrumento de manutenção ou recondução do limite de despesas com pessoal. Entretanto, sua adoção, em que termos e limites, é matéria afeta imediatamente à macro política de gestão de pessoal.

Ademais, como antes apontado, há notícia de que a absorção das despesas com o último PDV da EMATER demandará tempo adicional. E o Programa foi custeado integralmente com recursos do Tesouro Estadual.

Assim, também concluímos pela inviabilidade e risco jurídico da inclusão da cláusula na revisão de acordo coletivo.

Cláusulas com impacto financeiro apenas para a EMATER/MG

Neste item o Parecer técnico engloba os seguintes benefícios, tratados em subitens, com respectivas justificativas:

2.2.2. Ajuda de custo para alimentação no meio rural; o Sindicato demanda aumento de R\$19,00 para R\$40,00, e a empresa propõe correção pelo INPC, arredondando-se para R\$21,00, o que implica impacto mensal de R\$6.285,00 para a Estatal. Ressaltou-se que o benefício não integra a remuneração do Empregado, razão pela qual a DCSGC opina por não existir óbice na atualização pelo INPC.

2.2.3. Transferência de Empregado; aqui propõe-se alterar a ajuda de custo ao empregado transferido por interesse da Empresa, passando de 10 diárias, equivalentes a R\$1.500,00, para 12 diárias, com impacto projetado de R\$2.120,00. Ressalva-se que a Empresa não apresentou motivação fática ou jurídica para a modificação, opinando a DCSGC pelo indeferimento.

2.2.4. Vale alimentação/Refeição; o Sindicato propõe o reajuste do vale, de R\$19,00 para R\$35,00. A Administração da EMATER propõe a aplicação do INPC, arredondando para R\$21,00, com impacto mensal de R\$74 mil e anual de R\$893, também a ser por ela suportado. Após diligência que constatou ter a Empresa aderido ao Programa de Alimentação do Trabalhador, tendo a vantagem em consequência natureza indenizatória, opinou-se tecnicamente pelo deferimento do pleito, utilizando-se o INPC como fator de correção.



2.2.5. Creche reembolsável; aqui propõe o Sindicato reembolso creche extensivo a todos os empregados com filhos dependentes entre 0 e 83 meses e usuários de creche, até o valor de R\$880,00 se o horário for integral, ou R\$440,00, se correspondente a apenas um turno. Os valores vigentes são, respectivamente, R\$ 400,00 e R\$200,00, benefício devido *apenas às empregadas com filhos dependentes*. Propõe a Empresa adotar os valores de R\$440,00 e R\$220,00, ensejando incremento na folha, sob sua responsabilidade, de R\$3.541,00. A manifestação técnica opina favoravelmente, por se tratar de verba indenizatória, com baixo impacto.

2.2.6. Plano de Saúde; aqui, a proposta do Sindicato é de ampliação da contrapartida da Empresa, para 4% do valor da folha, entre outros pleitos; a Administração da Estatal propõe a manutenção da redação do Acordo Coletivo de Trabalho, alterando seu percentual de coparticipação de 3,00% para 3,5%, ao passo que os empregados continuariam contribuindo com 3% da remuneração. Afirma a Empresa que o plano vigente teria sido regulamentado recentemente e teve incremento de uma série de coberturas, determinadas pela ANS, já ensejando o aumento da sua coparticipação. O novo percentual implica incremento mensal de R\$52.612,00, suportado exclusivamente pela Empresa. A manifestação técnica ressalva que a vantagem não é considerada salário, à luz do art. 458, § 2º, IV, da CLT. ***Mas diante do impacto financeiro, opina pelo indeferimento deste pleito.***

Aqui retomamos o que já foi dito no que se refere ao aspecto subjetivo da submissão das empresas estatais dependentes à LRF. Vista a questão por este prisma e não havendo ressalva de que as limitações apenas se impõem quanto aos recursos repassados pelo Tesouro, ***subsiste risco da concessão de novas vantagens ou aumentos reais de seus valores serem considerados, pelos órgãos de controle externo, concessões vedadas, com as implicações da própria Lei para as autoridades envolvidas.***

Assim, ***a opinião que se expressa é no sentido da negociação das cláusulas que impliquem aumentos ou novas vantagens, ainda que a título indenizatório, ser diferida para o período imediatamente posterior à superação do limite prudencial de despesas com pessoal pelo qual passa o Estado de Minas Gerais.*** Entretanto, como visto, a doutrina e a jurisprudência admitem a reposição de perdas inflacionárias, o que poderá ser considerado em sua decisão pelo Consulente, no que se refere aos itens em relação aos quais o parecer técnico admite a atualização das perdas apenas, por percentual correspondente ao INPC. ***De toda forma, frisa-se que decisão desta natureza se sujeita ao crivo do controle externo.***





Conclusão

Em face de todo o exposto, com as ressalvas acima, opina-se pela ratificação parcial da manifestação técnica, nos termos das conclusões que constam em **negrito** imediatamente após a cada um dos tópicos analisados.

