



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 18ª REGIÃO
TRIBUNAL PLENO

PROCESSO TRT - IRDR-0010498-03.2021.5.18.0000

RELATOR : DESEMBARGADOR DANIEL VIANA JÚNIOR

SUSCITANTE : FERNANDO DE ALMEIDA

ADVOGADA : CARMEM MAGDA DE MELO

ADVOGADA : LUANA ELIAS DE MELO

SUSCITADO : TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 18ª REGIÃO

EMENTA

INCIDENTE DE RESOLUÇÃO DE DEMANDAS REPETITIVAS. REQUISITOS PRESENTES. ADMISSIBILIDADE. É cabível a instauração do incidente de resolução de demandas repetitivas quando a efetiva repetição de processos contenha controvérsia sobre questão unicamente de direito que represente risco de ofensa à isonomia e à segurança jurídica, desde que não tenha sido afetado recurso para definição de tese repetitiva sobre idêntica questão no Supremo Tribunal Federal ou no Tribunal Superior do Trabalho (art. 976 do CPC).

RELATÓRIO

FERNANDO DE ALMEIDA, autor do processo RO-0010742-27.2020.5.18.0012, suscita incidente de resolução de demandas repetitivas, a fim de que seja dirimida a seguinte questão jurídica: CELG-D. Matriz salarial. Direito às diferenças salariais decorrentes da inobservância do percentual de 4% entre as referências. Previsão contida no PCR 2005. Alteração ou não por acordo coletivos posteriores.

O Núcleo de Gerenciamento de Precedentes - NUGEP manifestou-se às fls. 256/284.

Os autos foram remetidos ao douto Ministério Público do Trabalho, que reservou-se ao direito de proferir parecer apenas ao final, após manifestação dos demais interessados, com fulcro no artigo 983 do CPC.

É o relatório.

VOTO

ADMISSIBILIDADE

Trata-se de incidente de resolução de demandas repetitivas suscitado por FERNANDO DE ALMEIDA, indicando o RO-0010742-27.2020.5.18.0012 como paradigma, a fim de que seja dirimida a seguinte questão jurídica: CELG-D. Matriz salarial. Direito às diferenças salariais decorrentes da inobservância do percentual de 4% entre as referências. Previsão contida no PCR 2005. Alteração ou não por acordo coletivos posteriores.

Alega o suscitante que, a depender da distribuição dos processos, as demandas tratando deste tema têm apresentado resultados conflitantes, tanto em primeiro, quanto em segundo grau. Pondera que tal situação ofende os princípios da isonomia e segurança jurídica, razão pela qual suscita este incidente.

Colaciona aos autos vários acórdãos demonstrando a repetição de demandas com o mesmo tema, fls. 122/241.

Analiso.

O incidente de resolução de demandas repetitivas - IRDR é um instituto introduzido pelo CPC de 2015, integrante do microssistema de resolução de casos repetitivos e de formação de precedentes obrigatórios, concebido com o propósito de, ao mesmo tempo, dar celeridade à jurisdição e garantir a isonomia e a segurança jurídica dos jurisdicionados.

Assim é que, se há repetição de lides tratando da mesma questão de direito, a resolução do incidente afasta a controvérsia, norteando o julgamento dessas demandas e dispensando discussões sobre a tese jurídica definida, que deve ser adotada em todos os casos idênticos, contribuindo para a economia e celeridade processuais.

Outrossim, a isonomia revela-se na igualdade de tratamento dos jurisdicionados, não sendo razoável que lides idênticas recebam decisões distintas, tornando instável a ordem jurídica, enfatizando-se que, se o tema controvertido é solucionado com a formação de um precedente dotado de eficácia vinculante, os jurisdicionados podem antecipar as consequências da sua conduta, estabelecendo-se a previsibilidade e a segurança jurídica.

A busca da razoável duração dos processos e a tutela da isonomia e da segurança jurídica constituem, portanto, a *ratio essendi* do referido incidente, cuja instauração pressupõe que esses princípios fundamentais estejam em situação de risco, causada pela multiplicidade de processos versando sobre o mesmo tema e pela possibilidade de prolação de decisões divergentes. Isso é o que se depreende da literalidade do art. 976, incisos I e II, e § 4º, do CPC, que assim dispõem sobre os requisitos de admissibilidade desse incidente processual:

"Art. 976. É cabível a instauração do incidente de resolução de demandas repetitivas quando houver, simultaneamente:

I - efetiva repetição de processos que contenham controvérsia sobre a mesma questão unicamente de direito;

II - risco de ofensa à isonomia e à segurança jurídica.

