



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

## Dissídio Coletivo 0080588-54.2023.5.22.0000

Relator: FRANCISCO METON MARQUES DE LIMA

### Processo Judicial Eletrônico

Data da Autuação: 05/04/2023

Valor da causa: R\$ 10.000,00

**Partes:**

**SUSCITANTE:** SIND DOS TRAB EM PROCESSAMENTO DE DADOS DO ESTADO DO PI

ADVOGADO: LUCIANA DE MELO CASTELO BRANCO FREITAS

**SUSCITADO:** EMPRESA DE GESTAO DE RECURSOS DO ESTADO DO PIAUI S/A

ADVOGADO: MORGANA ARAUJO SA

**CUSTOS LEGIS:** MINISTERIO PUBLICO DO TRABALHO



PODER JUDICIÁRIO  
JUSTIÇA DO TRABALHO  
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 22ª REGIÃO  
Tribunal Pleno

**PROCESSO TRT N.º 0080588-54.2023.5.22.0000 (DC)**

**NATUREZA: DISSÍDIO COLETIVO DE NATUREZA ECONÔMICO**

**ORIGEM: TRT 22ª REGIÃO**

**SUSCITANTE: SIND DOS TRAB EM PROCESSAMENTO DE DADOS DO ESTADO DO PI -  
CNPJ: 23.657.828/0001-12**

**ADVOGADO: LUCIANA DE MELO CASTELO BRANCO FREITAS - OAB: PI0003180**

**SUSCITADA: EMPRESA DE GESTÃO DE RECURSOS DO ESTADO DO PIAUÍ S/A - CNPJ:  
06.643.068/0001-75**

**ADVOGADO: MORGANA ARAUJO SA - OAB: PI0009802**

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

### **EMENTA**

**DISSÍDIO COLETIVO DE NATUREZA ECONÔMICA - HOMOLOGAR as CLÁUSULAS 3ª, 31 e 33; DEFERIR, por unanimidade, as CLÁUSULAS 1ª, 2ª, 4ª, 6ª, 22ª, 25ª, 26ª, 41ª, nos termos em que propostas; DEFERIR PARCIALMENTE com mudança de redação as cláusulas 5ª, 8ª, 9ª, 11ª, 19ª, 24ª, 28ª, 32ª, 36ª, 38ª, 40ª, 42 e 43ª; e INDEFERIR as cláusulas 7, 10, 12ª, 13ª, 14ª, 15ª, 16ª, 17ª, 18ª, 20ª, 21ª, 23ª, 27ª, 29ª, 30ª, 34ª, 35ª, 37ª e 39ª.**

### **Relatório**

Trata-se de **Dissídio Coletivo de Natureza Econômica**, ajuizado pelo Sindicato dos Trabalhadores em Processamento de Dados do Estado do Piauí - SINDPD/PI, em face da Empresa de Gestão de Recursos do Estado do Piauí S/A - EMGERPI, com o escopo de estabelecer novas condições de trabalho para o ano calendário 2022/2024. Nessa oportunidade o suscitante apresentou a pauta de reivindicações.

O dissídio foi ajuizado com petição instruída acompanhada de documentos relativos à regularidade de constituição e legitimidade do Sindicato suscitante (ID. a641907 e ss.), pauta de reivindicações (ID. 2492f10), Assembleia Geral autorizativa e comprovação de tentativas de negociação direta com a suscitada (ID. c2dc630).

O SINDPD/PI afirma que enviou minuta propondo o entabulamento de acordo coletivo de trabalho, porém a empresa suscitada não aquiesceu com a proposta referida.



Já a suscitada, em sede de contestação, afirma que houve algumas mesas de negociação, porém não chegaram a um consenso, bem como que logo depois de ocorridas reuniões, passaram por avaliação junto à Diretoria da empresa ora demandada e do Governo do Estado do Piauí, através da PGE - Procuradoria Geral do Estado a fim de analisar a viabilidade da cláusulas propostas, uma vez que a EMGERPI, é uma sociedade de economia mista controlada pelo Estado do Piauí.

Alegou que não pode desobedecer aos termos do Decreto Estadual nº 11.670, de 22 de março de 2005, o qual dispõe sobre a celebração de termos de ajuste de condutas, de termos de compromisso e de acordos e convenções coletivas de trabalho no âmbito do Poder Executivo do Estado do Piauí, por depender do aval da Procuradoria Geral do Estado.

Apresenta, no entanto, as cláusulas que considera controversas com sua respectiva fundamentação.

Alega, ainda, que uma das razões determinantes que impedem a celebração de quaisquer acordos por parte da suscitada é a atual crise imposta pelo presente momento, que vem acarretando dificuldades superiores as já enfrentadas ao longo do tempo, isso em virtude da aludida dependência econômica da empresa em relação ao Estado.

No Despacho de id. 3f3660b foi marcada a audiência de conciliação para o dia **19 de abril de 2023**.

Na data designada, foi realizada a audiência de conciliação, porém não houve entabulação de acordo.

A advogada da EMGERPI, Dra. Morgana, informou que já foi oficiado à Secretaria de Administração solicitando a implantação do índice referente à recomposição salarial e que, em relação às demais cláusulas, não havia contraproposta, pleiteando a submissão do Dissídio a julgamento da Corte, conforme constante da contestação (ID. 1a36730) já juntada aos autos.

Foi determinada a remessa dos autos ao d. Ministério Público do Trabalho para emissão de parecer, porém não o fez (Certidão de id. 10a811c).

Na forma regimental, foi feita a distribuição do presente DC a esse Relator.

Os autos foram novamente enviados ao MPT para emissão de parecer, sendo apresentado parecer circunstanciado com manifestação sobre todas as cláusulas (Id. 149a9c0).



É o relatório.

## Voto

### Admissibilidade

Admito o dissídio coletivo eis que as partes estão de comum acordo.

### Prerrogativas da Fazenda Pública

A empresa suscitada requer sejam aplicadas as prerrogativas processuais inerentes à Fazenda Pública.

O C. Supremo Tribunal Federal tem entendido as sociedades de economia mista que não atuam no mercado concorrencial e que não visam a distribuição de lucros, caso da Reclamada EMGERPI, se beneficia das prerrogativas da Fazenda Pública, e, por consequência, da isenção quanto ao pagamento das custas processuais e depósito recursal, nos termos do Decreto-Lei 779 /69, bem assim da submissão das execuções ao regime de precatórios à luz do art. 100 da CF/88.

Assim, reconheço que a EMGERPI faz jus às prerrogativas processuais inerentes à Fazenda Pública.

### Mérito

A sentença normativa a ser declarada deve estabelecer as cláusulas objeto de homologação, deferimento, deferimento parcial e indeferimento.

Analiso as cláusulas, uma a uma, propondo solução ao Dissídio Coletivo, consolidada na proposição da Sentença Normativa correspondente.

### **CLÁUSULAS NÃO IMPUGNADAS PELA PARTE SUSCITADA - ANUÊNCIA TÁCITA.**

**As cláusulas 3ª, 31ª e 33ª foram aceitas sem restrições por ambas às partes, razão pela qual, com fulcro no princípio da autodeterminação coletiva, previsto no art. 8º da Constituição Federal, defiro-as nos moldes em que propostas:**

### **Cláusula 3ª - QUADRO DE AVISO**



A EMGERPI manterá à disposição da representação dos empregados, em suas instalações, quadro de avisos exclusivo, conforme praticado.

**Justificativa do suscitante:**

O sindicato alega que a cláusula que já vinha sendo mantidas nos Acordos Coletivos de Trabalho e nos Dissídios Coletivos anteriores, além de ser uma forma que o sindicato dispõe de poder contatar com seus filiados e passar informações com mais rapidez e eficiência.