Sugere-se, ainda, que sejam observadas as ressalvas da legislação eleitoral e da cartilha elaborada por esta AGE, pois embora não estejamos diante de eleições na circunscrição estadual, nela é feita advertência de que concessões de vantagens, mesmo setoriais, não podem ter por finalidade (ou desvio de finalidade) abarcar benefícios voltados a interferir nas eleições municipais.

Reforça-se que deve ser observada vedação noticiada na consulta, no sentido de que o Tesouro não assumirá novas despesas da Estatal enquanto a economia apresentada pelo PDV não for absorvida pelos custos de sua implantação.

Reforça-se, também, que a Justiça do Trabalho ratifica vedação à vinculação a índices inflacionários.

Requer-se que seja anexa manifestação técnica da PTPT, com parte integrante deste Parecer.

Propõe-se como tese jurídica:

“As empresas estatais dependentes sujeitam-se às limitações do art. 22, parágrafo único, da LRF. Entretanto, a jurisprudência do TST admite a recomposição das perdas inflacionárias entre datas bases.”

É o nosso parecer, em 21 (vinte e uma) laudas, todas rubricadas.

À consideração superior.

Belo Horizonte, 31 de agosto de 2016

Alessandro Branco

ALESSANDRO HENRIQUE SOARES CASTELO BRANCO

PROCURADOR DO ESTADO

OAB/MG 76.715 – MASP 1050973-5

Alessandro Henrique S. C. Branco
Procurador do Estado
OAB/MG 76.715

Rua Espírito Santo, 495 – Centro – Belo Horizonte – MG

APROVADO EM 02/09/2016

Daniilo Antônio de Souza Castro
Daniilo Antônio de Souza Castro
Procurador-Chefe da Consultoria Jurídica
MASP 1.120.503-6 - OAB/MG 98.840

Daniilo Antônio de Souza Castro
Daniilo Antônio de Souza Castro
Procurador-Chefe da Consultoria Jurídica
MASP 1.120.503-6 - OAB/MG 98.840

Belo Horizonte, 05 de agosto de 2016.

De: RONALDO MAURÍLIO CHEIB

Procurador-Chefe da Procuradoria do Trabalho

Para: DANILO ANTÔNIO DE SOUZA CASTRO

Procurador-Chefe da Consultoria Jurídica

Ref.: MEMO Nº 100/CJ-AGE/2016

Ao Dr. Alessandro l.
Branco.

Danilo Antonio de Souza Castro
Procurador-Chefe da Consultoria Jurídica
MASP 1.120.503-6 - OAB/MG 98.840

Senhor Procurador-Chefe,

Acusamos o recebimento de seu expediente supra epigrafado decorrente de promoção do ilustrado colega Alessandro Castelo Branco, que solicita um pronunciamento de nossa unidade a respeito das cláusulas econômicas propostas no acordo coletivo da EMATER.

A propósito, com o intuito exclusivo de contribuir, trazemos nossas singelas, embora desnecessárias considerações, dada a expertise do nobre colega.

As negociações coletivas anuais visam, no mínimo, a reposição da inflação verificada no período revisando e objetiva assegurar a partir da data-base do trabalhador a recuperação do valor de compra dos salários para níveis equivalentes aos doze meses atrás, ou seja, ao valor real dos salários à data-base anterior. Não há qualquer impedimento para a recomposição anual dos salários, pelo contrário, este é o mandamento do dispositivo legal existente desde o Plano Real, eis que vedado o reajuste em período inferior a um ano.

A legislação trabalhista em vigor assegura a livre negociação para a fixação e revisão dos salários na data-base anual de cada categoria profissional.