(...)

§ 4º É incabível o incidente de resolução de demandas repetitivas quando um dos tribunais superiores, no âmbito de sua respectiva competência, já tiver afetado recurso para definição de tese sobre questão de direito material ou processual repetitiva."

Além da efetiva repetição de lides que tenham por objeto o mesmo tema controvertido; do risco de ofensa à isonomia e à segurança jurídica; e da inexistência de recursos afetados pelos tribunais superiores, a doutrina aponta ainda outro requisito implícito: a

necessidade de que o incidente seja suscitado em recurso, remessa necessária ou processo de competência originária que se encontre pendente de julgamento pelo órgão colegiado de segunda instância ao qual é dirigido o respectivo pedido.

No presente caso, o incidente foi suscitado em recurso ordinário pendente de julgamento e as cópias dos acórdãos anexadas pelo suscitante demonstram que as Turmas desta Corte têm proferido julgamentos díspares diante da mesma questão.

Em reforço a esta conclusão, acerca da viabilidade da admissibilidade do presente IRDR, o NUGEP - Núcleo de Gerenciamento de Precedentes - assim se manifestou:

"Destaca-se que não se constatou tema afetado no Supremo Tribunal Federal e, tampouco, no Tribunal Superior do Trabalho, para definição de tese repetitiva sobre idêntica questão de direito.

Nada obstante, o tema de repercussão geral 1046 do STF, sobre 'validade de norma coletiva de trabalho que limita ou restringe direito trabalhista não assegurado constitucionalmente' tangencia o tema em análise.

Nesse sentido, se se discute a validade das normas coletivas que alteraram a matriz salarial, a questão parece esbarrar no tema de repercussão geral 1046 do STF.

De outro lado, se a controvérsia gira em torno da ausência de especificidade da norma coletiva quanto às referências salariais ou se a previsão contida no PCR 2003/Revisão 2007 não foi alterada por acordo coletivos posteriores, ou se o pleito envolve meramente o direito a diferenças salariais decorrentes das referências salariais estabelecidas no PCR da empregadora, não há a oponibilidade do referido tema de repercussão geral para admissão do incidente.

Da análise dos acórdãos proferidos pelas Turmas desta Eg. Corte, há

respaldo para a compreensão de que o tema de repercussão geral 1046 não se aplica à questão analisada, uma vez que os processos não estão sendo sobrestados nas Turmas recursais.

(omitido)

Nada obstante isso, a repetitividade pode ser aferida nesses graus de jurisdição por meio da pesquisa de decisões de primeiro e segundo graus.

Nesse sentido, em pesquisa realizada na página de pesquisa jurisprudencial de segundo grau, no sítio eletrônico do Tribunal, utilizando os argumentos DIFERENÇAS SALARIAIS MATRIZ CELG '4%' PCR, a pesquisa retornou 867 resultados (omitido)

No sistema banco de sentenças, que realiza a pesquisa de decisões no primeiro grau de jurisdição, a pesquisa retornou 909 resultados com a chave de pesquisa: CELG AND matriz AND 4% AND 'diferenças salariais' (omitido).

Verificada a repetitividade da questão, analisa-se o teor das decisões representativas do posicionamento das Turmas recursais, a fim de verificar a existência de risco de ofensa à isonomia e à segurança jurídica.

Conforme pesquisa que se segue, constata-se que a 1ª Turma tem posicionamento atual no sentido de que não houve alteração lesiva ou descumprimento de norma interna pela empregadora, absolvendo a reclamada no pagamento de diferenças salariais decorrentes da suposta defasagem da matriz salarial.

A 2ª Turma tem entendimento de que a alteração no estabelecido no PCR foi lesiva aos empregados, sendo devido o pagamento de diferenças salariais.

A 3ª Turma, por sua vez, entende que houve afronta à regra

estipulada no PCR quanto à manutenção do percentual de 4% de diferença entre uma referência e outra.

1ª TURMA

PROCESSO: 0011347-16.2019.5.18.0009 / **DECISÃO:** 30/06/2020,
RELATORA: **IARA TEIXEIRA RIOS.**

O recente entendimento desta 1ª Turma Julgadora é no sentido de que não houve alteração unilateral ou descumprimento de norma interna pela empregadora.