**Manifestação do MPT:**

O Ministério Público do Trabalho recomenda a homologação desta cláusula, à consideração de que houve conciliação e porque não vemos nela qualquer agressão ao interesse público.

**Voto.**

A suscitada não manifesta qualquer objeção à cláusula e, não havendo contrariedade legal, voto pela sua homologação.

**Cláusula 31ª - DIA DO PROFISSIONAL DE INFORMÁTICA**

A EMGERPI/PRODEPI reconhece, no período de vigência deste Acordo Coletivo de Trabalho, a data de 28 de outubro como Dia do Profissional de Informática, oportunidade em que não haverá expediente na empresa.

**Justificativa do suscitante:**

Sustenta a entidade profissional que é conquista da categoria e que nesse dia patrocinará palestras e debates com profissionais renomados na área com o objetivo de motivar e estimular os empregados a desempenharem com maior eficácia suas atribuições.

**Manifestação do MPT:**

O Ministério Público do Trabalho recomenda a homologação desta cláusula, à consideração de que houve conciliação e porque não vemos nela qualquer agressão ao interesse público.

**Voto.**



A suscitada não manifesta qualquer objeção à cláusula e, não havendo contrariedade legal, voto pela sua homologação.

### **Cláusula 33ª - REABILITAÇÃO**

Todo trabalhador com doença profissional ou relacionada ao trabalho, desde que impedido de retornar à função de origem, será reabilitado em nova função.

Parágrafo Primeiro: Após afastamento do trabalho, por benefício previdenciário/acidentário, o retorno à produção será gradativo, de acordo com a situação de cada trabalhador, avaliada pelo órgão de Medicina do Trabalho da empresa.

Parágrafo Segundo: O processo de reabilitação profissional do empregado acidentado será realizado em convênio com o CRP/INSS.

Parágrafo Terceiro: Facultar-se-á, às representações dos empregados, o acompanhamento de todo e qualquer processo de reabilitação decorrente desta cláusula.

Justificativa do suscitante:

A parte suscitante justifica que a cláusula pretende garantir ao empregado a sua reabilitação profissional sem gerar gravames futuros, e ao mesmo tempo é medida solidária ao empregado que teve a sua capacidade produtiva reduzida em prol da própria empresa.

### **Manifestação do MPT:**

O Ministério Público do Trabalho recomenda a homologação desta cláusula, pois houve conciliação entre as partes e não há qualquer afronta ao interesse público.

### **Voto.**

A suscitada não manifesta qualquer objeção à cláusula e, não havendo contrariedade legal, voto pela sua homologação.

### **CLÁUSULAS IMPUGNADAS PELA SUSCITADA**

### **Cláusula 1ª - AVALIAÇÃO DE CENÁRIOS**



A EMGERPI/PRODEPI E O SINDPD/PI reunir-se-ão sempre que solicitado por uma das partes com vistas a analisar conjuntamente os cenários de ampliação das cláusulas compactuadas, podendo modificá-las ou aprimorá-las, e outras condições que desejam acordar com o referendo de Assembleia Geral dos Trabalhadores da empresa.

Justificativa do suscitante:

Sustenta a entidade profissional que a cláusula permite aos trabalhadores e à empresa estarem avaliando e, caso necessário, redefinindo algumas cláusulas do Acordo Coletivo de Trabalho, conforme interesse conjunto das partes.

Impugnação da suscitada:

A empresa aduz a impossibilidade de celebração de negociação nesse aspecto, alegando que depende de manifestação do Governo do Estado, por intermédio da Procuradoria-Geral do Estado, o que torna inúteis os termos da referida cláusula, motivo pelo qual requer sua exclusão.

#### **Manifestação do MPT:**

O Ministério Público do Trabalho recomenda o deferimento desta cláusula, à consideração de que não estabelece nenhuma obrigação econômica, mas a mera participação em reuniões de negociação, e porque não vemos nela qualquer agressão ao interesse público.

#### **Voto.**

Trata-se de cláusula deferida em sentenças normativas anteriores e por não representar nenhuma afronta legal, defiro-a integralmente.

#### **Cláusula 2ª - CUMPRIMENTO DO ACORDO**

Será realizada, sempre que solicitada pela as partes, reunião de avaliação do cumprimento do acordo entre a EMGERPI/PRODEPI e o SINDPD/PI.

Parágrafo primeiro: Caso seja detectado qualquer problema quanto ao cumprimento, pelas partes, das disposições deste instrumento, o SINDPD/PI concederá à EMGERPI /PRODEPI um prazo de 30 (trinta) dias para as soluções que se fizerem necessárias.



Parágrafo Segundo: O ajuizamento de ação de cumprimento pelo SINDPD /PI de quaisquer das cláusulas do presente Acordo só poderá ocorrer depois de vencido o prazo mencionado no parágrafo anterior, circunstância que jamais prejudicará o direito de ação cabível aos trabalhadores individualmente.

Parágrafo Terceiro: A EMGERPI/PRODEPI reconhece e aceita a legitimidade processual do SINDPD/PI para ajuizar ação de cumprimento de quaisquer das cláusulas do presente Acordo Coletivo.

Justificativa do suscitante:

A parte suscitante cláusula servirá de embasamento para a impetração da ação de cumprimento e estabelece prazos para que as partes possam administrativamente buscar uma composição amigável antes de buscar a intervenção do Poder Judiciário. Alega que já foi prevista em Acordos Coletivos e sentenças normativas anteriores.

Impugnação da suscitada:

A empresa renova, mais uma vez, a impossibilidade de celebração de negociação nesse aspecto, alegando que depende de manifestação da Procuradoria-Geral do Estado, razão pela qual pugna pela sua exclusão.

**Manifestação do MPT:**

O Ministério Público do Trabalho recomenda o deferimento desta cláusula, à consideração de que privilegia a negociação, não importa em encargo econômico nem em agressão ao interesse público.

**Voto.**

Trata-se de cláusula deferida em sentenças normativas anteriores e por não representar nenhuma afronta legal, defiro-a integralmente.

**Cláusula 4ª - VIGÊNCIA**

Com exceção das cláusulas de natureza econômica, que deverão ser discutidas a cada ano na data-base da categoria, o presente Acordo Coletivo de Trabalho terá vigência de 02 (dois) anos, contada de 1º de setembro de 2022 até 31 de agosto de 2024, ficando mantida a database para 1º de setembro.



**Justificativa do suscitante:**

Sustenta a entidade profissional que a empresa Suscitada tem reconhecido a data base da categoria no dia primeiro de setembro, conforme se observa da ata da reunião de mediação junto a Superintendência do Trabalho no Estado do Piauí; inclusive, a empresa Suscitada já vem fazendo em anos anteriores; também ficou garantida por meio da interposição de Protesto Judicial neste Regional à época (Proc. TRT-PJ-0080464-08.2022.5.22.0000). Com esta cláusula pretende-se fixar o prazo de validade para que as partes tenham entre si um acordo regulamentador de seus direitos e obrigações.

**Impugnação da suscitada:**

A suscitada alega que a proposta se refere a data pretérita, não possuindo condições financeiras de arcar com obrigações retroativas à publicação da sentença normativa. Requer que seja fixada a vigência e, consequentemente, a determinação de prováveis pagamentos, somente a partir da publicação da sentença normativa.

**Manifestação do MPT:**

O Ministério Público do Trabalho recomenda o deferimento desta cláusula, à consideração de que se vincula ao cumprimento de cláusulas de implementação obrigatória. Ademais, houve tempestivo protesto pela manutenção da data-base (0080464-08.2022.5.22.0000).

**Voto.**

Trata-se de conquista da categoria em instrumentos normativos anteriores, inclusive praticada pela empresa ao longo dos anos. Ante a ausência de contrariedade legal, defiro-a integralmente (PN nº 120).

