



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 2ª REGIÃO
Seção Especializada em Dissídio Coletivo

PROCESSO nº 1003166-12.2021.5.02.0000 (DCG)

SUSCITANTE: SIND.DE TRABALHADORES EM ATIV.PESQ.DES.CIE.TEC.CAMP REG

SUSCITADO: INSTITUTO DE PESQUISAS TECNOLOGICAS DO ESTADO DE SAO PAULO SA IPT

RELATORA: ELIANE APARECIDA DA SILVA PEDROSO

EMENTA

DISSÍDIO COLETIVO. PEDIDO CERTO E VALOR DETERMINADO. INEXISTÊNCIA DE PREVISÃO LEGAL. LIMITES DA LIDE. POSSIBILIDADE DE PLENO RECONHECIMENTO. INÉPCIA INEXISTENTE. A regra do artigo 840, § 1º, da CLT, cinge-se aos dissídios individuais, não sendo impositivo à higidez da petição inicial do dissídio coletivo. Não fosse ainda isso suficiente, na hipótese, o suscitante deixou clara sua pretensão, que se traduz, na parcela valorável pecuniariamente, na reposição integral das perdas salariais pela variação do IPC-FIPE, no período indicado (2019/21), o que torna o pedido certo e seu valor determinável, atendendo às formalidades impositivas. Preliminar rejeitada. **ASSEMBLEIA VIRTUAL. CONFIRMAÇÃO DO QUÓRUM. AUTORIZAÇÃO LEGAL EXPRESSA. MÉTODO DE AFERIÇÃO ENTREGUE AO ADMINISTRADOR DO EVENTO. ASSINATURA POSTERIOR DE LISTA DE PRESENÇA. VALIDADE.** Em meio à pandemia mundial decorrente da COVID19, a Lei 14.010 autorizou a realização de assembleias telepresenciais, entregando ao gestor do evento a eleição do método de confirmação das presenças dos integrantes da reunião. Tal previsão dispensa, a rigor, a lista de presença física, o que, na espécie, foi, ainda, realizado *a posteriori*. Atendeu-se à finalidade da autorização legal pertinente à situação extraordinária, sem prejuízo da legalidade do ato. Rejeita-se a preliminar. **LIMITAÇÃO DO CONTEÚDO DA SENTENÇA NORMATIVA. ORIENTAÇÃO JURISPRUDENCIAL 5, TST. NÃO APLICAÇÃO. EMPRESA PÚBLICA. FINALIDADE LUCRATIVA INEXISTENTE. IRRELEVÂNCIA. PRECEDENTE.** A diretriz da orientação jurisprudencial 5, da SDC/TST, não se aplica às empresas públicas, que respondem pelas exigências no plano trabalhista nos termos do artigo 173, da Constituição. Sua natureza jurídica não se altera com a inexistência de finalidade lucrativa. Atividade econômica não se confunde com atividade comercial. A sentença normativa adotada por esta colenda seção acaba de receber julgamento pelo Tribunal Superior do Trabalho, com provimento da pretensão da categoria profissional, e lida com cláusulas amplas, econômicas inclusive, o que não refletiu óbice àquele tribunal. O precedente revela a insuficiência da objeção de defesa. **LEI DE RESPONSABILIDADE FISCAL. LIMITE PARA CONCESSÃO DE REAJUSTES. PRIVAÇÃO DE RECOMPOSIÇÃO DOS VENCIMENTOS. COLISÃO DE INTERESSES. PROTEÇÃO DO MÍNIMO EXISTENCIAL. PREPONDERÂNCIA. PANDEMIA DA COVID19. AGRAVAMENTO DAS NECESSIDADES DOS TRABALHADORES.** A regra de contenção fiscal, medida de austeridade necessária, não pode funcionar para esvaziar o conteúdo normativo denso das garantias de proteção à dignidade humana, valorização social e adoção do trabalho como primado da organização da sociedade, nos termos da Constituição. As dificuldades impostas aos entes abstratos, integrantes da administração ou empresas privadas, não são menores do que as que caíram sobre os seres humanos que ali trabalham. Estes, aliás, suportam despesas novas, agravamento de despesas com saúde, alta de preços pela elevação da inflação e a transferência de algumas das despesas do empregador para si, no teletrabalho. A categoria encontra-se sem reajustamento salarial desde a última data-base, acumulando perdas expressivas, que se agravam em tempos de pandemia. **ABUSIVIDADE DA GREVE. NEGOCIAÇÃO COLETIVA ESGOTADA. GARANTIA CONSTITUCIONAL. LEGÍTIMA PRETENSÃO DE RECOMPOSIÇÃO SALARIAL.** Sendo, como é, legítima a postulação de recomposição do valor dos vencimentos - Lei 10.192/2001 - e não se tornando possível o avanço da negociação coletiva à vista da oferta de nenhum reajuste pelo empregador, a utilização do meio constitucionalmente assegurado da greve mostra-se pertinente, lícito e não-abusivo. **CLÁUSULAS DEFERIDAS PORQUE PREEXISTENTES: VIGÊNCIA E DATA-BASE; ABRANGÊNCIA; ADIANTAMENTO SALARIAL; HORAS EXTRAS; PLANO DE SAÚDE; AUXÍLIO-DOENÇA, INVALIDEZ; SALÁRIO SUBSTITUIÇÃO; FUNCIONÁRIOS ESTUDANTES; CONTROLE DE JORNADA; JORNADA FORA DO HORÁRIO NORMAL; FÉRIAS ANUAIS (ACRÉSCIMO DOS DIAS COMPENSADOS EM FERIADOS PONTES E FINS DE SEMANA); LICENÇA DA MÃE; LIBERAÇÃO DOS DIRIGENTES SINDICAIS; ANUÊNIO; DESCONTO PARA O SINDICATO; CONTRIBUIÇÃO NEGOCIAL; SOLUÇÃO DE CONTROVÉRSIAS; APLICAÇÃO; CLÁUSULA PENAL; CLÁUSULAS DEFERIDAS EM RAZÃO DA SOLUÇÃO DA GREVE, COM CORREÇÃO DOS BENEFÍCIOS ECONÔMICOS PELA VARIAÇÃO DO ÍNDICE QUE CORRIGIU OS SALÁRIOS E INOVADORAS:**

INNOVAÇÕES: REAJUSTE SALARIAL; REAJUSTE DOS BENEFÍCIOS; TÍQUETE CESTA BÁSICA; REFEIÇÃO (EXTENSÃO AOS QUE ESTÃO EM TELETRABALHO); TRANSPORTE; AUXÍLIO-CRECHE (EXTENSÃO A TODOS OS EMPREGADOS DO GÊNERO MASCULINO); ESTABILIDADE PARA OS TRABALHADORES EM RAZÃO DA GREVE. **CLÁUSULAS INDEFERIDAS:** ABONO; GRATIFICAÇÃO DE FÉRIAS; ADICIONAL DE SOBREVIVÊNCIA; PLANO ODONTOLÓGICO; AUXÍLIO-FUNERAL; PREVIDÊNCIA COMPLEMENTAR; VALE-CULTURA; ENTREGA DO PPP NA HOMOLOGAÇÃO; PLANO DE CARGOS E SALÁRIOS; ADICIONAL DE DUPLA FUNÇÃO; GESTÃO DE CONDUTA E INTEGRIDADE; ESTABILIDADE PRÉ-APOSENTADORIA; AUSÊNCIAS LEGAIS; TELETRABALHO; ATESTADOS MÉDICOS PARA ACOMPANHANTES; GABINETE ODONTOLÓGICO E QUALIDADE DE VIDA; DIREITO DE OPOSIÇÃO (À CONTRIBUIÇÃO NEGOCIAL); LIBERDADE DE COMUNICAÇÃO DO SINDICATO COM OS TRABALHADORES. **Dissídio de greve julgado parcialmente procedente.**

RELATÓRIO

Dando à causa o valor de R\$ 50.000,00, ajuíza o **SINDICATO DOS TRABALHADORES EM PESQUISA, CIÊNCIA E TECNOLOGIA DE CAMPINAS E REGIÃO-SP - SinTPq** o presente Dissídio Coletivo de Greve em face do **INSTITUTO DE PESQUISA TECNOLÓGICAS DO ESTADO DE SÃO PAULO S/A - IPT**, noticiando a eclosão do movimento paredista em 26 de julho de 2021 e postulando a fixação de novas condições de trabalho para os integrantes da categoria.

Notícia que, para a data-base de 2019 (2019/20), houve Dissídio Coletivo em decorrência de mediação pré-processual infrutífera, tombada com o número 1002701- 71.2019.5.02.0000, cujo venerando acórdão assegurou a manutenção das cláusulas sociais e recomposição inflacionária medida pelo **IPC-FIPE de 4,77%** - medido entre 1º de junho de 2018 a 31 de maio de 2019), sobre os salários praticados em maio de 2019. Referida decisão encontra-se pendente, ainda, de recurso ordinário no Tribunal Superior do Trabalho.

Quanto ao período posterior - 2020/21 - informa que a categoria firmou Acordo Coletivo de Trabalho, sem reajustamento salarial, enquanto a inflação acumulada do período contou-se, segundo o IPC-FIPE, em 2,38%.

Para a atual data-base (2021/22), instaurou procedimento pré-processual de mediação (PMPP nº 1002981-71.2021.5.02.0000), não tendo a categoria aceito a proposta patronal de renovação do acordo do período anterior, sem qualquer reajustamento salarial.

Acentua a importante participação dos trabalhadores da categoria em prol da sociedade durante a pandemia da COVID19. Reitera as dificuldades enfrentadas com o congelamento dos salários, ante o aumento da inflação.

Aponta que a empregadora insiste em negar qualquer recomposição das perdas salariais, o que, por não se tornar mais suportável, patrocinou a eclosão do movimento paredista.

Relaciona as cláusulas aprovadas em assembleia, no total de 45, assinalando motivos para sua aprovação pelo colendo colegiado.

Fez anexar à inicial documentos de representação, prova da capacidade de representação sindical, registro das assembleias, da negociação direta com o empregador, notícias de jornal dando conta da atividade dos profissionais da categoria, parecer do MPT e decisão normativa anterior, norma coletiva imediatamente precedente e comunicação da decisão pela greve ao empregador.

Recebida a distribuição no plantão judiciário, a desembargadora FERNANDA OLIVA COBRA VALDIVIA considerou inexistir urgência para qualquer deliberação, encaminhando os autos à tramitação regular (f. 185).

O vice-presidente judicial, desembargador Valdir Florindo, designou audiência de tentativa de conciliação (f. 187), que se realizou em 29 de julho, sob a presidência do juiz Gabriel Coutinho Lopes Filho, auxiliar da vice-presidência judicial (f. 257). As partes não se conciliaram e se comprometeram a cogitar com os representados a proposta formulada pela autoridade judiciária.

O suscitante indicou recusa da assembleia à proposta judicial, f. 261, e a suscitada contestou o feito, f. 300.

Como defesa, a suscitada articula, em síntese: **(I)** inépcia por ausência de pedido certo e determinado; ausência de pressuposto de validade da instauração da instância, por falta de confirmação do quórum da assembleia virtual; e **(II)** participou das tratativas negociais, dentro dos limites de sua vinculação às decisões da Comissão de Política Salarial do Estado de São Paulo - CPS, que impediu a concessão de reajustes; por ser empresa pública dependente e deficitária, não pode descumprir as diretrizes do ofício-circular 001/2021, da CPS; a política de combate à pandemia do COVID-19, com esteio na Constituição, adotada pelo Estado de São Paulo não importa abuso do poder econômico, mas respeito aos fundamentos do controle das despesas públicas; mantém sua natureza de entidade sem fins lucrativos e nesse viés, a si deve ser aplicada a diretriz da OJ 5/SDC-TST; encontra-se subordinada ao cumprimento da Lei de Responsabilidade Fiscal; a Lei Complementar 173, editada para regular a atuação do Poder Público na pandemia COVID19, veda a concessão de reajustamentos; e, **(III)** quanto às cláusulas postuladas: "que a vigência do ajuste seja fixada pelo período de 12 (doze) meses; (ii) que seja indeferida a concessão de reajuste sobre salários e benefícios atualmente existentes, tendo em vista os fundamentos de fato e de direito anteriormente aduzidos; (iii) que, no caso de não acolhimento dos argumentos apresentados pelo Suscitado, a eventual concessão de reajuste sobre salários e benefícios atualmente existentes não ultrapasse, em hipótese alguma, o índice correspondente à variação do índice IPC-FIPE acumulado, exclusivamente relativo ao período de 01/06/2020 a 30/05/2021, uma vez que no Acordo Coletivo de 2020/2021 houve expressa renúncia ao reajustamento de salários e benefícios atinentes ao período de 01/06/2019 a 30/05/2020; (iv) que, em face da atual situação orçamentária e fiscal do Estado de São Paulo, agravadas pela pandemia da COVID-19 e das condições do IPT de empresa pública dependente e deficitária, em hipótese alguma, seja deferida a criação, a majoração e ou a expansão de benefícios previstos na legislação trabalhista, especialmente daqueles com reflexos financeiros, quer em termos quantitativos, quer no que diz respeito à ampliação de suas hipóteses de incidência; (v) que seja indeferido o pedido de aumento real de 5%; (vi) que seja indeferido o pedido de pagamento de abono, haja vista que não se pretende, em contrapartida, a supressão ou a redução de vantagens praticadas pelo Suscitado; (vii) que seja indeferido o pedido de pagamento de gratificação de férias em percentual acima do constitucionalmente previsto; (viii) que seja indeferida a elevação da remuneração pelas horas extras efetivamente trabalhadas; (ix) que seja indeferida a cláusula de adicional de sobreaviso; (x) que seja indeferido o pagamento de anuênio correspondente a 1% do salário nominal do empregado, para cada ano de trabalho completo, contado de 1º de fevereiro de 1994 até 31 de maio de 2021; (xi) que seja indeferido o pedido de pagamento de ticket cesta básica mensal, no valor unificado de R\$ 500,00; (xii) que seja indeferido o fornecimento de vale-refeição com o valor de R\$ 36,50 (trinta e seis reais e cinquenta centavos) por dia, creditados em cartão específico para esse fim, conforme os dias úteis do mês, a partir de 1º de junho de 2021, com custeio compartilhado e desconto de zero por cento, para empregados que recebam salário nominal de até dois salários mínimos e de 0,7% do salário nominal, para empregados que recebam salário nominal acima de dois salários mínimos, inclusive para os trabalhadores em regime de teletrabalho; (xiii) que seja indeferido o pedido de diminuição da participação dos empregados no custeio do transporte fretado; (xiv) que seja indeferido o pedido de aumento de participação do Suscitado no custeio do Plano de Saúde, correspondente à participação da empresa; (xv) que seja indeferido o pedido de extensão adicional de pagamento de auxílio-doença por até um ano; (xvi) que seja indeferido o pedido de pagamento de auxílio funeral para os empregados, bem como seus descendentes, ascendentes, dependentes, cônjuges e companheiros; (xvii) que seja indeferido o pedido de fornecimento de creche também para os filhos de empregados homens; (xviii) que sejam indeferidos os pedidos de instituição de plano de previdência privada complementar e de implantação de plano de cargos e salários em 2021; (xix) que seja indeferido o pedido de manutenção do programa de