E não se esqueça de que as empresas públicas e as sociedades de economia mista sujeitam-se ao regime de direito privado (art. 173, §1º, II, CF) e não podem sequer negar-se a conceder reajuste salarial previsto em convenção coletiva de trabalho (instrumento coletivo firmado entre sindicatos das categorias profissional e econômica) por falta de previsão orçamentária, porquanto há de se observar todas as regras privadas inclusive quanto aos direitos e obrigações trabalhistas, levando-se à observância do art. 7º, inciso XXVI, da Constituição Federal, que determina o reconhecimento das convenções e acordos coletivos de trabalho.

O Tribunal Superior do Trabalho há muito tempo já pacificou seu entendimento, *verbis*:

"SOCIEDADE DE ECONOMIA MISTA - APLICAÇÃO
DE CONVENÇÃO COLETIVA - POSSIBILIDADE."



O artigo cento e setenta parágrafo segundo da Constituição Federal de sessenta e nove equipara as sociedades de economia mista às empresas privadas, inclusive quanto ao direito do trabalho e das obrigações; não há, pois, como se desvincular daquelas os aumentos salariais estabelecidos em convenção coletiva. Embargos em recurso de revista rejeitados. (E-RR-6.490/86 - Rel. Min. Fernando Vilar, DJ 11/10/91).

"CONVENÇÕES COLETIVAS. APLICAÇÃO DO ESTIPULADO ÀS RELAÇÕES INDIVIDUAIS DE TRABALHO DE QUE PARTICIPAM COMO EMPREGADORAS SOCIEDADES DE ECONOMIA MISTA. ARTIGO DOZE DA LEI SEIS MIL SETECENTOS E OITO DE SETENTA E NOVE - ARTIGOS CENTO E SETENTA, PARÁGRAFO SEGUNDO, DA CONSTITUIÇÃO FEDERAL DE SESSENTA E SETE E CENTO E SETENTA E TRÊS, PARÁGRAFO PRIMEIRO, DA CONSTITUIÇÃO FEDERAL DE MIL NOVECENTOS E OITENTA E OITO E ENUNCIADO DUZENTOS E OITO DO TST.

Esse enunciado já foi revogado por esta Corte, em consideração à orientação jurisprudencial firmada no sentido de que a exclusão tratada no artigo doze da lei seis mil setecentos e oito de setenta e nove contrariava o disposto no artigo cento e setenta, parágrafo segundo, da Constituição Federal de mil novecentos e sessenta e sete, como também o artigo cento e setenta e três, parágrafo primeiro, da atual Carta Política. Tal posicionamento tem suporte em decisão do egrégio STF, proferida em vinte e sete de abril de oitenta e nove, no Proc: RE Num: 0112242." (Processo E-RR-3106/89, DJ 5/2/93, Relator Ministro Ermes Pedro Pedrassani)."

Em verdade, embora a cláusula do acordo coletivo de trabalho contenha o *nomen iuris* de reajuste salarial não passa de mera rótulo, porque decorre de simples revisão anual do salário no período de uma data-base à outra.

O Tribunal Superior do Trabalho, no julgamento de recurso de revista oriundo da 5ª Turma do TRT da 15ª Região, processo TST-RR-489820-16.1998.5.15.5555, publ. DJ 13/08/2004, destaca os fundamentos do acórdão hostilizado:

"No mérito e examinado o instrumento normativo atrelado às fls. 24/39, infere-se ser 1º de janeiro a data-base da categoria profissional a que pertencia a recorrente por ocasião de sua relação com a recorrida. Nesse sentido a previsão de elevação salarial contida em sua cláusula 1ª (fl. 24) representa **reajuste salarial**, aliás *nomen juri* nela rotulado, porque decorrente da respectiva revisão anual imbutida inclusive da produtividade verificada. Assim como **reajustamento salarial pertinente à revisão anual**, intransponível representarem seus índices o

percentual de atualização devida no interregno entre a anterior e a atual data-base, deduzidas dos percentuais das antecipações já concedidas no mesmo lapso temporal”.

Portanto, o reajuste salarial proposto, nos limites da variação inflacionária anual ocorrida dentro do período de tempo entre a data-base anterior e a atual se reveste de simples revisão e não aumento salarial, uma vez que busca a simples recomposição do valor do salário de um ano atrás. Qualquer índice superior à inflação do período corresponderia a ganho real e, assim, a aumento de salário.