**Cláusula 5ª - REAJUSTE SALARIAL**

A Tabela Salarial da EMGERPI/PRODEPI, a vigorar a partir de 1º de setembro de 2022 será aquela decorrente da aplicação da variação do INPC/IBGE apurado entre 1º de setembro de 2021 e 31 de agosto de 2022 sobre os valores vigentes em 31 de agosto de 2022 e a Tabela Salarial da EMGERPI/PRODEPI, a vigorar a partir de 1º de setembro de 2023 será aquela decorrente da aplicação da variação do INPC/IBGE apurado entre 1º de setembro de 2022 e 31 de agosto de 2023 sobre os valores vigentes em 31 de agosto de 2023.



Parágrafo Primeiro: A empresa pagará as diferenças salariais provenientes do reajuste contido no *caput* desta cláusula, referentes ao período compreendido entre setembro do ano corrente e a assinatura deste Acordo Coletivo de Trabalho ou a publicação de Sentença Normativa, na primeira folha de pagamento dos trabalhadores.

Parágrafo Segundo: O índice correspondente a variação INPC/IBGE, conforme *caput* desta cláusula reajustará os seguintes códigos: 111030 - Gratificação de Função; 111017 - Salários Contratados; 111075 - Gratificação Incorporada e 111080 - Gratificação de Produtividade.

#### Justificativa do suscitante:

Aduz a parte suscitante que a cláusula tem por finalidade buscar melhorar o ânimo da categoria que espera receber ao as perdas salariais corroídas pela inflação. Afirma que o Governo Federal liberou os empregados e empregadores para negociarem livremente os reajustes salariais podendo as partes, inclusive, escolherem o índice inflacionário aplicável que mais se amolde entre os diretamente interessados. Salaria que o Governo Federal desindexou os salários, no entanto os trabalhadores não podem ficar excluídos de receberem reajustes salariais compensatórios frente à inflação acumulada desde o último reajuste salarial. Destaca que a empresa Suscitada na reunião de mesa de negociação ocorrida em 07/12/2022 junto a Superintendência do Trabalho no Estado do Piauí informou que solicitou à Secretaria de Administração e Previdência do Governo do Estado a inclusão da reposição salarial em folha de pagamento correspondente à data base da categoria (Setembro/2022), mas ainda não obteve resposta por parte desta secretaria.

#### Impugnação da suscitada:

A empresa defende que tem concedido o reajuste salarial com base em 100% do INPC, apurado no ano anterior, apurado no ano anterior, com o necessário aval da SEAD e demais órgãos de assessoramento do Governador do Estado, conforme faz prova o Ofício SEI anexo. Quanto ao pagamento das diferenças salariais que está proposto no parágrafo primeiro, destaca-se que não há condições da suscitada arcar com tal pagamento, tendo em vista que nem mesmo a reposição salarial foi possível de ser efetuada no mês requerido, imagine se somarmos ao pagamento do reajuste salarial o montante de diferenças advindas de suposto atraso. Quanto à proposta contida no parágrafo segundo a empresa, em regra, concorda que o reajuste acima seja restrito ao salário-base ou salário contratado (código 111017), sob pena de se produzir um efeito cascata não suportável pelas finanças da empresa. Assim, requer a suscitada que sejam indeferidos pela total inviabilidade e impossibilidade de



cumprimento, sobretudo, os parágrafos da cláusula em atenção aos julgamentos anteriores proferidos por este Tribunal, bem como pela Corte Superior, ou alternativamente que sofram as alterações propostas pela suscitada, para que se adeque à realidade econômico-financeira da EMGERPI.

### **Manifestação do MPT:**

O Ministério Público destaca que a suscitada concorda em parte com o reajuste salarial, aduzindo que historicamente tem concedido o reajuste salarial com base no INPC, após aprovação do Governo do Estado.

Contudo, alegando impossibilidade financeira, diz que o reajuste somente pode incidir sobre o salário contratado (código 111017) e a partir da data da pactuação.

Afirma que a retroatividade à data-base representa a mera concretização de decisão judicial, sendo que a correção pelo índice inflacionário constitui obrigação que não implica em ganho real, devendo incidir sobre as referidas verbas que compõem a remuneração.

Antes as considerações acima referidas, o Ministério Público do Trabalho recomenda o deferimento desta cláusula.

### **Voto.**

Proposta semelhante do caput já foi debatida no Dissídio Coletivo nº 0080430-04.2020.5.22.0000 (Rel. Wellington Jim Boavista, julgado em 11/08/2021), sendo deferido o reajuste com base na variação de 100% (cem por cento) do INPC/IBGE.

O art. 13 da Lei nº 10.192/2001 veda a fixação de cláusula de reajuste salarial automática vinculada a índice de preços.

No entanto, não existe a proibição da recomposição salarial, que está autorizada no parágrafo primeiro do art. 13, da supracitada lei, que assim dispõe: "nas revisões salariais na data-base anual, serão deduzidas as antecipações concedidas no período anterior à revisão".

Desta sorte, com espeque no art. 114, § 2º, da Constituição Federal e respeitando a necessidade de recuperação das perdas salariais, respeitando os normativos sobre a matéria, entendo cabível a reposição salarial com base na variação do Índice Nacional de Preços ao Consumidor - INPC, apurado pelo IBGE, nos últimos doze meses.

No que se refere ao parágrafo primeiro, inexistente qualquer incompatibilidade com a legislação, sendo mera garantia da efetividade da decisão judicial, nesse sentido



já se manifestou o C. TST (RO-20482-84.2010.5.04.0000, Relator Ministro Walmir Oliveira da Costa, DEJT 12/6/2015; RO-8724-74.2011.5.04.0000, Relatora Ministra Maria de Assis Calsing, DEJT 13/3/2015; RO-8712-60.2011.5.04.0000, Relator Ministro Fernando Eizo Ono, DEJT 6/3/2015; RO-8726-44.2011.5.04.0000, Relatora Ministra Dora Maria da Costa, DEJT 17/10/2014; RO-4788-41.2011.5.04.0000, Relatora Ministra Maria de Assis Calsing, DEJT 21/2/2014), prevendo o pagamento de diferenças salariais na primeira folha de pagamento do mês subsequente ao da publicação do acórdão normativo.

Quanto às gratificações previstas no parágrafo segundo, ressalto que a aplicação do INPC/IBGE corresponde a mera correção dos valores no mesmo índice da reposição salarial, não significando aumento salarial a título de produtividade ou qualquer outra rubrica. Ademais, não há que se falar em afronta à Lei Complementar 173/2020, posto que não está sendo concedido aumento salarial, mas apenas a mera correção de valores pelo INPC/IBGE.

Defiro parcialmente a cláusula, que passa a ter a seguinte redação:

#### **"Cláusula 5ª - REAJUSTE SALARIAL**

A Tabela Salarial da EMGERPI/PRODEPI, a vigorar a partir de 1º de setembro de 2022 será aquela decorrente da aplicação do fator de correção referente a 100% (cem por cento) da variação do INPC/IBGE apurado entre 1º de setembro de 2021 e 31 de agosto de 2022 sobre os valores vigentes em 31 de agosto de 2022.

Parágrafo Primeiro: A empresa pagará as diferenças salariais provenientes do reajuste contido no *caput* desta cláusula, referentes ao período compreendido entre setembro de 2021 a partir da publicação da sentença normativa, na primeira folha de pagamento dos trabalhadores.

Parágrafo Segundo: O índice correspondente a variação INPC/IBGE, conforme *caput* desta cláusula reajustará os seguintes códigos: 111030 - Gratificação de Função; 111017 - Salários Contratados; 111075 - Gratificação Incorporada e 111080 - Gratificação de Produtividade".