gestão de conduta e integridade; (xx) que seja indeferido o pedido de pagamento pelo exercício de dupla função por parte de empregados que conduzem veículos; (xxi) que seja indeferido o pedido de fornecimento de vale cultura; (xxii) que seja indeferido o pedido de fornecimento de perfil profissiográfico previdenciário quando do desligamento de empregados; (xxiii) que seja indeferido o acompanhamento do Suscitante nos processos de dispensas e aplicação de penalidades a empregado; (xxiv) que seja indeferido o pedido de garantia de estabilidade pré-aposentadoria; (xxv) que seja indeferido o pedido de ampliação das hipóteses de ausências legais; (xxvi) que seja indeferido o pagamento de transporte e refeição aos empregados que tenham jornada de trabalho fora do horário normal; (xxvii) que seja indeferido o regime de teletrabalho por negociação entre Suscitante e Suscitado, uma vez que o Suscitado já dispõe de norma disciplinando o regime de teletrabalho na instituição; (xxviii) que seja indeferido o pedido de pagamento de indenização para empregados dispensados no período de 01 (um) mês após o retorno de férias; (xxix) que seja indeferido o pedido de extensão da licença paternidade além dos prazos previstos na legislação pertinente; (xxx) que seja indeferido o abono de frequência de empregados em casos de acompanhamento de filhos, cônjuge e pais a consultas médicas, exames laboratoriais, internações e convalescenças, mediante atestado médico devidamente preenchido; (xxxi) que seja indeferido o pedido de implementação de Gabinete Odontológico e de Programa de Qualidade de Vida; (xxxii) que seja indeferido o pagamento de todas as despesas médico-hospitalares para tratamento de acidentado do trabalho, com a designação de hospitais preferenciais para atendimento ao acidentado, sendo considerado como acidente do trabalho o percurso residência-trabalho e vice-versa; (xxxiii) que sejam indeferidos os pedidos de majoração dos períodos de liberação de dirigentes sindicais e de estabilidade a todos os empregados que compuserem a Comissão de Negociação Salarial eleita pela Assembleia dos trabalhadores; (xxxiv) que sejam indeferidos os pedidos de desconto para o Sindicato, seja de mensalidades, de contribuições negociais e/ou de contribuições sindicais que suprimam o direito do empregado de não sofrer, sem sua expressa e prévia anuência, qualquer cobrança ou desconto salarial estabelecidos em convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho, independentemente do não exercício do direito de oposição; (xxxv) que seja indeferido o pedido de livre mensagens eletrônicas das entidades representativas por meio da rede interna do Suscitado; (xxxvi) que seja indeferido o pedido de ultratividade, visto que em desacordo com disposição expressa da Consolidação das Leis do Trabalho; (xxxvii) que seja indeferido o prévio comum acordo para a instalação de dissídio coletivo; (xxxviii) enfim, que sejam indeferidos todos os pedidos que tenham reflexos financeiros, exigindo prévias disponibilidades orçamentária e financeira, por carecerem de amparo fático e legal e por majorarem sobremaneira as despesas com custeio de pessoal, em patente afronta às disposições do artigo 169, da Constituição da República, dos artigos 19 a 23, da Lei Complementar nº 101/2000, da Lei Complementar nº 173/2020 e da LDO e LOA do Estado de São Paulo, assim como que sejam indeferidos todos os pedidos que tratem de matéria já regulamentada em lei".

À f. 373, o vice-presidente judicial indeferiu o pedido de tutela de urgência, encaminhando o feito à relatora sorteada.

O MPT, por meio de parecer lavrado pela procuradora do trabalho Maria Beatriz Almeida Brandt, opina pela rejeição das preliminares, reconhecimento da inexistência de abusividade do movimento, manutenção das cláusulas sociais antecedentes e reajustamento salarial nos termos propostos pela vice-presidência judicial em audiência.

Os autos vieram à conclusão em 19 de agosto de 2021.

É o relatório.

FUNDAMENTAÇÃO

FUNDAMENTOS

CONHECIMENTO

As partes estão regularmente representadas pelos respectivos patronos, como se vê à f 22 e 250.

O suscitante é representante da categoria com poderes sindicais, consoante comprovam os seguintes documentos: Registro Sindical/Cadastro Nacional da Pessoa Jurídica (f. 37); Estatuto Social (f. 23/33); Ata de Posse da Diretoria Sindical (f. 34/36).

A via processual utilizada tem patrocínio constitucional, artigo 114, § 2º.

Ao contrário do que acena a preliminar de inépcia por ausência de pedido certo e determinado, a pretensão mostra-se plenamente delimitada, porque se revela, no que toca à parcela mensurável, e, portanto, à qual é necessária a delimitação valorativa, na reposição das perdas salariais do período, que se identifica em 11,09% com base na variação do IPC-FIPE, apurado conforme a "calculadora do cidadão" do Banco Central do Brasil, acessada eletronicamente em 23/8/21. O valor foi, ainda, tratado em sessão de conciliação e na troca de mensagem com a CPS, apresentada pela defesa; também a suscitada menciona a pretensão com seu valor. Ademais, a regra do artigo 840, parágrafo primeiro da CLT, cinge-se aos trâmites do processo de reclamação individual, não sendo exigível do dissídio coletivo, que tem regra própria, omissa sobre a indicação de valor certo para os pedidos. A preliminar deve ser rejeitada.

No que toca à ausência de pressuposto de validade da instauração da instância, por falta de confirmação do quórum da assembleia virtual, melhor sorte não assiste à suscitada, porque, em tempos extraordinários, de pandemia, a formalidade da lista de presença "presencial" não subsiste, dadas as peculiaridades do ato. A autorização encontra-se expressa na lei 14.010/20, de cujo artigo 5, se retira:

"A assembleia geral, inclusive para os fins do art. 59 do Código Civil, até 30 de outubro de 2020, poderá ser realizada por meios eletrônicos, independentemente de previsão nos atos constitutivos da pessoa jurídica".

Do parágrafo único, retira-se a solução para a suposta dificuldade de validação do ato:

"A manifestação dos participantes poderá ocorrer por qualquer meio eletrônico indicado pelo administrador, que assegure a identificação do participante e a segurança do voto, e produzirá todos os efeitos legais de uma assinatura presencial".

Na espécie, optou a entidade sindical por colher, a partir dos registros virtuais, posterior lista de presença, que se encontra, como já mencionado, nos autos.

A regularidade no dizente ao artigo 859, da CLT, encontra-se confirmada, o que leva à rejeição da preliminar suscitada.

Registro encontrar-se, ainda, regularmente comprovada a convocação para a assembleia (f. 38).

O dissídio deve ser conhecido, ante o exposto.

MÉRITO

(I) OBJEÇÕES DE DEFESA

Impõe-se pronta recusa à objeção defensiva de aplicação da diretriz contida na orientação jurisprudencial 5, da seção de dissídios coletivos do Tribunal Superior do Trabalho, que tem, como se rememora, a

seguinte dicção:

"Em face de pessoa jurídica de direito público que mantenha empregados, cabe dissídio coletivo exclusivamente para apreciação de cláusulas de natureza social. Inteligência da Convenção nº 151 da Organização Internacional do Trabalho, ratificada pelo Decreto Legislativo nº 206/2010"

Sua natureza não é de direito público, no sentido administrativo, mas de empresa pública, espécie à qual se aplicam as regras do artigo 173, da Constituição. Não ostentar finalidade lucrativa - embora distribua dividendos - é condição que não altera a natureza jurídica organizacional. Atividade econômica com atividade comercial não se confunde.

A preexistência de sentença normativa ampla, sem a limitação da referida OJ, como se dá, por exemplo com o 1002701-71.2019.5.02.0000, julgado pela SDC/TST em 16/8/21, sem acórdão publicado ainda, mas com indicativo de provimento da pretensão da categoria profissional, a indicar que não houve limitação da matéria que ali se veiculava, demonstra a inviabilidade da oposição.

A escusa da não concessão de reajuste - pela segunda data-base consecutiva - de algum valor com base nas regras de austeridade fiscal, notadamente as que se contêm na Lei de Responsabilidade, não pode subsistir, *venia concessa*. Referidos parâmetros estão a limitar a atuação administrativa, não incidindo como fator de constrangimento ao deferimento por parte do estado-juiz. Com efeito, o artigo 19, IV, da Lei Complementar 101/2000, excetua do cômputo as despesas decorrentes de decisões judiciais.

Demais disso, a norma visa à contenção de gastos públicos, mas não pode prestar-se a precarizar as condições de subsistência dos trabalhadores, à luz do princípio da proteção da dignidade da pessoa, da valorização social do trabalho e da adoção do primado como vetor da organização social, nos termos da Constituição.

Acresça-se, ainda, que é da jurisprudência assente no âmbito da Seção de Dissídios Coletivos do TST, a concessão de reajustes nessas condições:

RECURSO ORDINÁRIO. REVISÃO DE DISSÍDIO DE NATUREZA ECONÔMICA. (...) CLÁUSULAS ECONÔMICAS: AUXÍLIO-FUNERAL, AUXÍLIO EDUCAÇÃO INFANTIL, ADIANTAMENTO AUXÍLIO ANESTESIA E AUXÍLIO FARMÁCIA. IMPOSSIBILIDADE FINANCEIRA DA EMPRESA SUSCITADA. EMPRESA PÚBLICA DEPENDENTE. NÃO PROVIMENTO. Em relação às cláusulas em epígrafe, a recorrente se insurge, de forma genérica, quanto à incidência, nas cláusulas econômicas em epígrafe, do índice de reajuste deferido pelo Tribunal Regional. Alega ser uma empresa estatal dependente do Município de Porto Alegre/RS, o qual estaria passando por uma crise econômica, o que impossibilitaria a concessão do reajuste em relação às referidas cláusulas. **É cediço que, a teor do § 1º, II, do artigo 173 da Constituição Federal, as empresas públicas, as sociedades de economia mista e as suas subsidiárias serão submetidas " ao regime jurídico próprio das empresas privadas, inclusive quanto aos direitos e obrigações civis, comerciais, trabalhistas e tributários ". Desse modo, a princípio, nada obsta a concessão de reajustes salariais aos empregados das referidas empresas públicas, por meio de instrumento de negociação coletiva.** Cumpre salientar, contudo, que esta egrégia Seção reconheceu a impossibilidade da concessão de reajustes, na hipótese de ficar configurada a dependência da empresa estatal ao respectivo ente público, cujo limite de gastos com pessoal, estabelecido na Lei de Responsabilidade Fiscal, tenha sido ultrapassado. Na hipótese, a recorrente não faz prova no sentido de que o ente público teria ultrapassado o limite de gastos com pessoal estabelecido na Lei de Responsabilidade Fiscal. Isso porque, durante a instrução do presente feito, a recorrente não apresentou qualquer prova nesse sentido, limitando-se a trazer apenas, em sede recursal, matéria jornalística e demonstrativos contábeis relativos aos anos de 2015/2016. É cediço que, a teor do entendimento preconizado na Súmula nº 8, a juntada de documentos em sede recursal somente é admitida na hipótese de restar demonstrado o justo impedimento para a sua apresentação na fase processual adequada. O caso em exame, contudo, não se enquadra na exceção prevista no referido verbete jurisprudencial, na medida em que os demonstrativos contábeis juntados são relativos aos anos de 2015/2016, anteriores, inclusive, à instauração da presente demanda, o que não justifica a sua apresentação apenas nesta instância recursal. Ainda que se afirme que a matéria jornalística seja relativa ao ano de 2019, ela não se presta para comprovar que o Município tenha ultrapassado o limite de gastos. Ademais, verifica-se que os documentos colacionados aos autos afastam a alegação da recorrente quanto à impossibilidade financeira

de conceder os reajustes aos trabalhadores representados pela suscitante. Foi colacionada aos autos a Resolução no 011/2019, em que determinado o retorno do processo de consulta realizado pela EPTC, referente ao pagamento do reajuste deferido no presente dissídio, a fim de que a empresa prosseguisse na operacionalização da proposta de pagamento do passivo 'a todos os servidores do Órgão, bem como a implementação da correção nos pagamentos correntes, mediante ao não comprometimento de valores além dos limites da previsão orçamentária já estabelecida'. Verifica-se, ainda, que a empresa prosseguiu com o cronograma de pagamento aos trabalhadores representados por outras entidades sindicais, quais sejam, SEMAPI, SENGE e SINDITEST, conforme comunicado colacionado, razão pela qual não se justifica a alegação de que não teria condições financeiras de conceder os reajustes apenas aos empregados representados pela entidade sindical suscitante. Recurso ordinário a que se nega provimento" (RO-21885-44.2017.5.04.0000, Seção Especializada em Dissídios Coletivos, Relator Ministro Guilherme Augusto Caputo Bastos, DEJT 29/9/2020 - destaquei).