Assim, peço a vênia para transcrever os fundamentos expressos no RO-0011657-7.2014.5.18.0006, julgado na sessão do dia 04.03.2020, relatado pelo Exmo. Desembargador Welington Luis Peixoto, que acolheu a divergência apresentada pelo Exmo. Juiz Convocado César Silveira, os quais adoto como razões de decidir:

'(...), pela análise conjunta do disposto na cláusula 8.1.1 do PCR (Revisão 2007) e de seu anexo V (Quadro 12), que a variação do salário-base contida na referida matriz não correspondente exatamente a 4%, mas, na verdade, a uma variação de 3,84 a 3,93% entre uma referência e outra, razão pela qual, a meu ver, a previsão contida na citada cláusula 8.1.1 não pode ser interpretada literalmente, ou seja, de que o percentual lá estabelecido deva ser exato.

Ademais, é sabido, em razão dos inúmeros processos envolvendo a matéria em comento já analisados por este Eg.

Regional, que os critérios de aumento salarial foram alterados a partir da celebração do ACT 2008/2009, o qual previa, em sua cláusula terceira, a concessão de aumento salarial fixo e linear aos

empregados, no valor de R\$114,00 (cento e quatorze reais), a ser aplicado em 1º de maio/08, e de R\$ 54,00(cinquenta e quatro reais), a ser aplicado em 1º de setembro/08.

Por outro lado, esse mesmo ACT também fixou, em sua cláusula terceira, alínea 'a', um percentual de reajuste de 4.75% para todos os empregados, de modo que, apesar de aparentemente ter adotado percentuais de aumento salarial inferiores ao estabelecido no supracitado regulamento empresarial (PCR), acabou beneficiando a categoria com um reajuste salarial no percentual de 4,75%. Do mesmo modo, os índices de reposição salarial previstos nos acordos coletivos de trabalho posteriores sempre estabeleceram índices anuais maiores, variando de 6,01 a 8,17%.

Nesse contexto, importante salientar que reajuste e aumento

salariais não são a mesma coisa, sendo que reajuste significa tão somente a recomposição da perda do poder aquisitivo do salário em decorrência da inflação, enquanto o aumento salarial representa um ganho real, ou seja, uma majoração acima da simples correção monetária.

Assim, a meu ver, o que o autor pretende é obter diferenças

decorrentes da interpretação literal de um regulamento empresarial, sem, contudo, abrir mão dos benefícios auferidos pela mesma norma coletiva, distorcendo, assim, os critérios lógicos que nortearam a negociação coletiva.

Ademais, não se pode negar que os sucessivos acordos coletivos de trabalho, amplamente negociados pelas entidades sindicais representantes das categorias profissional e econômica, estão em perfeita consonância com o disposto no artigo 7º, XXVI da CF/88 e com o princípio da adequação setorial negociada.

Diante disso, entendo que, no conjunto, a política salarial adotada pela ré no período não prescrito foi mais benéfica aos trabalhadores, resultando em ganhos significativos, inclusive no que se refere à remuneração (reajuste + aumento + adicionais), razão pela qual não há violação ao princípio da inalterabilidade contratual lesiva.

Ressalte-se, ainda, que, mesmo não se atribuindo efeitos amplos à quitação passada quando da adesão ao PDV, o fato é que há quitação específica no contrato quanto à eventuais diferenças salariais.

Por tais fundamentos, dou provimento ao recurso patronal, nesse particular, para afastar a condenação da reclamada ao pagamento de diferenças salariais decorrentes da suposta defasagem da matriz salarial.

Por conseguinte, nego provimento ao recurso obreiro, no particular.'

Nego provimento.

(omitido)

2ª TURMA

**PROCESSO: 0010059-28.2020.5.18.0161 | DECISÃO: 02/06/2021,
RELATORA: KÁTHIA MARIA BOMTEMPO DE ALBUQUERQUE.**

A questão posta em debate não representa novidade perante este Regional, pois a matéria discutida - defasagem da matriz salarial - possui enfrentamento por todas as Turmas deste Egrégio Regional,

restando assentado o entendimento do direito ao percentual de 4% de diferença entre uma referência salarial e outra, pontuando que o ACT 2008/2009 e o PCR de 2013 não poderiam piorar a situação do reclamante no caso concreto.