#### **Cláusula 6ª - PAGAMENTO DA FOLHA DE SALÁRIOS**

A EMGERPI pagará os salários de seus empregados até o dia 30 de cada mês de referência da folha de pagamento.

Justificativa do suscitante:



Sustenta o sindicato profissional que a cláusula foi prevista em Acordos Coletivos e Dissídios Coletivos anteriores e pretende-se permitir a programação das despesas mensais dos trabalhadores, e, por conseguinte, sua organização familiar.

**Impugnação da suscitada:**

A empresa requer que seja obedecida a regra do art. 459, § 1º da CLT, devendo ser consignado na cláusula que o pagamento será feito até o quinto dia útil do mês, tendo em vista que a EMGERPI depende e obedece, o calendário de pagamento do Estado do Piauí.

**Manifestação do MPT:**

O Ministério Público destaca que, em dissídios coletivos anteriores, restou fixado o prazo até o dia 30 de cada mês, exatamente como ora pede o suscitante, pelo que recomenda o deferimento desta cláusula.

**Voto.**

A proposta já foi deferida em dissídios coletivos anteriores.

Frise-se que em precedente da SDC, no qual a EMGERPI figura como parte, o TST manteve decisão do Tribunal Regional que fixou o pagamento de salário até o dia 30 de cada mês:

"A) RECURSO ORDINÁRIO DO SINDICATO DOS TRABALHADORES EM PROCESSAMENTO DE DADOS DO ESTADO DO PIAUÍ. DISSÍDIO COLETIVO DE NATUREZA ECONÔMICA. 1. CLÁUSULA 9ª - PAGAMENTO DA FOLHA DE SALÁRIO. A cláusula fixada pelo TRT de origem prevê a obrigação da Empresa Suscitada de pagar os salários de seus empregados até o dia 30 de cada mês de referência da folha de pagamento, não até o dia 25, como pleiteado pelo Sindicato Suscitante. Não se trata de cláusula preexistente, tampouco de conquista histórica da categoria, nos termos da jurisprudência da SDC. Como se sabe, o § 1º do art. 459 da CLT estabelece que, quando o pagamento houver sido estipulado por mês, deverá ser efetuado, o mais tardar, até o quinto dia útil do mês subsequente ao vencido. Considerando a impossibilidade atual da Empresa Suscitada de observar o comando de pagamento até o dia 25 de cada mês, conforme ressaltou a Procuradoria Regional do Trabalho, e tendo em conta que o comando da cláusula de pagamento até o dia 30 de cada mês permanece mais favorável que o comando legal, deve ser mantida a cláusulanos termos em que deferida pelo Tribunal Regional. Recurso ordinário desprovido [...]" (RO-340-19.2014.5.22.0000, j. 14/12/2015, Relator Ministro Mauricio Godinho Delgado, DEJT 12 /2/2016).

A proposta está de acordo com a jurisprudência da SDC do C. TST e configura conquista da categoria por constar em avenças anteriores, evolução que não pode retroceder,



eis que dentro de um patamar civilizatório mínimo nas relações laborais. Ademais, não há desrespeito ao art. 459, § 1º da CLT, posto que o artigo fixa apenas o prazo limite, inexistindo óbice para estabelecimento de data anterior.

Defiro-a integralmente.

### **Cláusula 7ª - REAJUSTES SALARIAIS FUTUROS**

Aos salários corrigidos na data base do ano correspondente será aplicada a política salarial oficial em vigor ou a que venha a substituí-la, até que seja firmado um novo acordo coletivo de trabalho.

Justificativa do suscitante:

A parte suscitante alega que a cláusula visa garantir a correção salarial tendo como base a política salarial oficial em vigor após conclusão do Acordo Coletivo de Trabalho que garanta melhores condições financeiras aos trabalhadores.

Impugnação da suscitada:

A suscitada discorda da cláusula, sustentando que o TST tem indeferido a cláusula relativa à aplicação de futuras políticas salariais.

### **Manifestação do MPT:**

O Ministério Público destaca que a suscitada diz que a cláusula é desnecessária, porque já vem praticando a reposição.

O reajuste salarial futuro constitui cláusula econômica e depende de negociação coletiva, conforme dissídios anteriores (0080285-79.2019.5.22.0000, 0080430-04.2020.5.22.0000).

Assim, recomenda o **indeferimento** desta cláusula.

### **Voto.**

O art. 13 da Lei nº 10.192/2001 veda a fixação de cláusula de reajuste salarial automática vinculada a índice de preços.

Ademais, segundo o entendimento do c. TST, o benefício (reajuste salarial futuro), que possui cunho econômico, somente pode ser estabelecido na via da negociação



coletiva e não por meio do poder normativo (RO-80282-95.2017.5.22.0000, SDC, Relatora Ministra Kátia Magalhães Arruda, DEJT 15/2/2019).

Ressalta-se que no Dissídio Coletivo nº 0080285-79.2019.5.22.0000 (Rel. Arnaldo Boson Paes, julgado em 03/04/2020), esta mesma cláusula foi indeferida pelo TRT 22ª Região.

Assim, por desrespeito à lei e jurisprudência, indefiro integralmente a supracitada cláusula.

### **Cláusula 8ª - HORAS EXTRAORDINÁRIAS**

A EMGERPI pagará as horas extraordinárias de seus empregados, realizadas de Segunda à Sexta-feira, acrescidas de 50% da hora normal e nas horas realizadas aos sábados, domingos e feriados, acrescidas em 100%, conforme o praticado.

Parágrafo Primeiro: As horas extras serão sempre remuneradas pelos valores atualizados dos salários.

Parágrafo Segundo: Caso o empregado venha a trabalhar em prolongamento da jornada de trabalho ou em jornada extra, a empresa garante as refeições próprias dos respectivos horários.

Justificativa do suscitante:

Sustenta o sindicato profissional que o objetivo da cláusula é desestimular a realização de horas extras.

Impugnação da suscitada:

A empresa aduz que a fixação do percentual de 50% de adicional em dias normais e de 100% em domingos e feriados é mera reprodução da lei, sendo desnecessária. Impugna, ainda, o parágrafo segundo da cláusula que impõe o fornecimento de refeições em caso de horas extras, por se tratar de aumento de despesa, sem previsão legal.

### **Manifestação do MPT:**

O Ministério Público destaca que a suscitada concorda com os valores, mas rejeita a obrigação de fornecer alimentação.

Afirma que o pagamento de horas extras decorre de mandamento constitucional, mas o fornecimento de refeições é um ônus econômico que depende de acordo.



Assim, recomenda o deferimento parcial desta cláusula, com exclusão do o Parágrafo Segundo.

### **Voto.**

A cláusula referente às horas extras tem sido objeto dos últimos dissídios coletivos instaurados neste Tribunal em face das mesmas partes, tendo sido fixado o adicional de horas extras de 50%, no labor de segunda a sexta, conforme processos nº 0080190-83.2018.5.22.0000 e 0080285-79.2019.5.22.0000. A elevação do percentual dependeria de acordo coletivo, o que não houve.

O percentual de 50% está em consonância com o art. 7º, XVI, da CF/88, razão pela qual não há óbice para o acolhimento do caput.

Por sua vez, o parágrafo segundo da cláusula estabelece ônus financeiro para a suscitada (fornecimento de refeição), em caso de prestação de horas extras, o que somente é possível por meio de negociação coletiva. Logo, ante a vedação de imposição de encargo econômico via poder normativo, indefiro o parágrafo segundo da cláusula.

Defiro parcialmente a cláusula, que passa a ter a seguinte redação:

### **"Cláusula 8ª - HORAS EXTRAORDINÁRIAS**

A EMGERPI pagará as horas extraordinárias de seus empregados, realizadas de Segunda à Sexta-feira, acrescidas de 50% da hora normal e nas horas realizadas aos sábados, domingos e feriados, acrescidas em 100%, conforme o praticado.