RECURSO ORDINÁRIO. DISSÍDIO COLETIVO DE GREVE. ANÁLISE DE CLÁUSULAS ECONÔMICAS. RECURSOS INTERPOSTOS PELA EMPRESA AMAZÔNIA AZUL TECNOLOGIAS DE DEFESA S.A. - AMAZUL e PELA UNIÃO (PROCURADORIA REGIONAL DA UNIÃO DA 3ª REGIÃO) COMO ASSISTENTE. ANÁLISE EM CONJUNTO (...) IMPOSSIBILIDADE LEGAL DE CONSECUÇÃO DE CLÁUSULAS DA SENTENÇA NORMATIVA, EM FACE DA NATUREZA JURÍDICA DA SUSCITANTE. **As circunstâncias de a AMAZUL estar vinculada ao Estado e de ser constituída sob a forma de empresa pública dependente não são suficientes, por si sós, a afastar a aplicabilidade de cláusulas econômicas, fixadas por meio de sentença normativa, mesmo porque a Constituição Federal, em seu art. 173, § 1º, II, prevê a igualdade de tratamento entre as empresas públicas e as empresas privadas, inclusive no tocante a direitos e obrigações civis, comerciais, tributárias e trabalhistas.** Ressalta-se que esta SDC tem analisado com bastante cautela a questão do reajuste dos salários e das demais cláusulas econômicas, no tocante às empresas públicas e sociedades de economia mista, principalmente quando as alegações cingem-se à hipótese de já terem sido alcançados os limites prudenciais relativos às despesas com pessoal, previstos na Lei de Responsabilidade Fiscal, o que não ocorreu no caso em tela. Preliminar rejeitada. (...) (RO-1000514-27.2018.5.02.0000, Seção Especializada em Dissídios Coletivos, Relatora Ministra Dora Maria da Costa, DEJT 17/9/2019 - destaquei).

DISSÍDIO COLETIVO DE NATUREZA ECONÔMICA. RECURSO ORDINÁRIO. COMPANHIA DE DESENVOLVIMENTO URBANO DO ESTADO DA BAHIA - CONDER. EMPRESA PÚBLICA. CLÁUSULA PRIMEIRA - REAJUSTE SALARIAL. A suscitada é empresa pública, sujeita ao regime próprio das empresas privadas quanto aos direitos e obrigações trabalhistas, ao teor do art. 173, § 1º, II, da Constituição Federal. Nessa condição, **segundo a jurisprudência desta Corte, a restrição imposta pela Lei Complementar nº 101/2000 não impede o deferimento do reajustamento salarial, por intermédio da atuação do poder normativo.** (...) (RO-1547-22.2017.5.05.0000, Seção Especializada em Dissídios Coletivos, Relatora Ministra Katia Magalhaes Arruda, DEJT 18/6/2019 - destaquei).

A) RECURSO ORDINÁRIO DO SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS DE PRODUTOS FARMACÊUTICOS E QUÍMICOS DE NITERÓI. PROCESSO ANTERIOR À LEI 13.467/2017. DISSÍDIO COLETIVO DE NATUREZA ECONÔMICA INSTAURADO EM FACE DE SOCIEDADE DE ECONOMIA MISTA. POSSIBILIDADE DE CONCESSÃO DE REAJUSTE. **As sociedades de economia mista e as empresas públicas, por possuírem 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). (...) (RO-10851-95.2013.5.01.0000, Relator Ministro Mauricio Godinho Delgado, Seção Especializada em Dissídios Coletivos, DEJT 26/3/2019 - destaquei).

Ressalto que a posição não se alterou, frente às exigências da pandemia do COVID19, como se colhe da seguinte manifestação daquele órgão fracionário:

"(...) 1. A jurisprudência prevalecente na SDC desta Corte segue no sentido de que não cabe ao Poder Normativo conceder reajuste salarial que acarrete o aumento de despesas com pessoal em empresas estatais dependentes vinculadas a ente federativo cujo limite de gastos previstos na Lei de Responsabilidade Fiscal para pagamento de pessoal já tenha sido alcançado. 2. Embora o caso dos autos não se subsuma perfeitamente àquele precedente desta Seção, o Poder Normativo não deixou de atuar no presente dissídio, porquanto, **sopesando as variáveis econômicas do País, bem como as condições financeiras da empresa estatal e, ainda, as necessidades primordiais dos trabalhadores,** o Regional fixou reajuste salarial à categoria que refletisse a justa composição das Partes, à luz do conjunto do instrumento coletivo que o estabeleceu, ainda que pautado em índice abaixo da inflação

apurada no período. 3. Não se pode perder de vista, ainda, que a vigência do instrumento coletivo (01/11/19 a 31/10/20) compreende o período em que passou a ter vigência o Decreto Legislativo 6, de 20/03/20, que reconhece a ocorrência do estado de calamidade pública decorrente da pandemia do novo coronavírus (COVID-19), cenário em que a situação fiscal e a execução orçamentária e financeira do governo, já combatidas no ano anterior, passaram a ser ainda mais contingenciadas. 4. Assim, considerado o conjunto das circunstâncias que permearam o presente dissídio, seja pela inclusão da Telebras nos orçamentos fiscal e de seguridade da União a partir do exercício de 2020, seja pelo advento da crise econômica gerada pela pandemia do novo coronavírus - e que exigirá desta Corte novo posicionamento nos dissídios coletivos envolvendo entes estatais -, a decisão regional merece ser mantida". (ROT-42-50.2020.5.10.0000, Seção Especializada em Dissídios Coletivos, Relator Ministro Ives Gandra Martins Filho, DEJT 28/06/2021).

Relativamente à objeção de que há regras impositivas, tanto emanadas da União, quanto do ente federativo local, decorrentes da pandemia do COVID19, a limitar a concessão de reajustes, para preservação do interesse público, mister entabular argumento opositivo, que se revela no estado das necessidades básicas dos trabalhadores. Se os entes abstratos - as instituições públicas e empresas privadas - enfrentam dificuldades com a pandemia mundial, não é menos certo que os seres humanos concretos, que se ocupam de trabalhar para aqueles, também delas se ressentem. Fazem-no, aliás, com maior ênfase, na medida em que a subsistência pessoal e familiar depende dos ganhos com o trabalho.

Saliento, ainda, que não se demonstra nos autos, objetivamente, que a concessão da pretendida recomposição implicará violação dos limites de contenção da Lei de Responsabilidade Fiscal.

Destaco que, na hipótese vertente, estão os empregados com seus vencimentos congelados, desde a negociação anterior, 2020-21, em cenário de acentuada elevação da carestia, aumento das despesas familiares e pessoais - em alguma medida, até por conta do teletrabalho - e com agravamento de necessidades específicas que nascem nas medidas restritivas da pandemia. Não perco de vista que a empregadora, com a transferência dos empregados para o trabalho remoto, não deixou de economizar, quer com despesas de luz, água, acessos à internet e telefones, quer com manutenção predial. Parte desses encargos deslocou-se para os ombros dos empregados, representados pela entidade suscitante, os quais, pelo teletrabalho, veem-se afetados pelos custos do trabalho exercido nas próprias residências.

Uma especial nota há de constar, por fim: os empregados representados pelo suscitante ativam-se no Instituto de Pesquisas Tecnológicas de São Paulo, fonte reconhecida de saber científico de alta qualidade, indispensável para os tempos presentes. Sua participação no cenário da pandemia não pode ser desconhecida ou relegada a plano inferior.

Assentam-se, pois, rejeitadas, as objeções da contestação. A oposição a cada cláusula será feita, quando necessário, na análise das normas, adiante.

(II) CRITÉRIOS PARA AVALIAÇÃO DAS CLÁUSULAS PRETENDIDAS

A análise das pretensões trazidas nos dissídios coletivos de natureza econômica - ainda que movidos pelo estado de greve - importa a adoção dos seguintes parâmetros: a preexistência de benefício para a categoria, adotado por negociação coletiva ou sentença normativa anterior, sem limite temporal; o acolhimento parcial dos pedidos por parte da entidade patronal, durante a negociação coletiva; a garantia de reajustamento dos salários contemplada por lei; e o princípio da vedação de retrocesso social.

Friso que a situação extrema da greve flexibiliza os parâmetros de exame das pretensões aplicáveis ao dissídio econômico simples. Para este, apenas a lei e as cláusulas preexistentes. Para aquele, sopesadas por ponderação a pretensão, a legalidade, a reserva do possível e a finalidade da pretensão, torna-se possível inovar o ambiente normativo interpartes dentro de alguns limites.

(III) ABUSIVIDADE DA GREVE

No cenário que se desenhou, encontram-se os empregados da suscitada sem recomposição de salários desde a data-base anterior, acumulando perdas em momento de crise econômica e desvalorização da moeda pela inflação.

Instaurada a negociação coletiva, a oferta patronal não ultrapassou **0% de reajuste**, inviabilizando a composição. O impasse na negociação autoriza, segundo o artigo 3º, da Lei de Greve, a adoção da estratégia extrema.

Configurado o impasse, por negativa patronal à negociação, o movimento paredista é lícito.

Observo, ainda, que foi cumprida a formalidade do aviso prévio, sem imposição de açoitada e surpreendente paralisação dos serviços em desfavor da organização da unidade produtiva.

Sendo, como é, legítima a postulação de recomposição do valor dos vencimentos - Lei 10.192/2001 - e não se tornando possível o avanço da negociação coletiva, a utilização do meio constitucionalmente assegurado da greve mostra-se pertinente, lícito e não-abusivo.

(IV) DIAS PARADOS

Houve quatro dias de paralisação das atividades em razão da greve - de 26 a 29 de julho - período depois do qual a categoria manteve-se em "estado de greve".

Os dias parados, na hipótese de greve, consoante prevê a Lei e, a partir da leitura jurisprudencial desse dispositivo, configuram período de suspensão contratual.

Tendo em vista a não abusividade e licitude da greve, bem como o justo motivo da paralisação, porquanto houve recalcitrância do empregador ao não conceder qualquer reajuste pela segunda data-base consecutiva, determino o pagamento de todos os dias parados sem qualquer compensação.

(V) ANÁLISE DAS CLÁUSULAS

CLÁUSULA PRIMEIRA - VIGÊNCIA E DATA-BASE As partes fixam a vigência do presente Acordo Coletivo de Trabalho no período de 1º de junho de 2021 a 31 de maio de 2022 e a data-base da categoria em 1º de junho.

Fundamentação: mantém-se em 1º de junho a data-base da categoria, historicamente. O ajuizamento do Dissídio em data posterior não oblitera os efeitos a partir da referida época, porque a parte suscitada não se opôs, durante as negociações, à manutenção da data-base, independentemente de outras providências. A redação deve ser corrigida para "sentença normativa", em lugar de "acordo coletivo":

CLÁUSULA PRIMEIRA - VIGÊNCIA E DATA-BASE As partes fixam a vigência da presente Sentença Normativa no período de 1º de junho de 2021 a 31 de maio de 2022 e a data-base da categoria em 1º de junho.

Por preexistente, não ilegal e pertinente à garantia do caput do artigo 7º, da Constituição, defere-se.

CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA O presente Acordo Coletivo de Trabalho, aplicável no âmbito da(s) empresa(s) acordante(s), abrangerá a(s) categoria(s) Trabalhadores em atividades(diretas e indiretas) de Pesquisa e Desenvolvimento em Ciência e tecnologia, com abrangência territorial em Americana/SP, Amparo/SP, Araras/SP, Artur Nogueira/SP, Atibaia/SP, Bragança Paulista/SP, Campinas/SP, Casa Branca/SP, Cosmópolis/SP, Espírito

Santo do Pinhal/SP, Indaiatuba/SP, Itapira/SP, Itatiba/SP, Jaguariúna/SP, Jundiaí/SP, Leme/SP, Limeira/SP, Mococa/SP, Mogi Guaçu/SP, Moji Mirim/SP, Monte Mor/SP, Nova Odessa/SP, Paulínia/SP, Pedreira/SP, Piracicaba/SP, Pirassununga/SP, Rio Claro/SP, Santa Bárbara d'Oeste/SP, Santo Antônio de Posse/SP, São João da Boa Vista/SP, São José do Rio Pardo/SP, São Paulo/SP, Sumaré/SP, Valinhos/SP e Vinhedo/SP.

Fundamento: a cláusula é preexistente e revela-se adequada à delimitação da representatividade do sindicato suscitante.

Por preexistente, não ilegal e pertinente à garantia do *caput* do artigo 7º, da Constituição, *defere-se*.

Salários, Reajustes e Pagamento Reajustes/Correções Salariais CLÁUSULA TERCEIRA - REAJUSTE SALARIAL O IPT concederá a seus funcionários, a partir de 01/06/2021, ao salário a recomposição inflacionária, conforme IPC-FIPE medido no período de 01/06/2019 a 30/05/2020 de 2,38% e sobre esse resultado, O IPT concederá a seus funcionários, a partir de 01/06/2021, reajuste salário conforme IPC-FIPE medido no período de 01/06/2020 a 30/05/2021.

Parágrafo Primeiro - Após a recomposição inflacionária o IPT propiciará aumento real de 5% a todos os seus empregados a título de produtividade.

Parágrafo Segundo - Os benefícios serão reajustados, no mínimo, pelo mesmo percentual que corrigir os salários.

Fundamento: A falta de concessão de reajustamento salarial, tendo em vista o desgaste monetário imposto pela inflação, importa redução dos vencimentos em termos reais e de poder de compra. Não por outra, a Lei 10.192/2001, em seu artigo 10, refere-se ao poder da negociação coletiva com a finalidade de evitar a corrosão do poder de compra dos salários. Frustrada a negociação, a via do Dissídio Coletivo abre-se sob autorização constitucional.

Não é verdadeira a conclusão de que, tendo aceito, na data-base anterior, a não concessão de reajuste salarial, a categoria haja renunciado à plena recomposição. Renúncia não se presume, necessitando ser expressa e não se colhe, do conjunto da negociação, qualquer manifestação nesse sentido.

Firme jurisprudência da SDC do Tribunal Superior do Trabalho indica a impossibilidade de concessão de variação "cheia" do índice inflacionário de preços, como se exemplifica:

"Entretanto, jurisprudência predominante desta Corte Superior admite reajustar os salários dos empregados em percentual ligeiramente inferior aos índices inflacionários medidos, considerando que, no § 1º do já citado dispositivo da norma estatal, a concessão da revisão salarial na data-base anual é permitida. No caso, o reajuste salarial reivindicado corresponde ao período entre abril/2017 a março/2018, cujo INPC apurado foi de 1,55% (um vírgula cinquenta e cinco por cento).(...)" ((ROT-6582-47.2018.5.15.0000, Seção Especializada em Dissídios Coletivos, Relatora Ministra Katia Magalhães Arruda, DEJT 20/05/2021)".

Considero relevante a observância daquela diretriz, não apenas porque a autoridade das decisões judiciais impõe-se exógena e endogenamente - ou seja, vale tanto para os destinatários, quanto para os órgãos integrantes do sistema -, mas porque assim procedendo auferem-se maior efetividade de cláusula tão relevante, pois se evita a concessão de efeito suspensivo (artigo 14, Lei 10.192/01) por parte do presidente do TST, cujo parâmetro de aplicação dessa excepcional providência identifica-se com o respeito à jurisprudência daquele órgão fracionário (SDC).

Adoto, entretanto, a posição majoritária desta colenda SDC, para deferir a correção plena pela variação do IPC-FIPE.

A concessão de aumento real, *ex lege*, depende da demonstração efetiva, não por estimativa ou por intuição, de ganho de produtividade no setor, do que não se compadece a presente instrução. Não se defere, pois, aumento real.

Justo que se compense antecipação de aumento eventualmente concedida no período, pelo que se adota o PN 24, da SDC/TRT2.

Defere-se, nos seguintes termos:

Salários, Reajustes e Pagamento Reajustes/Correções Salariais CLÁUSULA TERCEIRA - REAJUSTE SALARIAL O IPT concederá a seus funcionários, a partir de 01/06/2021, ao salário a recomposição inflacionária, conforme IPC-FIPE medido no período de 01/06/2019 a 30/05/2020 de 2,38% e sobre esse resultado, O IPT concederá a seus funcionários, a partir de 01/06/2021, reajuste salário conforme IPC-FIPE medido no período de 01/06/2020 a 30/05/2021, 8,51%.

Parágrafo único. São compensáveis todas as majorações nominais de salário, salvo as decorrentes de promoção, reclassificação, transferência de cargo, aumento real e equiparação salarial, as quais tenham ocorrido no período de 1º de junho de 2018 a 31 de maio de 2019.

Defere-se em parte.

CLÁUSULA QUARTA - REAJUSTE DOS BENEFÍCIOS O IPT concederá, no mínimo, o mesmo reajuste praticado nos salários a todos os benefícios calculados sobre os valores vigentes em maio de 2021.

Fundamento: o reconhecimento da legitimidade da postulação do reajuste de vencimentos atrai como corolário a recuperação do valor real dos benefícios convencionais de viés econômico. Tais cláusulas sofrerão o ajuste de 11,09% (acumulado de 2,38% + 8,51%), sobre o valor vigente em 31 de maio de 2019.

Pagamento de Salário - Formas e Prazos CLÁUSULA QUINTA - ANTECIPAÇÃO SALARIAL O IPT concederá antecipação salarial, no dia 20 de cada mês, correspondente a 30% (trinta por cento) do salário nominal do empregado, a ser descontado, com os encargos legais devidos, por ocasião do pagamento dos salários do mês respectivo. A antecipação será concedida de forma equitativa, no mesmo percentual a todos os empregados, sem distinção de salário nominal.

Fundamento: a antecipação salarial, como prevista na cláusula pretendida, corresponde à prática histórica no âmbito da suscitada, não lhe impondo qualquer prejuízo.

Por preexistente, não ilegal e pertinente à garantia do *caput* do artigo 7º, da Constituição, *defere-se*.

Gratificações, Adicionais, Auxílios e Outros Outras Gratificações CLÁUSULA SEXTA - ABONO O IPT pagará aos seus empregados juntamente com o salário de junho de 2021, um abono em parcela única no valor de uma folha nominal do salário de cada funcionário, não incorporável aos salários.

Fundamento: a concessão de abono depende da efetivação de negociação coletiva, escapando aos limites constitucionais do poder normativo.

Não se defere.

CLÁUSULA SÉTIMA - GRATIFICAÇÃO DE FÉRIAS As férias anuais serão gozadas com o pagamento de 2/3 do salário do empregado a título de gratificação.

Fundamento: a inovação de gratificação excedente à prevista pela Constituição sobre as férias depende da efetivação de negociação coletiva, escapando aos limites constitucionais do poder normativo. Acresça-se que o momento de crise econômica decorrente da pandemia da COVID19 não estimula o agravamento das obrigações econômicas do empregador, com a criação de novas parcelas.

Não se defere.

Adicional de Hora Extra **CLÁUSULA OITAVA - HORAS EXTRAS.** O IPT remunerará todas as horas extras efetivamente trabalhadas conforme a tabela abaixo: De 2ª a sábado 75,00% Domingos e Feriados 150,00%.

Fundamentos: Cuida-se de cláusula preexistente, porque adotada no julgamento do dissídio precedente. Possível, pois, mantê-la, deferindo-se nos seguintes termos:

O IPT remunerará todas as horas extras efetivamente trabalhadas conforme a tabela abaixo:

De 2ª a sábado.....75%

Domingos e feriados.....150%

A realização de horas extras deverá ser previamente planejada e autorizada pelo Diretor do Centro. As horas extras previamente aprovadas e efetivamente trabalhadas deverão ser informadas ao Departamento Pessoal e serão pagas no fechamento da folha do mês seguinte, na qual o período de apuração e de fechamento será do 1º ao 30º dia do mês em que realizadas. A realização de horas extras em casos emergenciais deverá ser devidamente justificada pelo Diretor de Centro ou Coordenador de Unidade Administrativa. A justificativa, bem como o relatório contendo o número de horas extras efetivamente trabalhadas nos casos emergenciais, deverão ser levados ao conhecimento do Diretor Estatutário ao qual se subordina a área, apenas para ciência, e encaminhados ao Departamento Pessoal para pagamento, o que ocorrerá nas mesmas condições acima.

Por preexistente, não ilegal e pertinente à garantia do caput do artigo 7º, da Constituição, defere-se.

Adicional de sobreaviso **CLAUSULA NONA - ADICIONAL DE SOBREAVISO** O IPT garante o pagamento das horas de sobreaviso, remuneradas com 1/3 do valor da hora normal, considerando-se o Salário Básico acrescido do Adicional de Periculosidade, quando for o caso, ao empregado designado a permanecer à disposição do Instituto, fora do local de trabalho, nos períodos de folga ou repouso, aguardando chamada.

Parágrafo 1º - Na eventualidade da chamada para o trabalho efetivo, o período trabalhado será remunerado como hora extraordinária, não sendo cumulativa.

Parágrafo 2º - A permanência à disposição do IPT, fica limitada ao máximo de 144 (cento e quarenta e quatro) horas/mês ou em 3 (três) finais de semana por mês, conforme o caso, independente da atividade exercida.

Fundamento: regulamentação de horas de sobreaviso depende de efetiva negociação coletiva, não cabendo ampliação pelo poder normativo.

Não se defere.

Adicional por tempo de serviço CLÁUSULA DÉCIMA - ANUÊNIO O IPT manterá o pagamento do anuênio, correspondente a 1% (um por cento) do salário nominal do empregado, para cada ano de trabalho completo, contado a partir de 1º de fevereiro de 1994 e até 31 de maio de 2021.

Fundamento: A regra preexistente - Cláusula 7ª, do acordo coletivo de trabalho por último vigente, f. 174 - indica que houve evolução da antiga concessão para, em 2000, eliminar-se o adicional. Não vislumbro quebra da isonomia, com a manutenção do direito adquirido dos empregados que já se encontravam no quadro na ocasião da concessão, frente aos que foram admitidos já sob nova composição remuneratória. A medida depende de efetiva negociação coletiva. Acresça-se que o momento de crise econômica decorrente da pandemia da COVID19 não estimula o agravamento das obrigações econômicas do empregador, com o acréscimo de despesa permanente de pessoal.

Não se defere, como pretendido, mantendo-se a cláusula preexistente, nesses termos:

O IPT manterá o pagamento do anuênio, correspondente a 1% (um por cento) do salário nominal do empregado, para cada ano completo de trabalho, contado a partir de 1º de fevereiro de 1994 e até 31 de março de 2000, valores estes congelados em março de 2000.

Por preexistente, não ilegal e pertinente à garantia do caput do artigo 7º, da Constituição, defere-se.

Auxílio Alimentação CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - TICKET CESTA BÁSICA O IPT fornecerá, mensalmente, a cada empregado, "ticket cesta básica" no valor de R\$ 500,00 (quinhentos reais).

Fundamento: benefício não assegurado por lei e cuja implementação depende de efetiva negociação coletiva. Acresça-se que o momento de crise econômica decorrente da pandemia da COVID19 não estimula o agravamento das obrigações econômicas do empregador, com o aumento de despesa permanente.

A norma coletiva anterior prevê - cláusula 9ª, f 175 - o benefício, em valores variáveis de R\$ 74,56 a R\$ 413,03. Tais valores, consoante já decidido, devem ser ajustados sob as regras aplicadas aos salários.

Por preexistente, não ilegal e pertinente à garantia do caput do artigo 7º, da Constituição, defere-se o reajuste do valor da cesta básica, na redação vigente no acordo coletivo de trabalho:

"O IPT fornecerá mensalmente, a cada empregado, ticket cesta básica, sendo o menor valor correspondente a R\$ 82,83 (oitenta e dois reais e oitenta e três centavos) e, o maior valor a R\$ 458,85 (quatrocentos e cinquenta e oito reais e oitenta e cinco centavos)".

Por preexistente, não ilegal e pertinente à garantia do caput do artigo 7º, da Constituição, defere-se na redação indicada.

CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - REFEIÇÃO O IPT fornecerá vale refeição aos seus empregados com o valor de R\$ 36,50 (Trinta e seis reais e cinquenta centavos) por dia, creditados em cartão específico para esse fim, conforme os dias úteis do mês, a partir de 1º de Junho de 2021, com custeio compartilhado e desconto de acordo com a seguinte tabela: SALARIO NOMINAL PARTICIPAÇÃO DO EMPREGADO

Até R\$ DOIS SALÁRIOS MÍNIMOS Zero

A partir de R\$ DOIS SALÁRIOS MÍNIMO 0,7% do salário nominal

Parágrafo 1º - Será concedido vale refeição e alimentação aos trabalhadores em regime de teletrabalho.