No que concerne à cláusula terceira a pauta de reivindicações se divide em duas partes. A primeira se refere à concessão de um grau de promoção horizontal, que já ocorrera na empresa por Deliberação de sua Diretoria Executiva em 1988 e que depois veio se repetir nos anos de 1991, 1993, 1995, 2002, 2008 e 2013. Posteriormente, tornou-se disposição presente nos acordos coletivos de trabalho da EMATER nos últimos anos. A empresa afirma que essa progressão existe em seu PCS vigente implantado em 05/08/1986.

Além disso, o Sindicato propõe alteração da atual Tabela Salarial do PCS para acrescentar mais três graus, possibilitando ao empregado o crescimento no cargo até trinta e seis anos de serviços prestados à empresa.

Não consigo enxergar no PCS vigente desde 1986 a presença da progressão horizontal. O que a empresa chama de progressão horizontal, na verdade, refere-se à concessão de graus para o posicionamento do empregado em seu novo enquadramento, por decorrência do PCS, nada além disso. Portanto, aqueles graus foram concedidos na implantação do PCS e não há nenhuma regra específica no PCS sobre progressão horizontal.

A concessão de um grau de promoção horizontal, portanto, embora seja prática consolidada está amparada na livre manifestação de vontade das partes (Deliberação da Diretoria Executiva e acordos coletivos de trabalho) e não em lei. Demais disso, constitui aumento salarial e conseqüente aumento de despesa de pessoal e não simples revisão salarial.

Embora o risco trabalhista exista, porque fruto de liberalidade paga de forma permanente e continuada, e assim a Justiça do Trabalho possa entender como aderente ao contrato de trabalho, com permitida vênua, não se pode perder de vista a obrigação maior do Estado de cumprir o limite prudencial de gastos com pessoal, cujas repercussões são gravíssimas, inclusive de ordem pessoal ao administrador público.

Quem sabe não se consegue negociar com o sindicato a retirada dessa cláusula por impossibilidade ante a LRF e se colocaria uma outra no lugar com a disposição da empresa de, no futuro, num cenário financeiro mais favorável, estudar a possibilidade de concessão de progressão horizontal de um grau aos seus empregados.

Quanto às demais matérias somos do mesmo entendimento da Diretoria Central de Suporte à Governança Corporativa.

São as nossas singelas manifestações, que esperamos de algum modo possa contribuir com essa douta Consultoria.

Atenciosamente,



Ronaldo Maurício Chies
Procurador-Chefe
do Tesouro, Previdência e Trabalho
OAB/MS nº 9.574 CASP 124.200-7



Belo Horizonte, 05 de agosto de 1986.

G/3136

Senhor Presidente,

Tendo em vista ofício GAB.SEC.CR.CEP. Nº 118/86, de 30 de julho de 1986, solicitamos a V. Exa. esclarecimento referente ao seu item D.

Nossa interpretação, à vista do contido no item 4, sub-itens 1 e 2 do acordo firmado entre o governo e o funcionalismo público, é de que o Plano de Cargos e Salários da EMATER-MG, embora sendo homologado após 31 de agosto de 1986, conforme previsão, teria assegurada a sua vigência, inclusive da nova tabela de vencimentos, a partir de 1º de setembro de 1986.

Na expectativa de pronunciamento a respeito renovamos a V. Exa. os protestos de nossa elevada estima e distinta consideração.

Mário Ramos Vilela

Secretário de Estado da Agricultura e Pecuária

A interpretação está correta para todos os planos que, no dia de assinatura do acordo, já estavam em poder do CEP, como é o caso da EMATER

Exmo. Senhor *na função, neste caso, não a partir de*
Dr. Evandro de Paiva Abreu
DD. Presidente do Conselho Estadual de Política de Pessoal

CAPITAL

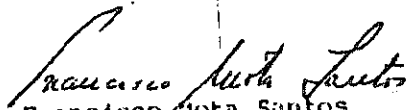
OF.GAB.SEC.GR.CEP Nº 036/87

Belo Horizonte, 10 de fevereiro de 1.987

Senhor Presidente,

Apraz-me comunicar a V. Exa. que o Conselho Estadual de Política de Pessoal - CEP aprovou o enquadramento dos servidores dessa Entidade, na Tabela Salarial anteriormente encaminhada pelo mencionado Conselho, tendo sido também aprovado o enquadramento proposto para os servidores de Cargos Comissionados.