Importante frisar que o ACT 2008/2009 nada pactuou quanto a diferenças entre as referências, tendo apenas concedido 2 reajustes salariais distintos com implementação em épocas diversas. Portanto, sequer há de se invocar o Princípio da Aplicação da Norma Mais Benéfica, pois inexistente mais uma previsão sobre a mesma questão.

Nessa esteira, invocando os princípios da celeridade e da economia processual, adoto como razões de decidir os judiciosos fundamentos lançados pela Exma. Desembargadora Rosa Nair da Silva Nogueira Reis (à época Juíza Convocada) ao analisar a matéria, destacando a sua percuciência e pertinência à hipótese dos autos, 'verbis':

Como se vê, restou incontroverso que o percentual de 4% entre as referências não foi observado pela reclamada, pairando a controvérsia sobre o percentual efetivamente devido quando da progressão funcional.

Neste contexto, observo que a reclamada instituiu um Plano de Carreira e Remuneração - PCR em 2003, cujos termos foram revisados em maio/2007, conforme documento juntado sob o ID aa119a2.

Consta deste PCR, na cláusula 8ª, a previsão sobre o sistema de remuneração dos empregados da CELG, que é composta pelo salário-base, pela gratificação adicional por tempo de serviço, pela gratificação de função e por eventual remuneração de cargo de diretoria.

É definido como salário-base 'a importância fixa estipulada para cada referência, que é paga ao empregado pelo desempenho efetivo de suas atribuições específicas' (ID aa119a2, pág. 18). E é o salário-base que aumenta à medida que o empregado obtém as progressões funcionais, alterando a referência em que se enquadra, como se vê do teor da cláusula 8.1.2, que segue transcrita:

8.1.2 - SALÁRIO BASE DOS CARGOS DE NÍVEL SUPERIOR

Para cada um dos três (03) níveis constantes do QUADRO 10 - Classes, Níveis e Referências Salariais - Nível Superior, do ANEXO II, condicionada ao Grupo Ocupacional a que pertença, está definida uma faixa salarial variando, entre um valor mínimo estabelecido para as funções, que cresce em proporções percentuais de 4% (quatro por cento), entre uma referência e a seguinte, até atingir o valor máximo fixado pela Empresa.

A posição relativa de cada função na classificação, é resultado da ponderação dos fatores básicos constantes no Manual de Avaliação - ANEXO I. (ID aa119a2, págs. 18/19, grifei)

Em seguida, na cláusula 8.1.3, ao dispor sobre a constituição da tabela salarial, o PCR previu que 'as Tabelas de Salários de Cargos/Funções de Nível Médio e Nível Superior constam do Anexo II deste Plano, sujeitas a alterações sempre que se tornarem necessárias, observando-se os procedimentos legais quanto aos valores estabelecidos para cada referência de salário, mantendo-se os percentuais de crescimento entre uma e outra referência' (ID aa19a2, pág. 19).

E estes são os parâmetros postos no regulamento do PCR 2007 sobre o salário-base dos empregados da reclamada.

Compulsando os autos, vejo que acompanham o PCR 2007 seu Anexo I, em que foram previstos os parâmetros de avaliação e concessão das progressões funcionais para mudança de referências, e seu Anexo II, em que consta o sistema de remuneração, com as referências aplicáveis aos cargos e seus valores então previstos.

Como se vê, o PCR prevê que o salário-base dos cargos constantes do quadro de empregados da reclamada terá um valor mínimo e máximo, sendo este atingido a partir de progressões funcionais, que implicam a mudança de referências salariais, que implicam um aumento salarial da ordem de 4%. Não há previsão de variáveis a influenciarem neste valor, que deve ser mantido ainda que reajustes salariais sejam concedidos.

Com efeito, os acordos coletivos vigentes de 2008 a 2012 previram reajustes salariais que foram implantados pela reclamada, de modo que tais reajustes deveriam implicar mero reajuste dos valores das referências, mantendo-se a diferença de 4% entre elas, dado o previsto pelo PCR 2007.