Fundamento: a pandemia impôs a adoção do teletrabalho aos empregados da suscitada e, na medida em que o subsídio para refeição é concedido *in natura*, mediante participação com os gastos, aqueles que se encontram laborando em suas casas perderam esse benefício. Adoção de tal disparidade viola o princípio da isonomia, de assento constitucional. Em que pese a providência agravar os encargos econômicos do empregador, cuida-se de manutenção do benefício que já concedia, espontaneamente. Adequação do benefício preexistente à realidade corrente.

Por preexistente, não ilegal e pertinente à garantia do caput do artigo 7º, da Constituição, defere-se, adequando-se a regulamentação, para eliminar a quebra da isonomia.

Auxílio Transporte CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - TRANSPORTE O IPT propiciará, a seus empregados, transporte por meio de ônibus, mediante custo compartilhado, de acordo com a seguinte tabela:

SALÁRIO NOMINAL/PARTICIPAÇÃO DO EMPREGADO

USO REGULAR

De R\$ 1.542,67 a R\$ 8.477,82 Zero

A partir de R\$ 8.477,83 1,5% do salário nominal

SALÁRIO NOMINAL DO EMPREGADO

USO OCASIONAL

Até R\$ 11.080,88 1,75% do salário nominal/44 (unitário)

A partir de R\$11.080,89 3,5% do salário nominal/44 (unitário)

Parágrafo 1º - O IPT concederá aos seus empregados auxílio transporte, para utilização efetiva em despesas de deslocamento residência-trabalho e vice-versa, em sistema de transporte público intermunicipal, eletivo ou especial, independente de perímetro custeando o valor que ultrapassar 1,5% (hum e meio por cento) do salário base do empregado para os casos que não exista disponibilidade de linhas de ônibus fretado IPT observando a tabela acima.

Parágrafo 2º - O IPT se compromete em fazer valer o contrato e aplicar na empresa terceirizada contratada para prestar serviço de transporte às sanções contratuais previstas.

Fundamento: há cláusula preexistente e seu aperfeiçoamento não prescinde de efetiva negociação coletiva, escapando aos limites do poder normativo. A medida amplia, ainda, os gastos, o que, no momento de crise econômica decorrente da pandemia da COVID19, não se mostra adequado, já que importa agravamento das obrigações econômicas do empregador, com o aumento de despesa permanente.

Em face do reajuste dos salários, a tabela de participação também deve ser, por aqueles fatores, reajustada. A redação deferida é a preexistente, com atualização dos valores salariais:

"O IPT propiciará, a seus empregados, transporte por meio de ônibus, mediante custo compartilhado, de acordo com a seguinte tabela:

PARTICIPAÇÃO DO EMPREGADO

USO REGULAR

Até R\$ 1.795,55 - Zero

De R\$ 1.795,56 a R\$ 9.867,47 - 3% do salário nominal

A partir de R\$ 9.867,47 - 4% do salário nominal

PARTICIPAÇÃO DO EMPREGADO

USO OCASIONAL

Até R\$ 12.897,22 - 3,5% do salário nominal/44 (unitário)

A partir de R\$ 12.897,22 - 4,5% do salário nominal/44 (unitário)"

Defere-se, nesses termos.

CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - Auxílio Saúde PLANO DE SAÚDE E ODONTOLÓGICO O IPT manterá, para seus empregados e para os dependentes destes (esposas, maridos, companheiros (as) e filhos até 24 anos), plano de saúde contratado, com participação dos beneficiados no seu custeio, efetivada mediante pagamento mensal descontado em folha de pagamento, correspondendo a 10% (dez por cento) do total do seu custo básico. O IPT arcará com 90% (noventa por cento) do custo do Plano Básico ficando a cargo do empregado o pagamento da diferença, de acordo com o plano escolhido. Será assegurado a todo funcionário e seus dependentes, que por motivo de aposentadoria ou demissão sem justa causa que se desliguem do quadro de funcionários do IPT, o direito de permanecer como beneficiários do Plano de Saúde por tempo indeterminado, desde que façam essa opção, conforme legislação. Na hipótese de substituição do plano atualmente contratado, deverão ser assegurados aos empregados, no mínimo, os moldes do Edital de Licitação que precedeu a contratação do atual plano.

Parágrafo 1º - O IPT propiciará plano odontológico para seus empregados e para os dependentes destes (esposas, maridos, companheiros (as) e filhos até 24 anos) com custeio integral pela empresa.

Fundamento: a modificação da estrutura do benefício não prescinde de efetiva negociação coletiva, com a extensão aos que se desligarem por tempo indeterminado, o acréscimo de plano odontológico e com o aumento da participação do empregador no custeio. Acresça-se que o momento de crise econômica decorrente da pandemia da COVID19 não estimula o agravamento das obrigações econômicas do empregador, com a criação de novos gastos permanentes.

Há cláusula preexistente, que deve ser mantida, sem alterações:

a) O IPT manterá, para seus empregados e para os dependentes destes (esposas, maridos, companheiros(as) e filhos até 24 anos), plano de saúde contratado, com participação dos beneficiados no seu custeio, efetivada mediante pagamento mensal descontado em folha de pagamento, correspondendo a 15% (quinze por cento) do total do seu custo básico. O IPT arcará com 85% (oitenta e cinco por cento) do custo dos planos Essencial I, Essencial II e Básico, ficando a cargo do empregado as despesas adicionais decorrentes de sua opção por plano de categoria superior, assim como eventuais coparticipações definidas em cada Plano. b) Na hipótese de substituição do plano serão assegurados aos empregados, no mínimo, os moldes do Edital de Licitação que precedeu a contratação da SEGUROS UNIMED"

Defere-se, nesses termos.

Auxílio Doença/Invalidez CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - AUXÍLIO DOENÇA No caso de empregado em gozo de auxílio doença, o IPT complementarará o valor do auxílio previdenciário no o limite do seu salário mensal, até o prazo máximo de 01 (um) ano, mediante avaliação da área médica do IPT. No caso de empregado

aposentado e ainda trabalhando que receba pelo teto do valor previdenciário o IPT pagará 50% (cinquenta por cento) do salário base até o prazo máximo de 01 (um) ano, mediante avaliação da área médica do IPT.

Fundamento: a ampliação da suplementação do auxílio-doença depende da efetivação de negociação coletiva, escapando aos limites constitucionais do poder normativo. Acresça-se que o momento de crise econômica decorrente da pandemia da COVID19 não estimula o agravamento das obrigações econômicas do empregador, com o aumento de despesas permanentes.

Há cláusula preexistente, que deve ser mantida:

"No caso de empregado em gozo de auxílio doença, o IPT complementar o valor do auxílio previdenciário até o limite do seu salário mensal, até o prazo máximo de 03 (três) meses, prorrogável por igual período, mediante avaliação da área médica do IPT."

Defere-se nesses termos.

Auxílio Morte/Funeral CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - AUXÍLIO FUNERAL O IPT reembolsará as despesas com o funeral, inclusive despesas com traslado quando necessário, abrangendo trabalhadoras ou trabalhadores, ascendentes, descendentes, dependentes diretos, bem como cônjuge, companheiro ou companheira.

Fundamento: a criação de benefício dessa natureza depende da efetivação de negociação coletiva, escapando aos limites constitucionais do poder normativo. Acresça-se que o momento de crise econômica decorrente da pandemia da COVID19 não estimula o agravamento das obrigações econômicas do empregador, com a criação de novas despesas permanentes.

Não se defere.

Auxílio Creche CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - CRECHE O IPT fornecerá serviços de creche para os filhos de seus empregados sem distinção de sexo. O desligamento da criança, da creche, ocorrerá somente quando a criança for matriculada no primeiro ano do ensino fundamental em escola pública. O IPT manterá o reembolso creche para seus empregados sem distinção de sexo, até o valor de R\$ 550,00 (quinhentos e cinquenta reais) por mês, para crianças até 07 (sete) anos, mediante comprovação de gastos a ser efetuada por meio de documento fiscal idôneo, neles incluindo taxas de matrícula, mensalidade da creche, uniforme e materiais didáticos. Diante da disposição da Lei de Diretrizes e Bases da Educação, que reduziu a idade para ingresso no ensino fundamental de sete para seis anos, o IPT cessará a concessão do benefício de reembolso-creche para crianças a partir dos sete anos, quando esta, comprovadamente, ingressar no ensino fundamental público ou privado.

Fundamento: a ampliação do benefício "creche", como proposta, traz dois aspectos, a saber: a alteração dos parâmetros da idade limite de permanência da criança na creche subsidiada e a ampliação para todos os empregados homens, sem distinção. A cláusula preexistente prevê o pagamento para as empregadas, em geral, mas para os homens, limita-o aos viúvos, solteiros e separados com guarda legal. Parte da premissa sexista e preconceituosa, de que os casados podem deixar os filhos aos cuidados das mães. A distinção, por não fundada em razão sustentável, é discriminatória e deve ser corrigida.

Considero que modificar o parâmetro resultante da negociação coletiva, quanto à idade de acesso à de permanência da criança, escapa ao poder normativo, que pode, entretanto, corrigir a distorção apontada quanto aos destinatários do reembolso.

Adota-se a cláusula preexistente, com a correção relativa aos empregados, além do reajuste do valor do benefício, nos moldes do aplicado aos salários:

"a) O IPT fornecerá serviços de creche para os filhos de suas empregadas e de seus empregados. O desligamento da criança da creche ocorrerá para acesso direto ao ensino fundamental, conforme legislação vigente. Sendo assim, será desligada em dezembro do ano em que completar 5 (cinco) anos a criança nascida entre os meses de janeiro e março. Para a criança nascida após o primeiro trimestre (entre os meses de abril e dezembro), o desligamento se dará no ano em que completar 6 (seis) anos.

b) O IPT promoverá o reembolso até o valor de R\$ 511,36 (quinhentos e onze reais e trinta e seis centavos) por mês, a título de reembolso creche, para crianças até 07 (sete) anos, mediante comprovação de gastos a ser efetuada por meio de documento fiscal idôneo, neles incluindo taxas de matrícula, mensalidade da creche, uniforme e materiais didáticos. Diante da disposição da Lei de Diretrizes e Bases da Educação, que reduziu a idade para ingresso no ensino fundamental de sete para seis anos, o IPT cessará a concessão do benefício de reembolso-creche para crianças a partir dos seis anos, quando esta, comprovadamente, ingressar no ensino fundamental público ou privado.

Parágrafo único - em nenhuma hipótese, o benefício contemplará ambos os pais simultaneamente, se empregados do IPT."

Defere-se, nesses termos.

Outros Auxílios - CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - PREVIDÊNCIA COMPLEMENTAR O IPT se compromete em 2021 a instituir Plano de Previdência Complementar para todos seus trabalhadores que atenda a Lei Estadual nº 14653/22.12.2011.

Fundamento: a matéria é afeta à efetiva negociação coletiva, escapando dos limites do poder normativo. Importa, ainda, acréscimo grave de despesas permanentes, o que não se considera razoável frente a crise econômica decorrente da pandemia da COVID19. Acresça-se, ainda, que os limites da instrução processual não podem apurar as condições efetivas orçamentárias de implantação de benefício de tal gravidade, que se projeta no tempo por décadas.

Não se defere.

CLÁUSULA DÉCIMA NONA - VALE CULTURA O IPT fornecerá Vale Cultura a todos seus empregados conforme Legislação Federal Vigente.

Fundamento: a instituição do benefício depende de efetiva negociação coletiva. Acresça-se que o momento de crise econômica decorrente da pandemia da COVID19 não estimula o agravamento das obrigações econômicas do empregador, com o acréscimo de despesa permanente de pessoal. Não se nega o caráter importantíssimo do acesso à cultura, mas é preciso sopesar, em cenário de desanuvante retração econômica, a reserva do possível e as prioridades.

Não se defere.

Contrato de Trabalho - Admissão, Demissão, Modalidades. Desligamento/Demissão
CLÁUSULA VIGÉSIMA - PERFIL PROFISSIONAL PREVIDENCIÁRIO O IPT fornecerá a todos os funcionários demitidos e aos que solicitar o desligamento da empresa o Perfil Profissional Previdenciário - PPP na data da homologação.

Fundamento: Embora manter o perfil profissional previdenciário seja dever legal, assim como entregá-lo por ocasião da rescisão contratual, segundo os termos do artigo 283, I, h, do Decreto 3048/99, e a adoção da medida não importar oneração excessiva ou aumento de despesas extraordinárias para o empregador, adoto a posição assumida por esta colenda SDC na apreciação do último Dissídio dessa categoria, para indeferi-la.

Não se defere.

Outras normas referentes a admissão, demissão e modalidades de contratação CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - DISPENSA E APLICAÇÃO DE PENALIDADES É facultado ao SINTPq, mediante solicitação do empregado, o acompanhamento de processos de dispensas e aplicação de penalidades a empregado.