Parágrafo primeiro: As horas extras serão sempre remuneradas pelos valores atualizados dos salários."

### **Cláusula 9ª - SOBREAVISO**

A EMGERPI/PRODEPI poderá escalar empregados no regime de sobreaviso.

Parágrafo Primeiro: As horas de sobreaviso, para todos os efeitos, serão remuneradas à razão de 1/3 (um terço) do salário/hora normal.

Parágrafo Segundo: Ao empregado que estiver de sobreaviso será devido o pagamento de horas extras a partir do momento em que for chamado a trabalhar e pelo tempo que permanecer trabalhando, deixando então de fazer *jusao* adicional previsto no parágrafo anterior.



Justificativa do suscitante:

Aduz o sindicato suscitante que a remuneração do empregado em sobreaviso advém do fato de que este, em tal situação, encontra-se com a sua liberdade de locomoção tolhida, aguardando ser chamado a qualquer momento pelo empregador, comprometendo, assim, seus afazeres familiares pessoais ou até seu lazer.

Impugnação da suscitada:

A empresa entende que o adicional de horas extraordinárias só deve ser pago se houver efetivo trabalho em sobrejornada, assim requer a empresa o indeferimento da cláusula.

**Manifestação do MPT:**

O Ministério Público do Trabalho destaca que a empresa defende que não cabe remuneração na hipótese de mera disposição, sem que haja a efetiva prestação de serviço.

Nos termos da Súmula nº 428 do TST, por analogia com o art. 244 da CLT, a remuneração do sobreaviso é devida a todos os empregados estejam, ainda que à distância, devidamente escalados e submetidos ao controle patronal por instrumentos telemáticos ou informatizados.

Assim, o Ministério Público do Trabalho recomenda o deferimento desta cláusula.

**Voto.**

Trata-se de cláusula que já foi objeto de homologação em Dissídios Coletivos anteriores, por ausência de impugnação.

É certo que diz respeito a aspecto financeiro, o que requer mais atenção em seu deferimento, porém diz respeito a questão já consolidada no entendimento consubstanciado no enunciado da Súm. 428, do TST. Entretanto, a Súmula aludida, No entanto, o TST deixou claro que apenas o uso do celular, pager ou outro instrumento tecnológico de comunicação fornecido pela empregador não garante ao empregado o recebimento de horas extras nem caracteriza submissão ao regime de sobreaviso.

Destarte, a cláusula merece modificação para alinhamento do o verbete referido.

Defiro parcialmente a cláusula, que passa a ter a seguinte redação:



**"Cláusula 9ª - SOBREA VISO**

A EMGERPI/PRODEPI poderá escalar empregados no regime de sobreaviso.

Parágrafo Primeiro: As horas de sobreaviso, para todos os efeitos, serão remuneradas à razão de 1/3 (um terço) do salário/hora normal.

Parágrafo Segundo: Ao empregado que estiver de sobreaviso será devido o pagamento de horas extras a partir do momento em que for chamado a trabalhar e pelo tempo que permanecer trabalhando, deixando então de fazer *jus* ao adicional previsto no parágrafo anterior.

Parágrafo Terceiro: O fornecimento ou uso do celular, pager ou outro instrumento tecnológico de comunicação fornecido pela empregador não garante ao empregado o recebimento de horas extras nem caracteriza submissão ao regime de sobreaviso."

**Cláusula 10ª - ADICIONAL POR TEMPO DE SERVIÇO.**

A EMGERPI/PRODEPI pagará mensalmente a cada empregado, em rubrica própria, adicional por tempo de serviço, denominado anuênio, à razão 1% (um por cento) sobre o valor do nível salarial do empregado, por ano trabalhado até o máximo de 35% (trinta e cinco por cento).

Parágrafo primeiro: O pagamento de cada anuênio dar-se-á no mês correspondente àquele da admissão do empregado na empresa, a partir do primeiro aniversário do contrato de trabalho.

Parágrafo segundo: O direito ao benefício restringir-se-á aos empregados contratados em regime de prazo indeterminado.

Justificativa do suscitante:

A parte suscitante aduz que esta cláusula, além de estimular os empregados a um melhor desempenho na empresa, permite alcançar o máximo de rendimento e plena satisfação entre a empresa e seus empregados.

A suscitada alega que a cláusula é matéria típica de negociação coletiva. Argumenta, ainda, a inexistência de previsão legal para pagamento do adicional, além da dificuldade financeira.

**Manifestação do MPT:**

O Ministério Público do Trabalho destaca que a suscitada afirma tratar-se de cláusula nova, sobre a qual não houve acordo.

A matéria é própria para acordo, o que não houve.

De fato, a cláusula foi indeferida nos dissídios anteriores e nunca constou em acordos.

Essa proposta tem como base os anuênios que eram pagos aos servidores públicos, mas que há muito tempo foram excluídos dos regimes jurídicos, não fazendo sentido o seu pagamento para empregados públicos a não ser por consentimento do empregador.

Assim, o Ministério Público do Trabalho recomenda o seu indeferimento.

### **Voto.**

A cláusula impõe o pagamento de anuênio. Referida parcela somente pode ser estabelecida por meio de negociação coletiva, com o consentimento do empregador, razão pela qual indefiro a cláusula.

### **Cláusula 11ª - AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO**

O valor do auxílio alimentação a ser concedido aos empregados da EMGERPI/PRODEPI a vigorar a partir de 1º de setembro de 2022 será aquele decorrente da aplicação da variação da variação do INPC/IBGE apurado entre 1º de setembro de 2021 e 31 de agosto de 2022 sobre o valor vigente em 31 de agosto de 2022 e o valor do auxílio alimentação a vigorar a partir de 1º de setembro de 2023 será aquela decorrente da aplicação da variação da variação do INPC/IBGE apurado entre 1º de setembro de 2022 e 31 de agosto de 2023 sobre o valor vigente em 31 de agosto de 2023.

Parágrafo Primeiro: Fica garantida a extensão do benefício, objeto desta cláusula, aos empregados, que venham a se afastar do exercício de suas funções em decorrência de acidente de trabalho ou por motivo de doença.

Parágrafo Segundo: A empresa pagará as diferenças de Auxílio Alimentação provenientes do reajuste contido no caput desta cláusula, referentes ao período compreendido entre 1º de setembro do ano correspondente e a assinatura do Acordo Coletivo de Trabalho ou a publicação de Sentença Normativa, na primeira folha de pagamento dos trabalhadores.

Justificativa do suscitante:



A parte suscitante alega que o auxílio-alimentação constitui um estímulo de relevante valor social na medida em que a empresa ao concedê-lo recebe benefícios fiscais e conseqüentemente o trabalhador aumentará sua produtividade, o que ao final se resume em ganho real para ambas as partes.

O recebimento de ticket-alimentação pelo empregado, considerando o contexto social ao qual nos encontramos e frente a enorme crise econômica, traz ao trabalhador a certeza de sua alimentação independentemente de dívidas contraídas durante o mês em curso.

A estabilidade emocional do trabalhador passa muitas vezes pela garantia alimentar, afinal todo trabalho por mais árduo que seja induz o ser humano a fazê-lo, primeiramente, por necessidade alimentar.

#### Impugnação da suscitada:

A suscitada se insurge, alegando que o pagamento de auxílio alimentação não decorre de imposição legal. Afirma que não desenvolve atividade lucrativa, sendo mantida integralmente com recursos oriundos do Tesouro Estadual, o que compromete qualquer aumento no valor de benefícios dessa natureza, sem a aprovação dos órgãos de gestão financeira do Estado.