No entanto, não foi esta a realidade vivenciada pelos empregados da reclamada, que tiveram reduzida a diferença entre uma referência e a seguinte em maio/2008, que deixou de observar o percentual fixo de 4%, como se vê da nota técnica expedida pela reclamada em 9/9/2014, cujos excertos seguem transcritos:

O Plano de Carreira e Remuneração - PCR da CELG Distribuição foi elaborado em 2003, sendo que a implantação da Matriz Salarial ocorreu em 01 de dezembro de 2003. A Matriz Salarial foi criada com interstício de 4% (quatro por cento) entre uma referência e outra e assim permaneceu na 1ª Revisão do PCR ocorrida em maio de 2007.

[...]

A partir de maio de 2008, através de Acordo Coletivo de Trabalho

[...] foi concedido 'aumento linear' de R\$ 114,00 (cento e quatorze reais) a partir de 01 de maio de 2008 e de R\$ 54,00 (cinquenta e quatro reais) aplicado a partir de 01 de setembro de 2008. Em consequência desse aumento 'linear', a Matriz Salarial sofreu variações no interstício entre uma referência e outra, não mais permanecendo o percentual fixo de 4% (quatro por cento).

[...]

A partir desse Acordo Coletivo de Trabalho - ACT 2008/2009, as sucessivas alterações decorrentes de reposições salariais, foram aplicadas sobre a Matriz Salarial já alterada pelo ACT 2008/2009.

Ressaltamos que o PCR foi revisado em dezembro de 2013, quando foi acrescentado o termo 'aproximadamente' formalizando o que vinha sendo praticado, em consonância com o celebrado no ACT 2008/2009, que provocou a variação percentual de 3,26% a 4.12% de interstício entre uma referência e outra. (ID c8ded55, págs. ½)

Evidente, portanto, que o PCR 2007 não foi integralmente observado no contrato de trabalho do reclamante, sendo oportuno ressaltar que a alteração promovida na revisão feita em dezembro/2013 não se aplica ao autor, uma vez que seu contrato de trabalho foi rescindido em 15/10/2012, dada a projeção do aviso prévio (90 dias - afastamento em 17/07/2012).

Embora a instituição de um plano de cargos e remunerações seja ato potestativo do empregador, uma vez instituído, integra o contrato de trabalho de seus empregados, devendo ser observado por ambas as partes.

Assim, restou demonstrado, além de incontroverso, que a reclamada não observou integralmente o disposto pelo PCR por ela instituído, ao não atentar para o índice de 4% correspondente à diferença entre as referências concedidas ao reclamante.

Da mesma forma, restou provado que este percentual não sofreria a influência de nenhuma variável, como afirmado pela recorrente, tratando-se, em verdade, de índice fixo, não havendo falar em aplicação da teoria do conglobamento.

Diante deste quadro, impõe-se o pagamento das diferenças derivadas do pagamento a menor do valor contratado, nos limites deferidos pelo d. Juiz singular.

[...]

(TRT-RO-0011573-88.2014.5.18.0011, 3ª Turma, Rel. Juíza

Convocada Rosa Nair da Silva Nogueira Reis, julgado em 17/06/2015)

Ao ensejo, transcrevo julgado da Eg. 1ª Turma no mesmo sentido do posicionamento acima adotado:

EMENTA: CELG. INOBSERVÂNCIA DO PERCENTUAL PREVISTO NO PCR NAS PROGRESSÕES CONCEDIDAS. DIFERENÇAS. As previsões constantes no PCR integram o contrato de emprego. Assim, considerando que a previsão de diferença de 4% entre as referências permanece em vigor, caberia à reclamada observar a majoração salarial decorrente do ACT 2008/2009 quando das progressões salariais. (TRT-RO-0011509-75.2014.5.18.0012, 1ª Turma, Rel. Juiz Convocado João Rodrigues Pereira, julgado em 05/08/2015).

Por oportuno, cito também os seguintes precedentes deste Regional, cujo inteiro teor pode ser conferido em consulta ao sítio eletrônico deste TRT na rede mundial de computadores: TRT-RO-0010681-43.2018.5.18.0011, 2ª Turma, Rel. Des. Geraldo Rodrigues do Nascimento, julgado dia 25/07/2019 ; TRT-RO-0011960-92.2017.5.18.0013, 2ª Turma, Rel. Des. Eugênio José Cesário Rosa, julgado em 16/05/2019 ; TRT-RO-0011561-53.2014.5.18.0018, 2ª Turma, Rel. Des. Daniel Viana Júnior, julgado em 20/05/2015; TRT-RO-0011714-31.2014.5.18.0004, 2ª Turma, Rel. Juiz Convocado

Celso Moredo Garcia, julgado em 11/06/2015; TRT-RO-0011780-05.2014.5.18.0006, 3ª Turma, Rel. Juíza Convocada Rosa Nair da Silva Nogueira Reis, julgado em 10/06/2015; TRT-RO-0011960-15.2014.5.18.0008, 4ª Turma, Rel. Des. Gentil Pio de Oliveira, julgado em 26/03/2015.