Fundamento: a assistência sindical constitui direito que bebe na fonte da representatividade de alta qualidade, instituída pela Carta de 1988, no artigo 8º, III. A norma é preexistente e não viola algum direito da empregadora, ou lhe causa extraordinária despesa.

Por preexistente, não ilegal e pertinente à garantia do caput do artigo 7º, da Constituição, defere-se.

Relações de Trabalho - Condições de Trabalho, Normas de Pessoal e Estabilidades Plano de Cargos e Salários CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - PLANO DE CARGOS E SALÁRIOS O IPT reavaliará, atualizará e implementará em 2021 sua estrutura do Plano de Cargos conforme solicitação do Governo do Estado de São Paulo.

Fundamento: a matéria é afeta à efetiva negociação coletiva, escapando dos limites do poder normativo. Importa, ainda, acréscimo grave de despesas permanentes, o que não se considera razoável frente a crise econômica decorrente da pandemia da COVID19. Acresça-se, ainda, que os limites da instrução processual não podem apurar as condições efetivas orçamentárias de implantação de benefício de tal gravidade, que se projeta no tempo por décadas.

Não se defere.

Adaptação de função CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - SALÁRIO SUBSTITUIÇÃO A substituição de empregado afastado deverá ser feita, preferencialmente, por outro que receba salário igual ou superior ao do substituído. O empregado que, excepcionalmente, substituir outro que perceba salário superior ao seu, terá direito à diferença salarial em relação ao substituído, bem como a gratificação de função, quando este a perceber, proporcional ao período em que perdurar a substituição, e desde que este seja igual ou superior a 10 (dez) dias ininterruptos. O pagamento do salário-substituição está condicionado à prévia aprovação do Diretor Executivo ao qual se subordina a Unidade, e será devido apenas quando a substituição ocorrer nas seguintes funções: Diretora ou Diretor de Centro Técnico Coordenadora ou Coordenador de Unidade Administrativa Responsável de Laboratório ou Seção Chefe de Departamento Responsável de Setor; Independentemente das nomenclaturas vigentes destas funções.

Fundamento: A regulamentação do direito ao salário substituição corresponde à aplicação do princípio da isonomia, de assento constitucional, referido, também, pela CLT, artigo 461. Estabelecer parâmetros para sua implementação é condizente com a segurança jurídica e a estabilização das relações trabalhistas.

Por preexistente, não ilegal e pertinente à garantia do caput do artigo 7º, da Constituição, defere-se.

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - DUPLA FUNÇÃO O IPT remunerará todos os funcionários que executarem as suas atribuições e conduzirem os veículos do Instituto. As chefias das áreas deverão oficializar a CRH, os funcionários que exercerão esta dupla atividade. O valor da remuneração deverá ter por base o valor praticado no mercado. O CRH e o SINTPq deverão elaborar pesquisa conjunta e acordar o valor. Os pagamentos deverão ser efetivados a partir de 01 de junho de 2021.

Fundamento: a imposição da regra pretendida depende da efetivação de negociação coletiva, escapando aos limites constitucionais do poder normativo.

Não se defere.

Assédio moral CLAUSULA VIGÉSIMA QUINTA - GESTÃO DE CONDUTA E INTEGRIDADE O IPT se compromete a manter o programa de gestão de Conduta e Integridade, em seu propósito de combate ao assédio moral e outros eventuais desvios comportamentais.

Fundamento: em que pese a importância da temática, é certo que a instituição de programa dessa natureza deve resultar da negociação coletiva, escapando dos limites do poder normativo.

Não se defere.

Estabilidade Aposentadoria CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - ESTABILIDADE PRÉ-APOSENTADORIA O IPT não poderá demitir os empregados sindicalizados com mais de 10 (dez) anos de casa e que estejam comprovadamente a 2 (dois) anos de adquirir o benefício previdenciário.

Fundamento: em que pese a importância da temática, é certo que a instituição de garantia dessa natureza deve resultar da negociação coletiva, escapando dos limites do poder normativo.

Não se defere.

Jornada de Trabalho Duração, Distribuição, Controle, Faltas Compensação de Jornada CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - FUNCIONÁRIOS ESTUDANTES O IPT autorizará o horário de trabalho diferenciado aos empregados matriculados em cursos regulares, de especialização ou de pós-graduação em escolas cuja localização impeça os mesmos de chegarem a tempo para as aulas, se estes cumprirem o horário normal de trabalho e desde que a variação se limite a 00h30min (trinta minutos) na jornada, com a devida compensação e com o controle e responsabilidade do Gestor da área. Será exigido dos beneficiários, o cumprimento integral da jornada semanal de trabalho de quarenta horas.

Fundamento: O fomento à educação continuada constitui propósito importante aos empregados, à empregadora e à sociedade, pelo que a cláusula, resultante da negociação coletiva pretérita, deve ser mantida.

Por preexistente, não ilegal e pertinente à garantia do caput do artigo 7º, da Constituição, defere-se.

Controle de Jornada CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - CONTROLE DA JORNADA O IPT praticará sistema alternativo de controle de jornada, em conformidade com o disposto no art. 1º da portaria MTE373, de 25 de fevereiro de 2011, cuja regulamentação constará de norma interna.

Fundamento: Sistema de controle de jornada resultante da confluência de vontade das partes, tirada da negociação coletiva, confere estabilidade jurídica às relações trabalhistas.

Por preexistente, não ilegal e pertinente à garantia do caput do artigo 7º, da Constituição, defere-se.

Faltas CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - AUSÊNCIAS LEGAIS Ficam ampliadas as ausências legais previstas nos incisos I, II, III e IV do artigo 473 da CLT, e acrescidas outras, respeitados os critérios mais vantajosos, nos seguintes termos: 1 - 5 (cinco) dias uteis, em caso de falecimento de cônjuge, ascendente, descendente, sogro, sogra, irmão ou pessoa que, comprovadamente, viva sob sua dependência econômica; 2 - 5 (cinco) dias uteis, em virtude de nupcias; 3 - 1 (um) dia a mais para cada doação de sangue comprovada;

Fundamento: a ampliação das hipóteses de ausências legais abonadas é pertinente à negociação coletiva, escapando dos limites do poder normativo.

Não se defere.

Outras disposições sobre jornada CLÁUSULA TRIGÉSIMA - JORNADA FORA DO HORÁRIO NORMAL O IPT assegura transporte e refeição aos empregados que tenham jornada de trabalho fora do horário normal. Em caso de trabalho fora da Grande São Paulo, será efetuado, sempre de acordo com os procedimentos vigentes, o pagamento de diárias até o limite de 50% do salário nominal. Para valores acima deste limite será adotado, obrigatoriamente, o sistema de reembolso de despesas.

Fundamento: a cláusula preexiste e não viola algum dispositivo legal, pelo que deve ser mantida.

Por preexistente, não ilegal e pertinente à garantia do caput do artigo 7º, da Constituição, defere-se.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - TELETRABALHO Fica estabelecido o Regime de Teletrabalho sendo suas definições alvo de negociação específica entre o IPT e o SINTPq e apreciação e aprovação dos trabalhadores em assembleia específica. As diretrizes de negociação deverão considerar: ajuda de custo sem prejuízo ao salário, ferramentas e métodos de controle do trabalho, ergonomia, equipamentos, confidencialidade, benefícios, acidente de trabalho, direito à desconexão, dentre outras.

Parágrafo Primeiro - Em não havendo tempo hábil para a negociação específica desta cláusula, deverá ser alvo de aditivo ao Acordo Coletivo de Trabalho vigente. Parágrafo

Segundo - Fica estabelecido o prazo de 30 dias, após assinatura do presente acordo, para negociação e aditamento desta cláusula.

Fundamento: a auspiciosa intenção de regulamentar o teletrabalho, em suplementação às diretrizes legais vigentes não prescinde de efetiva negociação coletiva.

Não se defere.

Férias e Licenças Férias Coletivas CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - FÉRIAS As férias anuais terão acréscimo dos dias correspondentes aos dias compensados. Será assegurada a concessão de férias a todos os funcionários que solicitarem, com a opção de serem divididas em até três períodos, conforme legislação vigente. Parágrafo 1º - Caso o funcionário seja desligado da empresa após o seu retorno de férias no prazo de 1 mês após o período gozado, o mesmo receberá um salário nominal, a título de indenização. Parágrafo 2º - Pagamento por ocasião das férias, com antecedência mínima de 5 (cinco) dias, das verbas devidas antes da concessão. No caso de as férias coincidirem com o período de pagamento de outros benefícios (13º salário, adiantamento, etc.) que todas as verbas sejam quitadas com a mesma antecedência mínima de 5 (cinco) dias antes da concessão.

Fundamento: a regulamentação das férias para além dos limites legais demanda efetiva negociação coletiva, escapando dos limites do poder normativo. Mantém-se a normatização preexistente, nos seguintes termos:

"As férias anuais terão acréscimo dos dias correspondentes aos dias compensados em pontes entre feriados e finais de semana"

Defere-se a preexistente.

Licença Maternidade CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - LICENÇA DA MÃE O IPT manterá como prática a prorrogação da licença-maternidade de 180 dias. Será concedida licença à mãe, no caso de seu filho ser acometido por doença Infectocontagiosa, comprovada mediante atestado médico validado pela área médica do IPT.

Fundamento: Há norma preexistente. A redação apresentada não aprimora o texto que vem de viger e, por isso, não traz razão para modificá-lo.

Defere-se na redação preexistente:

O IPT adotará como prática a prorrogação da licença-maternidade, mediante concessão de incentivo fiscal, de que trata a Lei Federal nº 11.770/08 de 09 de setembro de 2008, pela qual se cria o Programa Empresa Cidadã, em especial o disposto nos artigos 1º e incisos, 3º, 4º e parágrafo único. Será concedida licença à mãe, no caso de seu filho ser acometido por doença infectocontagiosa, comprovada mediante atestado médico validado pela área médica do IPT."

Defere-se, nesses termos.

Outras disposições sobre férias e licenças CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - LICENÇA DO PAI O IPT propiciará a licença paternidade de 30 dias corridos no nascimento do filho. Será concedida licença ao pai, no caso de seu filho ser acometido por doença Infectocontagiosa, comprovada mediante atestado médico validado pela área médica do IPT.

Fundamento: a regra pretendida demanda efetiva negociação coletiva, escapando dos limites do poder normativo, mantendo-se a normatização preexistente:

"O IPT adotará como prática a prorrogação da licença-paternidade de 5 (cinco) para 20 (vinte) dias, conforme disposto no artigo 38 da Lei Nº 13.257, de 8 de março de 2016, desde que ocorra o requerimento no prazo de até dois dias úteis após o parto e seja comprovada a participação do pai em programa ou atividade de orientação sobre paternidade responsável. O pai não poderá exercer nenhum trabalho remunerado durante esse período, sob pena de perder o direito à prorrogação da licença".

Defere-se nesses termos.

Saúde e Segurança do Trabalhador Aceitação de atestados Médicos CLAUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - ATESTADO MÉDICO PARA ACOMPANHANTES O Gabinete Médico do IPT abonará a frequência de empregados (as) em casos de acompanhamentos de filhos, cônjuge e pais a consultas médicas, exames laboratoriais, internações e convalescenças, mediante atestado médico devidamente preenchido.

Fundamento: a regra pretendida demanda efetiva negociação coletiva, escapando dos limites do poder normativo.

Não se defere.

Profissionais de Saúde e Segurança CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - GABINETE ODONTOLÓGICO E QUALIDADE DE VIDA O IPT manterá a estrutura física e de profissionais capacitados do Gabinete Odontológico funcionando como nos moldes anteriores garantindo o atendimento clínico e de emergência a todos os funcionários do IPT. O IPT implementará e manterá em suas dependências Programa de Qualidade de Vida com profissionais capacitados visando o bem-estar físico e mental dos seus empregados (as).

Fundamento: a regra pretendida demanda efetiva negociação coletiva, escapando dos limites do poder normativo.

Não se defere.

Acompanhamento de Acidentado e/ou Portador de Doença Profissional CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - ACIDENTE DO TRABALHO O IPT arcará com todas as despesas médico-hospitalares para tratamento de acidentado do trabalho, designando os hospitais preferenciais para atendimento ao acidentado. Será considerado como acidente de trabalho o percurso entre residência-trabalho e vice-versa.

Fundamento: a regra pretendida demanda efetiva negociação coletiva, escapando dos limites do poder normativo.

Não se defere.

Relações Sindicais Representante Sindical CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - LIBERAÇÃO DE DIRIGENTES SINDICAIS O IPT admitirá a liberação, sem prejuízo dos respectivos salários e de todas as demais verbas de natureza remuneratória, decorrentes de lei ou do presente Acordo, bem como dos direitos e benefícios trabalhistas, de 02 (dois) dirigente sindical por período integral.

Parágrafo 1º - Aos demais dirigentes do SINTPq, o IPT admitirá a liberação nas mesmas condições do item acima, no período de negociação coletiva, assim entendido o período de 90 (noventa) dias que antecede a data-base e até o final das negociações, o que se caracterizará com a aceitação da proposta do IPT ou com a distribuição de dissídio coletivo, assegurando, em ambos os casos, a estabilidade no emprego.