No tocante ao parágrafo primeiro, suscita que, em razão de afastamento previdenciário, não há nenhuma fundamentação legal para o deferimento desta vantagem, pelo que requer a suscitada a exclusão do presente parágrafo.

No tocante ao parágrafo segundo que impõe o pagamento das diferenças, acaso existentes, em parcela única, reiter que tal aceitação está condicionada à concordância da Secretaria de Administração do Estado bem como da Secretaria da Fazenda do Estado do Piauí, órgãos aos quais a EMGERPI é vinculada e dos quais depende financeiramente para assumir obrigações desta natureza.

Assim, requer a suscitada o indeferimento da cláusula em sua integralidade, pelos fundamentos acima expostos.

#### **Manifestação do MPT:**

O Ministério Público do Trabalho destaca que a suscitada alega que todo o dispositivo estabelece obrigações que dependem de acordo.

Embora não se trate de obrigação, a verba é regulada por legislação e compõe contraprestação indenizatória aos trabalhadores, que deve ser atualizada sem incidência de ganho real, com a aplicação unicamente do índice INPC/IBGE do período sobre o valor vigente.



Contudo, não cabe a imposição aos trabalhadores afastados por doença ou acidente, por se tratar de matéria nova, sujeita a negociação.

Assim, o MPT opina pelo deferimento parcial, com a exclusão do parágrafo primeiro.

### **Voto.**

No que se refere aos reajustes do auxílio alimentação, nos Dissídios Coletivos nº 0080331-73.2016.5.22.000, 0080282-95.2017.5.22.000, 0080190-83.2018.5.22.0000 e 0080285-79.2019.5.22.0000, o TRT 22ª Região deferiu o reajuste com base no INPC.

Quanto ao parágrafo primeiro, que se refere à extensão do benefício aos empregados afastados por acidente de trabalho ou por doença, o C. TST já teve oportunidade de se manifestar, tendo entendido que o benefício não pode ser estendido ante a necessidade de negociação entre as partes (RO-80331-73.2016.5.22.0000, SDC, Relatora Ministra Maria Cristina Irigoyen Peduzzi, DEJT 7/11/2017). Por tal razão, o parágrafo primeiro foi indeferido.

No que tange ao parágrafo segundo, referida cláusula foi mantida nos Dissídios Coletivos nº 0080190-83.2018.5.22.0000 e 0080285-79.2019.5.22.0000. Nesse mesmo aspecto, já se posicionou o C. TST ao analisar a referida cláusula em caso similar:

"(...) O § 3º garante o pagamento, em parcela única, das diferenças do reajuste relativas ao período de vigência deste acórdão normativo. O benefício pode ser fixado mesmo sem norma preexistente, pois a Suscitada não recorreu contra a determinação da Corte de origem de que a sentença normativa produzirá efeitos no dia imediato ao termo final da sentença anterior. Solução idêntica adotada pela C. SDC no período imediatamente anterior ( RO-80141-47.2015.5.22.0000, Relatora Ministra Maria Cristina Irigoyen Peduzzi, DEJT 7/6/2017) e no período 2013/2014 (RO-340-19.2014.5.22.0000, Relator Ministro Mauricio Godinho Delgado, DEJT 12/2/2016), embora por fundamento jurídico diverso (RO-80331-73.2016.5.22.0000, SDC, Relatora Ministra Maria Cristina Irigoyen Peduzzi, DEJT 7/11/2017)".

Defiro parcialmente a cláusula, que passa a ter a seguinte redação:

### **"Cláusula 11ª - AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO**

O valor do auxílio alimentação a ser concedido aos empregados da EMGERPI/PRODEPI a vigorar a partir de 1º de setembro de 2022 será aquela decorrente da aplicação da variação da variação do INPC/IBGE apurado entre 1º de setembro de 2021 e 31 de agosto de 2022 sobre o valor vigente em 31 de agosto de 2022.

Parágrafo Primeiro: indeferido.



Parágrafo Segundo: A empresa pagará as diferenças de Auxílio Alimentação provenientes do reajuste contido no caput desta cláusula, na primeira folha de pagamento subsequente à publicação desta sentença normativa".

### **Cláusula 12ª - APOIO AO EMPREGADO COM DEPENDENTE DEFICIENTE**

A EMGERPI/PRODEPI proporcionará aos empregados que possuam comprovadamente dependentes com necessidades especiais, auxílio financeiro mensal no valor correspondente a 02 (dois) salários mínimos para pagamento de despesas com tratamento especializado.

Parágrafo Único: O empregado deverá comprovar, junto à administração da empresa, o direito ao benefício.

Justificativa do suscitante:

Sustenta o sindicato que a cláusula já vinha sendo mantida em Acordos Coletivos e Dissídios Coletivos anteriores. Alega que a cláusula tem um grande valor social na medida em que auxilia financeiramente o empregado que possui dependente deficiente sob sua custódia.

Impugnação da suscitada:

A empresa defende que a cláusula não é preexistente, nem tampouco conquista histórica da categoria. Alega que o benefício postulado supera sua capacidade de pagamento, além de violar o princípio da isonomia e por ser de natureza econômica deve ser indeferida.

#### **Manifestação do MPT:**

O Ministério Público do Trabalho destaca que a suscitada postula o indeferimento da cláusula, alegando que o benefício postulado supera sua capacidade de pagamento, além de violar o princípio da isonomia.

Afirma trata-se de cláusula econômica que depende de negociação coletiva.

Nos dois últimos dissídios (0080285-79.2019.5.22.0000, 0080430-04.2020.5.22.0000), a cláusula foi indeferida.

Assim, o Ministério Público do Trabalho recomenda o indeferimento desta cláusula.



Voto.

A matéria é própria de negociação coletiva, posto que impõe o pagamento de auxílio financeiro aos empregados com dependentes com necessidades especiais.

A jurisprudência da SDC (TST, RO-80282-95.2017.5.22.0000, Relatora Ministra Kátia Magalhães Arruda, DEJT 15/2/2019) é no sentido de que os benefícios que geram ônus patrimonial ao empregador não podem ser concedidos por sentença normativa, sendo imprescindível a negociação entre as partes, razão pela qual indefiro a cláusula.

### **Cláusula 13ª - AUXÍLIO FUNERAL**

A EMGERPI/PRODEPI manterá aos seus empregados, auxílio funeral no valor de 05 (cinco) salários mínimos, no caso de falecimento de esposo(a) ou companheiro(a), filhos legítimos ou legitimados, menores de dezoito anos, pagável ao empregado em uma única vez, no mês de ocorrência do óbito.

Parágrafo Único: Em caso de falecimento do empregado o auxílio funeral será pago à família do falecido.

Justificativa do suscitante:

A parte suscitante aduz, novamente, que a cláusula já vinha sendo mantida em Acordos Coletivos e Dissídios Coletivos anteriores. Alega ainda que visa amenizar o momento de dor decorrente do falecimento.

Impugnação da suscitada:

A suscitada defende, mais uma vez, que a cláusula não é preexistente, nem tampouco conquista histórica da categoria, e por ser de natureza econômica deve ser indeferida, uma vez que representa impacto econômico que a empresa não tem condições de arcar.

### **Manifestação do MPT:**

O Ministério Público do Trabalho destaca que a suscitada, invocando as mesmas razões apresentadas em relação à cláusula antecedente, pede o indeferimento da proposta.

A matéria nunca foi prevista em acordo anterior nem foi objeto de conciliação.

Assim, o Ministério Público do Trabalho recomenda o seu indeferimento.



**Voto.**

A matéria é própria de negociação coletiva, posto que impõe o pagamento de auxílio funeral aos empregados em caso de falecimento de familiares. A cláusula foi excluída nos Dissídios Coletivos nº 0080331-73.2016.5.22.000 e seguintes.