Na oportunidade, apresento a V. Exa. meus protestos de apreço e consideração.


Francisco Mota Santos

Secretário-Adjunto de Administração
em exercício

Exmo. Sr.

Dr. Carlos Antônio Landi Pereira

DD. Presidente da EMATER

CAPITAL

0218.0753

311935MHAG BR
318214SEAG BR

ILMO. SR.
DR. CARLOS ANTONIO LANDI PEREIRA
PRESIDENTE DA EMATER/MG

~~0247~~
0247

TELEX NR. 27/87

RETRANSMITIMOS A V.SA. ; A SEGUIR , TEXTO DO TELEX RECEBIDO,
DIA 16.02.87, DO EXMO. SR. PRESIDENTE DO CONSELHO ESTADUAL DE
POLÍTICA DE PESSOAL, EM EXERCÍCIO DR. EVANDRO DE PADUA ABREU.

" EM VISTA CRITÉRIOS APROVADOS PELO CEP, PARA ELABORAÇÃO PLANOS
DE CARGOS E SALÁRIOS, JÁ APPLICADOS VÁRIAS ENTIDADES COMUNICO QUE
REMUNERAÇÃO OCUPANTES CARGOS COMISSIONADOS DEVERÁ SER ESTABELECIDO
EM CONFORMIDADE COM REMUNERAÇÃO DOS DIRETORES, VIGENTE EM DEZEMBRO
1986. COMUNICO QUE REVISÃO REMUNERAÇÃO DIRIGENTES NÃO IMPLICA REVI-
SÃO AUTOMÁTICA REMUNERAÇÃO CARGOS V COMISSIONADOS. SOLICITO FINEZA
DAR CIÊNCIA DESTA AOS DIRIGENTES EMPRESAS E ENTIDADES COMPREENDIDAS
ÂMBITO DESSA SECRETARIA, ESTEJAM ELABORANDO PLANOS CARGOS SALÁRIOS
PARA ENCAMINHAMENTO AO CEP, OU CUJOS PLANOS TENHAM SIDO APROVADOS
OU ESTEJAM SENDO ANALISADOS PELO CEP. ATENCIOSAMENTE. EVANDRO DE
PADUA ABREU - PRESIDENTE DO CEP EM EXERCÍCIO."

CORDIAIS SAUDAÇÕES.

MARIO RAMOS VILELA
SECRETARIO DE ESTADO AGRICULTURA E PECUARIA MINAS GERAIS

TR/MARIA LUCIA
SEM REC709
311935MHAG BR
318214SEAG BR

RECIBO DE RÁDIO/TELEX
Recebi cópia desta mensagem.
Data 18/2/87 Hora: _____
Nome Júlio
Rubrica: _____

TELEX TELEEX TELEEX TELEEX TELEEX

MANUAL DE ENQUADRAMENTO

Este documento tem o objetivo de reunir os critérios para o enquadramento dos empregados da EMATER-MG no Plano de Cargos e Salários aprovado em 10/2/87, e está baseado nas diretrizes do CEP (Conselho Estadual de Política de Pessoal), órgão subordinado à Secretaria de Estado da Administração.

Para facilitar a sua consulta, adotaram-se dois capítulos:

Capítulo I - ENQUADRAMENTO

Capítulo II - POSICIONAMENTO

Os casos omissos serão resolvidos pelo Presidente da EMATER-MG.

CAPÍTULO I - ENQUADRAMENTO

1. Todo empregado, pertencente ao quadro de pessoal da EMATER-MG em exercício nesta Empresa, na data de 01.09.86, será enquadrado em um novo cargo, de caráter efetivo, observadas as funções e a correlação estabelecida entre as classes do plano anterior e as do novo PCS (Plano de Cargos e Salários).
 - 1.1. No enquadramento direto, por correlação de cargos, é dispensado o requisito de escolaridade, salvo exigência em lei.
 - 1.2. Para o enquadramento direto em cargo transformado, deverão ser consideradas as atividades efetivamente desenvolvidas pelo empregado.
2. O empregado que venha exercendo, pelo menos nos 12 (doze) meses anteriores, funções diversas das pertinentes ao seu cargo atual, poderá ser enquadrado na classe à qual efetivamente pertença, observados os requisitos no novo PCS.
3. Ao empregado que ocupe cargo em comissão, fica assegurado o enquadramento em classe correspondente, neste novo PCS, ao cargo efetivo anterior ao exercício da função comissionada, se tiver, comprovadamente, exercido as funções pertinentes àquele cargo efetivo.
4. Quando o cargo ocupado e/ou as funções desenvolvidas pelo empregado lhe propiciem mais de uma forma de enquadramento, deverá ele manifestar-se expressamente por um deles, dentro do prazo de 60 dias, contados da data de aprovação do Plano, cessando, a partir de então, seu direito a enquadramento diverso de sua opção.
5. Caso o empregado se encontrar no exercício de função diversa do seu cargo proposto, o fato deverá ser comunicado à Comissão, no prazo de 60 dias, contados da data de aprovação do Plano, para a devida correção do desvio de função.
6. O empregado que esteja prestando serviço a outro órgão/entidade, sem ônus para a EMATER-MG, ou aquele que esteja licenciado sem remuneração, terá o seu enquadramento feito por ocasião do retorno às atividades na EMATER-MG.