Parágrafo 2º - O IPT não fará nenhum tipo de discriminação ao dirigente sindical, seja ele liberado ou não, e promoverá o enquadramento salarial conforme sua formação e tempo de serviço na empresa garantindo um tratamento isonômico com seus pares no IPT.

Parágrafo 3º - O IPT garantirá estabilidade de emprego aos representantes dos empregados, que comporão a comissão de negociação aprovada em assembleia e que não detenham estabilidade legal, durante a vigência do presente acordo.

Fundamento: a regra pretendida demanda efetiva negociação coletiva, escapando dos limites do poder normativo. Há, entretanto, regra preexistente, oriunda na sentença normativa do dissídio coletivo nº 1002701-71.2019.5.02.0000, que se mantém:

"O IPT admitirá a liberação, sem prejuízo dos respectivos salários e de todas as demais verbas de natureza remuneratória, decorrentes de lei ou do presente Acordo, bem como dos direitos e benefícios trabalhistas, de 02 (dois) dirigentes sindicais, por meio período.

Parágrafo Primeiro. Esses dirigentes serão liberados por período integral e nas mesmas condições do item acima, no período de negociação coletiva, assim entendido o período de 60 (sessenta) dias que antecede a data-base e até o final das negociações, o que se caracterizará com a aceitação da proposta do IPT ou com a distribuição de dissídio coletivo.

Parágrafo Segundo. O IPT não fará nenhum tipo de discriminação ao dirigente sindical, seja ele liberado ou não e promoverá o enquadramento salarial conforme sua formação e tempo de serviço na empresa garantindo um tratamento isonômico com seus pares no IPT".

Defere-se, nesses termos.

Contribuições Sindicais CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - DESCONTO PARA O SINDICATO

O IPT se compromete a descontar de seus empregados diretamente em folha de pagamento, em favor do SINTPq, as mensalidades daqueles que forem sindicalizados e depositar na conta que o sindicato indicar.

Parágrafo 1º - O SINTPq compromete-se a informar ao IPT sempre que houver novas sindicalizações para a devida inclusão da lista de desconto em favor do SINTPq, ou renúncia à sindicalização para a devida exclusão da referida lista. Parágrafo

2º - O IPT disponibilizará, no mês de fevereiro, formulário da Contribuição Sindical Voluntária para todos seus empregados para manifestação destes ao RH da empresa informando ao Sindicato a lista nominal de todas manifestações recebidas no primeiro dia útil de abril.

Fundamento: há cláusula preexistente, cuja modificação demanda efetiva negociação coletiva.

Mantém-se a redação original:

"a) O IPT se compromete a descontar de seus empregados diretamente em folha de pagamento, em favor do SINTPq, as mensalidades daqueles que forem associados. b) O SINTPq compromete-se a informar ao IPT sempre que houver sindicalização ou renúncia à sindicalização de empregados. c) O IPT se compromete a descontar de seus empregados, como simples intermediário, diretamente em folha de pagamento, em favor do SINTPq, a contribuição negocial aprovada em assembleia, desde que não haja oposição do empregado manifestada por escrito, respeitado o direito dos profissionais liberais, nos termos do artigo 585 da CLT."

Defere-se nesses termos.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - COTA DE PARTICIPAÇÃO NEGOCIAL IPT descontará, de todos os empregados, 4,0% (quatro por cento) do salário nominal, de todos os empregados, a partir da assinatura do presente acordo, divididos em 4 (quatro) parcelas mensais, iguais e consecutivas, através da folha de pagamento, em favor do SINTPq, a título de COTA DE PARTICIPAÇÃO NEGOCIAL.

Parágrafo 1º - Os trabalhadores reconhecem que a campanha salarial é um trabalho coletivo, organizado pelo SINTPq, para beneficiar a todos os funcionários, independentemente da associação ao sindicato, através do acordo coletivo de trabalho (ACT), e, para preservar os princípios da solidariedade, da isonomia, da participatividade e da boa fé, autorizam a cotização e o correspondente desconto.

Parágrafo 2º - Após o repasse dos valores da cota de participação negocial, o IPT deverá encaminhar ao sindicato, lista contendo nome e valor descontado de cada empregado, além do número de trabalhadores ativos no momento do recolhimento.

Parágrafo 3º - Para os trabalhadores que forem admitidos durante a vigência do acordo, o IPT deverá dar ciência da cota de participação negocial e proceder conforme o caput desta cláusula.

Parágrafo 4º - Para os trabalhadores que forem desligados durante o período de desconto da cota de participação negocial, as parcelas restantes deverão ser descontadas em rescisão e repassadas ao sindicato.

Parágrafo 5º - Após a assinatura do acordo coletivo pelas partes, o SINTPq dará ampla divulgação das condições e data do início do desconto da cota de participação negocial

Parágrafo 6º - O IPT efetuará o desconto que trata esta cláusula como simples intermediária, não recaindo sobre ela qualquer ônus por eventual reclamação judicial ou administrativa, assumindo desde já, o SINTPq,

a total responsabilidade pelos valores descontados dos empregados em qualquer hipótese. Na eventualidade de reclamação trabalhista ou autuação pela fiscalização do trabalho, o SINTPq responderá perante a empresa e demais entidades e interessados.

Fundamento: as medidas de viabilização econômica do sindicato revestem-se de óbvia importância, dada a grave atribuição que a Constituição atribui às entidades dessa espécie. A assembleia pode criar mecanismos de arrecadação que sejam vinculantes de seus associados. Para os não associados, tal providência não pode subsistir, por violação, segundo jurisprudência estabilizada - Precedente 119, TST, Súmula vinculante 40, STF - ao princípio constitucional da liberdade sindical, na sua faceta 'liberdade de associação'.

Adoto, entretanto, a solução jurisdicional abraçada por esta colenda Seção de Dissídios Coletivos, para a categoria suscitante, nos termos do voto do Desembargador Francisco Ferreira Jorge Neto, relator do 1002701-71.2019.5.02.0000, já com a restrição que a maioria dos votantes impôs, quanto à necessidade de cláusula complementar, para explicitar o direito de oposição:

"CONTRIBUIÇÃO NEGOCIAL.

O IPT descontará, de todos os empregados que manifestarem expressa aceitação, em favor e diretamente ao SINTPq, 4,0% (quatro por cento) do salário nominal, a partir do vigésimo primeiro dia corrido, a partir da data do julgamento desta demanda coletiva, divididos em 4 (quatro) parcelas mensais, iguais e consecutivas, por meio da folha de pagamento a título de contribuição negocial aprovada expressamente pelo trabalhador. Parágrafo Único - Um formulário será disponibilizado pelo IPT a todos os empregados que deverão preencher em duas vias (uma para a CGPe e outra para o Sindicato) com sua opção e devolver no prazo máximo de 20 (vinte) dias, após a data do julgamento desta demanda, quando do repasse dos valores da contribuição negocial, o IPT deverá encaminhar a lista contendo NRE, nome e valor descontado de cada empregado, além do número de trabalhadores ativos no momento do recolhimento".

Defere-se, nesses termos.

DIREITO DE OPOSIÇÃO AO DESCONTO DE CONTRIBUIÇÕES SINDICAIS CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - OPOSIÇÃO CONTRIBUIÇÃO NEGOCIAL No formulário disponibilizado pelo IPT o empregado terá direito de fazer a opção de oposição ao desconto da Contribuição Negocial respeitando o prazo máximo de 20 (vinte) dias a partir da assinatura do Acordo Coletivo de Trabalho.

Fundamento: consoante referido na cláusula anterior, esta colenda SDC, ao decidir o Dissídio Coletivo da categoria em oportunidade pregressa, afastou a necessidade de cláusula de oposição, ante os termos da cláusula de imposição da contribuição negocial.

Não se defere.

Outras disposições sobre relação entre sindicato e empresa CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - LIBERDADE DE COMUNICAÇÃO DO SINTPQ COM OS TRABALHADORES DO IPT O IPT garantirá o livre envio de mensagens eletrônicas das entidades representativas por meio de sua rede interna assegurando assim a liberdade de comunicação.

Fundamento: a medida invade os limites da propriedade do empregador, mitigando seu poder diretivo, razão pela qual apenas mediante efetiva negociação coletiva poderá ser adotada.

Não se defere.

Disposições Gerais Mecanismos de Solução de Conflitos CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA - SOLUÇÃO DE CONTROVÉRSIAS As dúvidas ou controvérsias que por ventura surgirem na aplicação das

cláusulas do presente ACORDO serão submetidas à apreciação do Poder Judiciário do Trabalho. Considerando os termos da nova legislação trabalhista, denominada "reforma trabalhista", as partes acordantes concordam com a manutenção das cláusulas do ACT 2020/2021 para o período posterior à sua vigência, até que seja celebrado novo acordo coletivo de trabalho ou instrumento, conferindo às cláusulas do ACT de 2021/2022 a "ultratividade" As partes se comprometem, em não havendo sucesso nas negociações, instaurarem conjuntamente processo de dissídio coletivo.

Fundamento: o efeito de ultratividade das normas coletivas, limita-o a Lei (artigo 614, § 3º). Em recente e parcial posicionamento do Supremo Tribunal Federal, no julgamento da ADPF 323, o voto do relator, Gilmar Mendes, mostrou-se favorável à inconstitucionalidade da súmula 277, do TST, que adotava a prorrogação das normas coletivas como ato ordinário.

A matéria poderia resultar de negociação coletiva, mas não se insere no âmbito do poder normativo.

Quanto ao mais, considerando preexistente a cláusula sobre método para dirimir dúvidas de aplicação da norma, adoto a decisão desta colenda SDC, no já mencionado Dissídio Coletivo 1002701-71.2019.5.02.0000:

"As dúvidas ou controvérsias que porventura surgirem na aplicação das cláusulas do presente ACORDO serão submetidas à apreciação do Poder Judiciário do Trabalho. As partes se comprometem, em não havendo sucesso nas negociações, instaurarem conjuntamente processo de dissídio coletivo".

Defiro, com ressalva de convicção de que também esse tema está atrelado à negociação coletiva, nesses termos.

Aplicação do Instrumento Coletivo CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA - APLICAÇÃO Os termos do presente acordo coletivo aplicam-se, exclusivamente, ao IPT e aos seus empregados.

Fundamento: norma não controvertida, que apenas reconhece os limites de incidência das regras propostas. A redação deverá substituir "acordo coletivo" por "sentença normativa":

"Aplicação do Instrumento Coletivo CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA - APLICAÇÃO Os termos da presente Sentença Normativa aplicam-se, exclusivamente, ao IPT e aos seus empregados".

Por preexistente, não ilegal e pertinente à garantia do caput do artigo 7º, da Constituição, defere-se.

Descumprimento do Instrumento Coletivo CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUINTA - CLÁUSULA PENAL Pelo descumprimento de qualquer das cláusulas estipuladas no presente acordo será aplicada ao IPT uma multa de 5% (cinco por cento) do salário do empregado atingido pela infração, revertendo está a favor do empregado.

Fundamento: impõe-se a adoção da regra, porque preexistente e por prestigiar o cumprimento das disposições da sentença normativa.

Por preexistente, não ilegal e pertinente à garantia do caput do artigo 7º, da Constituição, defere-se.

ESTABILIDADE DOS EMPREGADOS - PN 36.

Fundamento: ex officio, em razão do movimento grevista, assegura-se estabilidade aos empregados, na forma do PN 36, desta SDC.

""Os empregados terão estabilidade provisória na pendência da Negociação Coletiva, até 30 (trinta) dias após a sua concretização, ou, inexistindo acordo, até 90 (noventa) dias após o

juízo de julgamento do dissídio coletivo". A estabilidade de 90 dias começará a fluir a partir da data do julgamento desta demanda".

(VI) SUCUMBÊNCIA - CUSTAS E HONORÁRIOS

As custas devem ser suportadas pelo vencido, *ex legis*, ainda que parcialmente, pelo que as imponho à entidade patronal, suscitada, arbitrando-as em R\$ 1.000,00, 2% do valor atribuído à causa, para pagamento em 8 dias, aplicando-se na omissão, o disposto no art. 62 do Provimento GP 1/2008 (com a redação dada pelo Provimento GP 1/2018, DEJT 7/5/2018, alterada pelo Provimento GP 2/2019, DEJT 03/06/2019).

Quanto aos honorários advocatícios, são devidos pela Suscitada, nos termos do artigo 791-A da CLT, no importe de 15% do valor atribuído à causa em favor dos patronos do Suscitante.

Posiciono-me no sentido de que o artigo 85, parágrafo 10, do CPC, não se incompatibiliza com o artigo 791-A da CLT, mas sim se complementam, porquanto a CLT trata especificamente da hipótese de pretensão cuja mensuração do valor econômico não é possível.

Tanto mais é certo que o princípio da sucumbência se insere em um princípio maior, que é o da causalidade. Assim, a sucumbência está contida na causalidade, e não o contrário, de forma que, aquela é espécie desse gênero ou, ainda mais tecnicamente, o princípio de direito processual é, de fato, a causalidade, a sucumbência é só um dos efeitos daquele princípio. É dizer, existir ou não a sucumbência da parte não retira a necessidade de avaliar a causalidade e adotar os seus diversos efeitos. Esse o raciocínio que penso prevalecer a partir da inclusão do artigo 85, § 10, do Código de Processo Civil e, em especial, a partir da reforma trabalhista, dadas as alterações produzidas pela Lei 13.467, de 2017, sobre a matéria.