Nego provimento ao recurso patronal.'

(omitido)

3ª TURMA

PROCESSO: 0010225-60.2020.5.18.0161 / DECISÃO: 29/06/2021,
RELATOR: **ELVÉCIO MOURA DOS SANTOS.**

O PCR 2005 - revisado em 2007 dispõe que 'está definida uma faixa salarial variando, entre um valor mínimo estabelecido para as funções, que cresce em proporções percentuais de 4% (quatro por cento), entre uma referência e a seguinte, até atingir o valor máximo fixado pela Empresa'.

A Reclamada admitiu que após o início de vigência do ACT 2008/2009, por meio do qual foi concedido aumento linear no valor de R\$ 114,00 a partir de 1º de maio de 2008 e R\$ 54,00 aplicado a partir de 1º de setembro de 2008, a Matriz Salarial sofreu variações no interstício entre uma referência salarial e outra, não permanecendo o percentual fixo de 4%.

A Reclamada disse que uma nova revisão do PCR, ocorrida em 2013, alterou o referido item passando para proporções percentuais de aproximadamente 4%.

Todavia, trata-se de alteração unilateral e lesiva de dispositivo regulamentar incorporado ao contrato de trabalho do Autor (admitido em 23/06/2004), vedada pelo art. 468 da CLT e pela Súmula nº 51, item I, do TST .

Registre-se que não se aplica ao caso o art. 611-A da CLT, introduzido pela Lei nº 13.467/17, vez que estão sendo discutidas situações pretéritas consolidadas antes da entrada em vigor da referida lei (instrução Normativa 41 do TST).

As planilhas juntadas às fls. 503/504, que contém as matrizes salariais de 2004 até 2014, demonstram que a partir da matriz salarial de setembro/08 a diferença entre os níveis de referências salariais passou a ser inferior a 4%, desde a segunda referência, ocasionando o efeito cascata sobre as demais, até a última referência (R/60).

Entendo que os efeitos da declaração da prescrição quinquenal deveria incidir apenas sobre as diferenças salariais anteriores ao mencionado termo, e não sobre o direito de ver corrigidos os valores das referências contidas nas matrizes salariais desde setembro de 2008, pois a lesão é sucessiva e se renova mês a mês (Aplicação analógica da Súmula 452 do TST)

No caso, todavia, o Autor postula, na inicial, a condenação da Reclamada em pagar 'as diferenças salariais geradas pela inobservância da aplicação do percentual de 4% (quatro por cento) na correção da Matriz Salarial durante o período imprescrito', não havendo pedido expresso de correção da matriz salarial desde setembro/08.

Diante do exposto, reformo, em parte, a r. sentença para reduzir a condenação, deferindo o pagamento das diferenças salariais durante todo o período imprescrito decorrentes da correção dos valores de referência para cada nível funcional a partir do período imprescrito.

Mantenho os reflexos, exceto na indenização do PAE, diante da ausência de tal pedido, na inicial.

Dou parcial provimento.

(omitido)

Conforme se depreende dos acórdãos supra, constata-se que a 1ª Turma julgadora tem posicionamento no sentido de que não houve alteração lesiva ou descumprimento de norma interna pela empregadora, absolvendo a empresa no pagamento de diferenças salariais decorrentes da suposta defasagem da matriz salarial.

As 2ª e 3ª Turmas, por sua vez, têm entendimento de que a CELG não observou integralmente o disposto pelo PCR por ela instituído, ao não atentar para o índice de 4% correspondente à diferença entre as referências concedidas aos trabalhadores, reconhecendo as diferenças salariais postuladas.

Conclui-se, portanto, que há efetiva ofensa aos princípios da isonomia e da segurança jurídica."

Com efeito, o parecer do NUGEP demonstra a significativa repetitividade da matéria, presente em mais de 900 (novecentos) processos no âmbito deste Tribunal, bem como a existência de distintas decisões proferidas pelas egrégias Turmas deste Regional, a partir da interpretação de uma mesma questão de direito, o que demonstra o risco aos princípios da isonomia e da segurança jurídica que se pretende evitar com o IRDR, conforme já exposto alhures.