7. CASOS ESPECIAIS DE ENQUADRAMENTO EM CARGO EFETIVO

7.1. DE EMPREGADO QUE EXERÇA FUNÇÃO DE CHEFIA, CUJO REQUISITO DE ESCOLARIDADE SEJA NÍVEL SUPERIOR NO NOVO CARGO COMISSIONADO:

- 7.1.1. Se o empregado possuir certificado de conclusão de curso de nível superior relacionado com a área, poderá ser enquadrado em classe correspondente no grupo NS (níveis XI a XIII).
- 7.1.2. Se o empregado possuir certificado de conclusão de curso de nível superior não relacionado com a área, poderá ser enquadrado na classe "ASSISTENTE TÉCNICO", nível XI.
- 7.1.3. Se o empregado não tem ou não concluiu curso de nível superior, poderá ser enquadrado na classe "AUXILIAR TÉCNICO", nível X.

7.2. DE EMPREGADO QUE EXERÇA FUNÇÕES DE CHEFIA, SEM O REQUISITO DE ESCOLARIDADE DE NÍVEL SUPERIOR NO NOVO CARGO COMISSIONADO:

- 7.2.1. Possuindo ou não a escolaridade de nível superior, o empregado poderá ser enquadrado na classe "ASSISTENTE ADMINISTRATIVO II".

---7.3. DE EMPREGADO QUE EXERÇA A FUNÇÃO DE "ASSISTENTE ADMINISTRATIVO REGIONAL":

- 7.3.1. Se o empregado possuir certificado de conclusão de curso de nível superior relacionado com a área (Administração, Economia ou Ciências Contábeis), poderá ser enquadrado na classe "ASSISTENTE TÉCNICO".
- 7.3.2. Se o empregado não possuir a escolaridade requerida, poderá ser enquadrado na classe "AUXILIAR TÉCNICO".

7.4. DE EMPREGADO QUE EXERÇA A FUNÇÃO DE "SECRETÁRIO-EXECUTIVO":

- . poderá ser enquadrado em cargo da classe "ASSISTENTE ADMINISTRATIVO II".

8. O disposto no item 7 e subitens não se aplica a empregado que esteja exercendo, em regime de substituição temporária e/ou rotineira, funções de titular que esteja em viagem a serviço, ou licenciado, ou em gozo de férias e/ou outros afastamentos de curta duração, assim considerados os de até 180 dias.

9. Qualquer provimento de cargo em caráter efetivo, posteriormente ao enquadramento de que cogitam estas normas, somente pode ser feito segundo a qualificação prevista para a classe, observados a disponibilidade de cargo e os critérios de acesso.