Ante o exposto, tendo em vista o encargo financeiro à empresa, há vedação ao seu acolhimento via sentença normativa, segundo a jurisprudência da SDC (TST, RO-80282-95.2017.5.22.0000, Relatora Ministra Kátia Magalhães Arruda, DEJT 15/2/2019), razão pela qual indefiro a cláusula.

**Cláusula 14ª - ASSISTÊNCIA MÉDICA-HOSPITALAR**

A EMGERPI/PRODEPI continuará assegurando assistência médica-hospitalar a todos os seus empregados remanescentes da PRODEPI e dependentes, através de plano de saúde que ofereça: assistência médica e hospitalar, que seja igual ou superior ao já existente. Permanecendo a participação financeira dos empregados (CÓD. 553), o correspondente ao desconto de 2% (dois por cento) do salário contratado (CÓD. 111017).

**Justificativa do suscitante:**

Sustenta o sindicato que se trata de cláusula preexistente e que a empresa contrata empresa operadora de Planos Privados de Assistência à Saúde, tendo a viabilidade de manutenção da presente cláusula.

**Impugnação da suscitada:**

A suscitada defende, mais uma vez, que a cláusula não é preexistente, nem tampouco conquista histórica da categoria. Aduz que a proposta foi excluída nos últimos dissídios.

**Manifestação do MPT:**

O Ministério Público do Trabalho destaca que a suscitada discorda da pretensão, pleiteando o seu indeferimento ou, alternativamente, a majoração da coparticipação.

A matéria é própria para acordo, mas nunca foi objeto de norma coletiva decorrente de negociação. Nos dois últimos dissídios (0080285-79.2019.5.22.0000, 0080430-04.2020.5.22.0000), a cláusula foi indeferida.



Assim, o Ministério Público do Trabalho recomenda o indeferimento desta cláusula.

Voto. A matéria é própria de negociação coletiva, posto que impõe o fornecimento de assistência médica hospitalar e odontológica. A cláusula foi excluída nos Dissídios Coletivos nº 0080282-95.2017.5.22.000, 0080190-83.2018.5.22.0000, 0080285-79.2019.5.22.0000 e 0080430-04.2020.5.22.0000.

Sobre o tema, o TST já teve oportunidade de se manifestar:

[...] II - RECURSO ORDINÁRIO DO SINDICATO DOS TRABALHADORES EM PROCESSAMENTO DE DADOS DO ESTADO DO PIAUÍ - DISSÍDIO COLETIVO DE NATUREZA ECONÔMICA - §§ 2º E 4º DA CLÁUSULA 13 - AUXÍLIO-ALIMENTAÇÃO - § 2º DA CLÁUSULA 16 - ASSISTÊNCIA MÉDICA-ODONTOLÓGICA E COMPLEMENTAÇÃO DO AUXÍLIO-DOENÇA E BENEFÍCIO ACIDENTE DE TRABALHO Cláusulas não deferidas por ausência de norma preexistente e impossibilidade de atribuir ônus patrimonial ao empregador via sentença normativa, sem norma autônoma. Recurso Ordinário conhecido e desprovido (RO-80331-73.2016.5.22.0000, SDC, Relatora Ministra Maria Cristina Irigoyen Peduzzi, DEJT 7/11 /2017).

Assim, ante o ônus financeiro à empresa, há impedimento ao acolhimento da proposta, por não se tratar de condição preexistente, indefiro a cláusula.

#### **Cláusula 15ª - COMPLEMENTAÇÃO AUXÍLIO DOENÇA /ACIDENTE DE TRABALHO**

A EMGERPI/PRODEPI pagará aos empregados que entrarem em gozo de Auxílio Doença ou Auxílio Acidente de Trabalho, a título de complementação salarial, a diferença entre a importância do benefício recebido e a remuneração do empregado licenciado.

Justificativa do suscitante:

A parte suscitante alega que se trata de cláusula preexistente e que assegura a proteção do empregado em gozo de auxílio doença.

Impugnação da suscitada:

A suscitada aduz que é atribuição legal do INSS o pagamento do benefício decorrente de doença e acidente de trabalho, na forma do art. 18, "e" e "h" Lei 8.113/91, bem como que o pagamento de "diferença entre o valor do benefício pago pelo INSS e a remuneração" não consta da lei. Afirma que tal pretensão desnatura os fins da Previdência Social e sobrecarrega a empresa,



que já contribui mensalmente para o INSS para aquela finalidade. Alega que a complementação do auxílio doença e auxílio acidente de trabalho não pode ser suportado pela empresa, pelo que requer o indeferimento dessa proposição.

### **Manifestação do MPT:**

O Ministério Público do Trabalho destaca que a suscitada discorda da pretensão, alegando ausência de fundamentação legal.

A matéria é própria para acordo, mas nunca foi objeto de norma coletiva decorrente de negociação.

Nos dois últimos dissídios (0080285-79.2019.5.22.0000, 0080430-04.2020.5.22.0000), a cláusula foi indeferida.

Assim, o Ministério Público do Trabalho recomenda o indeferimento desta cláusula.

### **Voto.**

A matéria é própria de negociação coletiva, posto que impõe o pagamento de complemento do auxílio doença. A cláusula foi excluída nos Dissídios Coletivos nº 0080282-95.2017.5.22.000, 0080190-83.2018.5.22.0000, 0080285-79.2019.5.22.0000 e 0080430-04.2020.5.22.0000.

Como já exposto na análise da cláusula anterior, o TST já teve oportunidade de se manifestar sobre o tema:

[...] II - RECURSO ORDINÁRIO DO SINDICATO DOS TRABALHADORES EM PROCESSAMENTO DE DADOS DO ESTADO DO PIAUÍ - DISSÍDIO COLETIVO DE NATUREZA ECONÔMICA - §§ 2º E 4º DA CLÁUSULA 13 - AUXÍLIO-ALIMENTAÇÃO - § 2º DA CLÁUSULA 16 - ASSISTÊNCIA MÉDICA-ODONTOLÓGICA E COMPLEMENTAÇÃO DO AUXÍLIO-DOENÇA E BENEFÍCIO ACIDENTE DE TRABALHO Cláusulas não deferidas por ausência de norma preexistente e impossibilidade de atribuir ônus patrimonial ao empregador via sentença normativa, sem norma autônoma. Recurso Ordinário conhecido e desprovido (RO-80331-73.2016.5.22.0000, SDC, Relatora Ministra Maria Cristina Irigoyen Peduzzi, DEJT 7/11 /2017).

Desse modo, ante o ônus financeiro à empresa, há impedimento ao acolhimento da proposta, por não se tratar de condição preexistente, indefiro a cláusula.

### **Cláusula 16ª - INDENIZAÇÃO POR INVALIDEZ PERMANENTE**



Em caso de invalidez permanente causada por acidente em horário de expediente, a EMGERPI/PRODEPI pagará ao seu empregado uma indenização correspondente a 15 (quinze) salários-mínimos na data em que o médico decretar, através de laudo, a invalidez.

Justificativa do suscitante:

Aduz o sindicato que a cláusula já vinha sendo mantida em Dissídios Coletivos anteriores. Afirma que esta cláusula, além de estimular os empregados a um melhor desempenho na empresa, permite alcançar o máximo de rendimento e plena satisfação entre a empresa e seus empregados. Acrescente-se ainda que esta cláusula encontra-se em conformidade com a legislação aplicável à espécie.

Impugnação da suscitada:

A empresa defende que esta obrigação por acarretar encargo econômico, necessita de negociação direta pelas partes, escapando do alcance do poder normativo.

**Manifestação do MPT:**

O Ministério Público do Trabalho destaca que a suscitada alega a impossibilidade de acolhimento da proposta por razões financeiras e por não haver acordo entre as partes.