Logo, tenho por preenchidos os requisitos do art. 976 do CPC, razão pela qual, na forma do art. 981 do CPC, voto pela admissão do Incidente de Resolução de Demandas Repetitivas para fixação de tese acerca da seguinte questão jurídica:

CELG-D. MATRIZ SALARIAL. DIREITO ÀS DIFERENÇAS SALARIAIS DECORRENTES DA INOBSERVÂNCIA DO PERCENTUAL DE 4% ENTRE AS REFERÊNCIAS. PREVISÃO CONTIDA NO PCR 2005 (REVISTO PELO PCR 2007).

Considerando o que dispõe o art. 172 do Regimento Interno deste eg. Tribunal Regional do Trabalho da 18ª Região, dê-se ciência à Exma. Desembargadora Relatora do RO-0010742-27.2020.5.18.0012, ressaltando que apenas a pretensão vinculada a esta questão de direito, deduzida no processo afetado, será julgada pelo Tribunal no mesmo ato decisório que resolve o incidente, mantendo-se a competência do órgão de origem para deliberar sobre os demais pedidos, consoante a exegese atribuída ao art. 978, parágrafo único, do CPC.

CONCLUSÃO

Isto posto, **ADMITO** o incidente de resolução de demandas repetitivas - IRDR e determino que sejam tomadas as seguintes providências:

1) Proceda-se à comunicação de todos os órgãos jurisdicionais da Justiça do Trabalho em Goiás para que suspendam o julgamento dos processos quanto ao tema em epígrafe, sem prejuízo da respectiva instrução, permitindo-se, desde já, o julgamento parcial das matérias não afetadas, inclusive no RO-0010742-27.2020.5.18.0012, que deu origem ao presente incidente;

2) Proceda-se ao registro eletrônico deste incidente de resolução de demandas repetitivas no Conselho Nacional de Justiça;

3) Dê-se ciência à Exma. Desembargadora Relatora do RO-0010742-27.2020.5.18.0012, ressaltando que apenas a pretensão vinculada a esta questão de direito, deduzida no processo afetado, deverá ser julgada pelo Tribunal no mesmo ato decisório que resolverá o incidente, mantendo-se a competência do órgão de origem para deliberar sobre os demais pedidos, consoante a exegese atribuída ao art. 978, parágrafo único, do CPC.

É o meu voto.

ACÓRDÃO

Vistos, relatados e discutidos estes autos, ACORDAM os membros do egrégio Tribunal Regional do Trabalho da 18ª Região, em sessão plenária virtual realizada no período de 03 a 10 de setembro de 2021, por unanimidade, em admitir o incidente de resolução de demandas repetitivas - IRDR, nos termos do voto do relator, para a fixação de tese acerca da seguinte questão jurídica:

"CELG-D. MATRIZ SALARIAL. DIREITO ÀS DIFERENÇAS SALARIAIS DECORRENTES DA INOBSERVÂNCIA DO PERCENTUAL DE 4% ENTRE AS REFERÊNCIAS. PREVISÃO CONTIDA NO PCR 2005 (REVISTO PELO PCR 2007)"

Participaram do julgamento virtual, presidido pelo Excelentíssimo Desembargador Geraldo Rodrigues do Nascimento (Vice-Presidente do Tribunal e Corregedor), os Excelentíssimos Desembargadores Daniel Viana Júnior (Presidente do Tribunal), Platon Teixeira de Azevedo Filho, Kathia Maria Bomtempo de Albuquerque, Elvecio Moura dos Santos, Mário Sérgio Bottazzo, Paulo Pimenta, Eugênio José Cesário Rosa, Iara Teixeira Rios, Welington Luis Peixoto e Rosa Nair da Silva Nogueira Reis. Presente também o Excelentíssimo Procurador-Chefe da Procuradoria Regional do Trabalho da 18ª Região, Tiago Ranieri de Oliveira. Ausentes, em virtude de férias, o Excelentíssimo Desembargador Gentil Pio de Oliveira e, em virtude de licença à saúde, a Excelentíssima Desembargadora Silene Aparecida Coelho. Goiânia, 10 de setembro de 2021.

DANIEL VIANA JUNIOR
RELATOR