No entanto, fui vencida por vários e sábios fundamentos jurídicos, que obtiveram expressiva maioria, e prevaleceram na sessão de julgamento, tais como a inexistência de lei específica que afirme a causalidade, a diferença entre ações cuja pretensão é a reparação de lesões e aquela que busca uma pretensão que não se tem, a necessária observância ao artigo 22, parágrafo 6º, do Estatuto da OAB, a inviabilidade da defesa coletiva sob a mira dos honorários de sucumbência, a não adoção do princípio da causalidade do processo do trabalho, e aqui porque o legislador não optou por expressamente saudar o princípio em seus termos, entre outros ponderosos argumentos.

É assim que, a despeito da corrente a que me filio, **ressalvo** minhas convicções pessoais anteriormente expostas, mas cedo em favor de acompanhar o entendimento majoritário da i. SDC, aque ora pertença, por medida de economia e celeridade processual.

Acórdão

Em 29/09/2021 - Sessão Virtual

CERTIFICO que a Pauta de Julgamento da Sessão Virtual da Seção de Dissídios Coletivos marcada para o dia 29 de setembro de 2021 foi disponibilizada no DeJT no Caderno Judiciário do TRT 2ª Região do dia 20.09.2021. Enviado em 20.09.2021 às 12:24:07 Código 97089160.

Presidente o Excelentíssimo Senhor Desembargador Federal do Trabalho DAVI FURTADO MEIRELLES.

Tomaram parte do julgamento os Exmos. Srs. Magistrados Federais do Trabalho: ELIANE APARECIDA DA SILVA PEDROSO (RELATORA), RICARDO APOSTÓLICO SILVA (REVISOR), MARIA CRISTINA CHRISTIANINI TRENTINI, RAFAEL EDSON PUGLIESE RIBEIRO, VALDIR FLORINDO (VICE JUDICIAL), IVANI

CONTINI BRAMANTE, DAVI FURTADO MEIRELLES, FRANCISCO FERREIRA JORGE NETO, RAQUEL GABBAI DE OLIVEIRA (CADEIRA 6), CELSO RICARDO PEEL FURTADO DE OLIVEIRA e SUELI TOMÉ DA PONTE.

Ausente, justificadamente, em razão de férias, o Exmo. Desembargador Fernando Álvaro Pinheiro, sendo substituído pela Exma. Juíza Raquel Gabbai de Oliveira.

Pelo Ministério Público do Trabalho, compareceu a Excelentíssima Senhora Procuradora Dra. MARISA REGINA MURAD LEGASPE.

O Exmo. Desembargador Francisco Ferreira Jorge Neto juntou voto divergente.

Do exposto,

ACORDAM os magistrados da Seção de Dissídios Coletivos do Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região, **por maioria de votos**, em CONHECER, AFASTAR PRELIMINARES, REJEITAR AS OBJEÇÕES DE DEFESA, REPUTAR A GREVE NÃO-ABUSIVA e JULGAR PARCIALMENTE PROCEDENTES AS PRETENSÕES DO SUSCITANTE, nos termos da fundamentação do voto da Relatora.

Ficou vencido o Exmo. Desembargado Francisco Ferreira Jorge Neto, no tocante às Cláusulas 3ª, 9ª, 12ª, 13ª, 16ª, 17ª e 25ª, nos termos do voto divergente juntado.

Custas pelo suscitado, no importe de R\$ 1.000,00 (mil reais), calculadas sobre o valor da causa, R\$ 50.000,00 (cinquenta mil reais), para pagamento em 8 dias, aplicando-se na omissão, o disposto no art. 62 do Provimento GP 1/2008 (com a redação dada pelo Provimento GP 1/2018, DEJT 7/5/2018, alterada pelo Provimento GP 2/2019, DEJT 03/06/2019).

Após, ao arquivo.

**ELIANE APARECIDA DA SILVA PEDROSO
RELATORA**

VOTOS

Voto do(a) Des(a). FRANCISCO FERREIRA JORGE NETO / SDC - Cadeira 3

NA FORMA DO ART. 941, PARÁGRAFO 3º, CPC, APRESENTO O VOTO PARCIAL DIVERGENTE.

CLÁUSULA 3ª

A CLÁUSULA COMPORTA OS REAJUSTES DE 1.06.2019 A 30.5.2021, JÁ QUE A VIGÊNCIA É A PARTIR DE 1.06.2021.

APESAR DO REAJUSTE EM 2020 TER SIDO "ZERO", POR CAUTELA, VOTO PARA QUE SE TENHA A PREVISÃO NORMATIVA DA COMPENSAÇÃO DE EVENTUAIS REAJUSTES OCORRIDOS DE 1º DE JUNHO DE 2019 A 30 DE MAIO DE 2020.

ASSIM, O PARÁGRAFO ÚNICO TERÁ A SEGUINTE REDAÇÃO:

Parágrafo único. São compensáveis todas as majorações nominais de salário, salvo as decorrentes de promoção, reclassificação, transferência de cargo, aumento real e equiparação salarial, as quais tenham ocorrido no período de 1º de junho de 2018 a 31 de maio de 2020.

CLÁUSULA 9ª

O sobreaviso é um regime especial de trabalho, que tem construção doutrinária na aplicação do art. 244, § 2º, CLT, além do que dispõe o disposto no teor da Súmula 428, TST.

Pelo Poder Normativo da Justiça do Trabalho, passo a apreciar a cláusula 9ª:

Adicional de sobreaviso CLÁUSULA NONA - ADICIONAL DE SOBREAVISO O IPT garante o pagamento das horas de sobreaviso, remuneradas com 1/3 do valor da hora normal, considerando-se o Salário Básico acrescido do Adicional de Periculosidade, quando for o caso, ao empregado designado a permanecer à disposição do Instituto, fora do local de trabalho, nos períodos de folga ou repouso, aguardando chamada.

Parágrafo 1º - Na eventualidade da chamada para o trabalho efetivo, o período trabalhado será remunerado como hora extraordinária, não sendo cumulativa.

Parágrafo 2º - A permanência à disposição do IPT, fica limitada ao máximo de 144 (cento e quarenta e quatro) horas/mês ou em 3 (três) finais de semana por mês, conforme o caso, independente da atividade exercida.

O adicional de periculosidade somente é devido quando se tem o labor em condições de exposição, assim, no regime de sobreaviso é indevido.

Os §§ 1º e 2º envolvem critérios, os quais estão além do sobreaviso propriamente dito e que necessitam de negociação coletiva.

Assim, a cláusula é deferida nos seguintes termos:

O IPT garante o pagamento das horas de sobreaviso, remuneradas com 1/3 do valor da hora normal, considerando-se o Salário Básico, ao empregado designado a permanecer à disposição do Instituto, fora do local de trabalho, nos períodos de folga ou repouso, aguardando chamada.

CLÁUSULA 12ª

Pela negociação coletiva anterior, o IPT não concede o vale refeição e sim a refeição no local de trabalho.

Vide a cláusula do acordo coletivo:

AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO

CLÁUSULA OITAVA - RESTAURANTE

O IPT fornecerá alimentação a seus empregados, com custeio compartilhado e desconto das refeições utilizadas, de acordo com a seguinte tabela:

SALÁRIO NOMINAL PARTICIPAÇÃO DO EMPREGADO***Até R\$ 1.616,27 ZERO******A partir de R\$ 1.616,28 0,7% do salário nominal***

a) Por já ter sido implantada a catraca eletrônica de acesso ao restaurante, permitindo o desconto do valor efetivamente gasto durante o mês, o IPT modificou a forma de custeio, mas não o percentual de participação do empregado.

b) A participação do empregado é de 0,028% do seu salário nominal por refeição. Esse percentual (0,028%) equivale ao 0,7% do salário nominal para 25 refeições mensais.

Depende de negociação coletiva a fixação da concessão da alimentação no local de trabalho por vale refeição. Rejeito nos termos propostos.

Concedo a cláusula nos termos propostos com o reajuste de 11,09%.

Assim, a cláusula tem a seguinte redação:

O IPT fornecerá alimentação a seus empregados, com custeio compartilhado e desconto das refeições utilizadas, de acordo com a seguinte tabela:

SALÁRIO NOMINAL PARTICIPAÇÃO DO EMPREGADO***Até R\$ 1.795,51 ZERO******A partir de R\$ 1.795,52 0,7% do salário nominal***

a) Por já ter sido implantada a catraca eletrônica de acesso ao restaurante, permitindo o desconto do valor efetivamente gasto durante o mês, o IPT modificou a forma de custeio, mas não o percentual de participação do empregado.

b) A participação do empregado é de 0,028% do seu salário nominal por refeição. Esse percentual (0,028%) equivale ao 0,7% do salário nominal para 25 refeições mensais.

CLÁUSULA 13ª

A cláusula 10ª do acordo coletivo 2021/2021 estabelece:

Até R\$ 11.609,44 3,5% do salário nominal/44 (unitário)***A partir de R\$ 11.609,45 4,5% do salário nominal/44 (unitário);******Aplicando-se o reajuste de 11,09% sobre R\$ 11.609,45, implica em R\$ 12.896,93 e não R\$ 12.897,22.***

Voto para incluir o valor de R\$ 12.897,22.

CLÁUSULA 16ª

Citada cláusula não estabelece uma obrigação que será mensal e de cunho geral.

O valor somente será pago diante do evento morte.

Assim, o seu encargo monetário não é tão grave para o orçamento da instituição.

A cláusula deve ser deferida na forma do PN 41, SDC, TRT 2ª Região:

No caso de falecimento de empregado, independente das indenizações securitárias e dos direitos e benefícios assegurados em lei, a empresa pagará um auxílio funeral de 1,5 (um e meio) piso salarial da categoria vigente no mês do falecimento, inclusive àqueles que estiverem afastados do trabalho por doença ou acidente, no prazo de 10 (dez) dias contados da notificação ou ciência do falecimento, ao dependente habilitado ou herdeiro.

CLÁUSULA 17ª

É inegável o caráter da fundamentação proposta, ou seja, equiparar os empregados viúvos aos empregados para fins de concessão de serviços de creche ou de reembolso.

Contudo, há o custo orçamentário, o qual implicará em parcelas mensais, isso sem se falar na ideia de que os autos não informam o número de filhos e de homens como empregados da empresa.

Assim, pelo encargo econômico, a equiparação depende expressamente de negociação coletiva.

Defere-se a cláusula anterior com o reajuste de 11,09%.

Cláusula deferida nos seguintes termos:

a) O IPT fornecerá serviços de creche para os filhos de suas empregadas e de seus empregados viúvos e aos pais solteiros ou separados que detenham a guarda legal dos filhos. O desligamento da criança da creche ocorrerá para acesso direto ao ensino fundamental, conforme legislação vigente. Sendo assim, será desligada em dezembro do ano em que completar 5 (cinco) anos a criança nascida entre os meses de janeiro e março. Para a criança nascida após o primeiro trimestre (entre os meses de abril e dezembro), o desligamento se dará no ano em que completar 6 (seis) anos.

b) O IPT promoverá o reembolso até o valor de R\$ 511,36 (quinhentos e onze reais e trinta e seis centavos) por mês, a título de reembolso creche, para crianças até 07 (sete) anos, mediante comprovação de gastos a ser efetuada por meio de documento fiscal idôneo, neles incluindo taxas de matrícula, mensalidade da creche, uniforme e materiais didáticos. Diante da disposição da Lei de Diretrizes e Bases da Educação, que reduziu a idade para ingresso no ensino fundamental de sete para seis anos, o IPT cessará a concessão do benefício de reembolso-creche para crianças a partir dos seis anos, quando esta, comprovadamente, ingressar no ensino fundamental público ou privado.

CLÁUSULA 25ª

Trata-se de uma cláusula de grande conteúdo social. Forma de prevenção e repressão ao assédio sexual e moral. Entendo ser razoável o deferimento do caput e dos parágrafos: primeiro e o sétimo. Os demais aspectos da cláusula exigiriam a negociação coletiva, como também o exame em concreto de cada situação de assédio moral e sexual.

Com base no Poder Normativo da Justiça do Trabalho, defiro a cláusula com a seguinte redação:

"As empresas se comprometem a iniciar uma campanha contra o assédio sexual e moral no local de trabalho, em conjunto com os sindicatos profissionais.

§ 1º. As denúncias de assédio serão apuradas em uma comissão bipartite (sindicato e empresa).

§ 2º. Caberá ao sindicato, empresa, SESMT e CIPA, averiguar o abuso de poder nas relações de trabalho e tomar medidas para coibir estas práticas, garantindo relações no trabalho onde predomine a decência, dignidade e

respeito pelo outro e a seus direitos de cidadão".

NO MAIS, ACOMPANHO.

FRANCISCO JORGE



Assinado eletronicamente por: [ELIANE APARECIDA DA SILVA

PEDROSO] - f3a73ea

<https://pje.trt2.jus.br/segundograu/Processo/ConsultaDocumento/listView.seam>



Documento assinado pelo Shodo