10. Com o enquadramento, dá-se a automática transformação do cargo atual do empregado em cargo da nova classe.

CAPÍTULO II - POSICIONAMENTO

1. O empregado será provido no cargo de caráter efetivo, e posicionado em grau de faixa de vencimento correspondente à sua classe, segundo a seguinte regra:
 - a cada período de 2 (dois) anos de efetivo exercício em função própria da classe na qual foi enquadrado, corresponde um grau, a partir do inicial.
- 1.1. No cômputo final, qualquer fração de período será considerada de 2 (dois) anos.
2. Para aplicação no disposto acima, será considerado o exercício em cargos transformados, comprovado o efetivo exercício na função.
3. Não será computado, para posicionamento, o tempo em que o empregado tenha estado de licença sem remuneração, para atender interesses particulares.
4. Considera-se como de efetivo exercício na função o período que o empregado tenha estado em cargo de confiança, dentro ou fora da Empresa, por designação do Governador, durante o contrato de trabalho.
5. O período que o empregado tenha estado no exercício de cargo comissionado, próprio da EMATER-MG, será considerado como de efetivo exercício na função, se for atendido o requisito de escolaridade, sem prejuízo do disposto no item 9.
6. O período que o empregado tenha estado no exercício de cargo de caráter efetivo, de classe superior ou do mesmo nível salarial da que foi enquadrado, será considerado como tempo na função.
7. O tempo de serviço anterior do empregado aposentado e readmitido, e/ou outros casos previstos em lei, será computado para o posicionamento, se a função anterior guardar correlação com o novo cargo.
8. Considerar-se-á, para o posicionamento, o tempo de exercício em função correlata em órgão/entidade integrante do sistema SIBRATER ou SOA, para aquele que, atendendo às especificações de classe, adveio dessas instituições. Neste caso, será deduzido em dobro o tempo de experiência de que trata o item 12.
9. A contagem de tempo em cargo de classes do grupo NS (nível superior), (níveis XI a XII), será iniciada a partir da data da formação do empregado ou da data de início do exercício na função, considerando-se a que for mais recente.
10. Na classe que corrige a disfunção (Cap. I, item 2), o empregado terá posicionamento que lhe assegure salário igual ao que perceberia

na correlação direta com o cargo anterior que tenha efetivamente exercido, sem prejuízo da equivalência de que trata o item 11.

11. O empregado terá posicionamento que lhe assegure vencimento igual ao que vinha percebendo no cargo efetivo do plano anterior, ou, não existindo valor correspondente, o imediatamente superior na faixa salarial correspondente à sua classe.
 - 11.1. Se o último grau da faixa salarial correspondente à sua classe for de valor inferior ao que atualmente percebe, o posicionamento ocorrerá em faixa salarial imediatamente superior, se esta for da carreira.
 - 11.2. A diferença entre o salário que vinha percebendo e o correspondente ao grau de enquadramento inicial é garantida ao empregado, a título de vantagem pessoal, que será absorvida quando da promoção ou do acesso.
12. Para efeito de posicionamento, será acrescido no período a que se refere o item 1, o tempo de exercício nas outras 2 (duas) últimas funções, se consideradas de carreira, computado da seguinte forma:
 - do período de exercício na função anterior será deduzido o tempo de experiência necessário à função seguinte.
 - 12.1. A transformação de cargo ou correlação, inclusive aquela realizada para o plano anterior, em 01.01.78, não deve ser considerada como mudança de função.
 - 12.2. Consideram-se de carreira as funções ou cargos que guardam características similares e admitam o mesmo nível de escolaridade como requisito.
13. Os critérios de posicionamento, reunidos neste documento, não se aplicarão no caso descrito no item 9, do capítulo ENQUADRAMENTO.

TABELA SALARIAL

1. A cada classe de cargos de provimento efetivo corresponde determinada faixa com 15 (quinze) valores de salário.
 - 1.1. Os dois primeiros dígitos que compõem o código da classe identificam o nível ou faixa salarial.
 - 1.2. O valor inicial da faixa identifica o salário-base da classe.
2. Os valores previstos na tabela salarial correspondem à jornada legal.
 - 2.1. Os contratos de trabalho que prevêm jornada reduzida terão os salários proporcionais às respectivas jornadas, salvo exigência em lei.
3. Perderá, temporariamente, o salário do cargo efetivo o empregado:
 - I - nomeado para cargo de provimento em comissão da EMATER-MG ou de outro órgão/entidade da Administração Pública;
 - II - colocado à disposição de outra entidade, sem ônus para a EMATER-MG;
 - III - no desempenho de mandato eletivo.
- 3.1. O disposto neste item não se aplica aos casos de opção prevista em lei ou em decorrência de convênio.
4. O empregado que for designado para exercer uma função de cargo comissionado receberá, durante o período de vigência da designação, o salário correspondente ao cargo em comissão, conforme estabelecido no anexo próprio.
 - 4.1. Aquele que for designado para exercer cargo em comissão tem direito ao salário a este correspondente, podendo optar pelo salário de seu cargo efetivo, acrescido de 20% (vinte por cento) sobre o correspondente ao do cargo em comissão, enquanto durar a designação.