A cláusula nunca foi prevista em norma coletiva de trabalho ou acordo judicial. Nos dois últimos dissídios (0080285-79.2019.5.22.0000, 0080430-04.2020.5.22.0000), foi indeferida.

Assim, o Ministério Público do Trabalho recomenda o seu indeferimento.

**Voto.**

A discussão é própria de negociação coletiva, posto que impõe o pagamento de indenização em caso de invalidez permanente. A cláusula foi excluída nos Dissídios Coletivos nº 0080282-95.2017.5.22.000, 0080190-83.2018.5.22.0000, 0080285-79.2019.5.22.0000 e 0080430-04.2020.5.22.0000.

Ademais, a jurisprudência da SDC (TST, RO-80282-95.2017.5.22.0000, Relatora Ministra Kátia Magalhães Arruda, DEJT 15/2/2019) é no sentido de que os benefícios que geram ônus patrimonial ao empregador não podem ser concedidos por sentença normativa, sendo imprescindível a negociação entre as partes, razão pela qual indefiro a cláusula.



### **Cláusula 17ª - VALE-TRANSPORTE**

A EMGERPI/PRODEPI fornecerá, até o último dia útil do mês que antecede a utilização, vale-transporte para seus empregados, no trajeto residência/empresa/residência sem participação financeira daqueles que ganharem até três pisos de salário da empresa.

Justificativa do suscitante:

Sustenta o sindicato: Cláusula que já vinha sendo mantida nos Acordos Coletivos de Trabalho anteriores (2003/2004, 2004/2005, 2005/2006, 2006/2007, 2007/2008, 2008/2009, 2009/2010) e nos Dissídios Coletivos de Trabalho anteriores (2010/2011 - TRT-DC-0000018-04.2011.5.22.0000, 2011/2012 - TRT-DC-0000313-41.2011.5.22.0000, 2012/2013 - TRT-DC0000336-50.2012.5.22.0000, 2013/2014 - TRT-DC-0000340- 19.2014.5.22.0000, 2014/2015 - TRT-DC-0080141-47.2015.5.22.0000 e 2015/2016 - TRT-DC-0080331-73.2016.5.22.0000). Ademais, trata-se de matéria disciplinada pela Lei Federal nº 7.418/85 que impõe as condições e procedimento para o fornecimento do benefício, que, inclusive, impõe ao empregado a a cláusula é albergada nas Leis nº 7.418/1985 e nº 7.619 /1987, que passou a ser obrigatória a concessão de vale transporte para todos trabalhadores.

Impugnação da suscitada:

A empresa suscitada alega que o benefício é indevido. Argumenta que os que percebem até 3 (três) pisos de salários da empresa, é uma remuneração razoável, não merecendo ser atendida esta reivindicação. Ademais, trata-se de matéria disciplinada pela Lei Federal nº 7.418/85 que impõe as condições e procedimento para o fornecimento do benefício. Requer o indeferimento da cláusula.

### **Manifestação do MPT:**

O Ministério Público do Trabalho destaca que a suscitada alega que a matéria está disciplinada na Lei nº 7.418/85, a qual prevê limitação na sua concessão e participação do empregado no custeio.

A cláusula foi indeferida nos dois últimos dissídios (0080285-79.2019.5.22.0000, 0080430-04.2020.5.22.0000).

Assim, o Ministério Público do Trabalho recomenda o indeferimento desta cláusula.

**Voto.**



Por se tratar de cláusula de cunho financeiro e considerando que a mesma não foi objeto de mútuo acordo, não há como acolher a proposta. A cláusula foi excluída nos Dissídios Coletivos nº 0080282-95.2017.5.22.000, 0080190-83.2018.5.22.0000, 0080285-79.2019.5.22.0000 e 0080430-04.2020.5.22.0000).

Nesse mesmo aspecto, se manifestou o C. TST, nos seguintes termos:

"A C. SDC entende não ser possível a concessão de benefício por sentença normativa quando existente regulação legal suficiente, sobretudo quando não se caracterize norma preexistente.

Por esta razão, a cláusula deve ser excluída.

Esta foi a conclusão da C. SDC em situação idêntica envolvendo as mesmas partes no período imediatamente anterior (RO-80141-47.2015.5.22.0000, Relatora Ministra Maria Cristina Irigoyen Peduzzi, DEJT 7/6/2017), no RO-340-19.2014.5.22.0000, Relator Ministro Mauricio Godinho Delgado, DEJT 12/2/2016; no RO-18-04.2011.5.22.0000, Relator Ministro Mauricio Godinho Delgado, DEJT 6/3/2015 e no RO-313-41.2011.5.22.0000, Relator Ministro Waldir Oliveira da Costa, DEJT 24/10/2014.

Ante o exposto, dou provimento ao Recurso Ordinário para excluir a "CLÁUSULA 18 - VALE-TRANSPORTE" (RO-80331-73.2016.5.22.0000, Seção Especializada em Dissídios Coletivos, Relatora Ministra Maria Cristina Irigoyen Peduzzi, DEJT 07/11/2017).

Desse modo, indefiro a cláusula.

### **Cláusula 18ª - DISPENSA DO PONTO**

A EMGERPI/PRODEPI liberará o ponto do empregado no dia do seu aniversário.

Justificativa do suscitante:

A parte suscitante alega que se trata de cláusula preexistente e que permite ao empregado compartilhar um dia extra de convívio com a sua família.

Impugnação da suscitada:

A suscitada aduz falta de previsão legal para tal benefício e indeferimento da cláusula nos dissídios anteriores.

### **Manifestação do MPT:**

O Ministério Público do Trabalho destaca que a suscitada diz não haver previsão legal para essa liberação do empregado, bem assim que tal ausência implicaria prejuízo à coletividade usuária dos seus serviços.



Não se trata de cláusula que tenha sido prevista em acordo anterior.

Outrossim, foi indeferida nos dois últimos dissídios (0080285-79.2019.5.22.0000, 0080430-04.2020.5.22.0000).

Assim, o Ministério Público do Trabalho recomenda o indeferimento desta cláusula.

### **Voto.**

A dispensa do ponto em dia de aniversário não foi objeto de indeferimento anterior, tratando-se de matéria afeta à negociação coletiva. Destaca-se que a proposta não foi acolhida nos Dissídios Coletivos nº 0080282-95.2017.5.22.000, 0080190-83.2018.5.22.0000, 0080285-79.2019.5.22.0000 e 0080430-04.2020.5.22.0000. Indefiro a cláusula.

### **Cláusula 19ª - DÉCIMO TERCEIRO SALÁRIO**

A EMGERPI pagará 50% do décimo terceiro salário, a título de adiantamento, no mês do aniversário do empregado, ficando os 50% restantes para ser pago até a data limite fixado em Lei.

Parágrafo Único: Os empregados que não aniversariarem até o mês de junho, a EMGERPI repassará o referido adiantamento no mês de julho.

#### **Justificativa do suscitante:**

Aduz o sindicato que o adiantamento do 13º Salário é uma concessão feita pela empresa, permitindo aos empregados a antecipação de verba anual. O adiantamento do 13º Salário seria uma concessão por parte da empresa, permitindo aos empregados atualizar os seus prováveis débitos, presenteando com a antecipação de sua verba anual. Ressaltar que a EMGERPI e todos os órgãos estaduais da administração direta e indireta já concedem o adiantamento do 13º salário no mês do aniversário. Alega que a cláusula foi prevista em dissídios coletivos anteriores.

#### **Impugnação da suscitada:**

A empresa impugna o parágrafo primeiro da cláusula, aduzindo que não se trata de conquista histórica da categoria.

#### **Manifestação do MPT:**



O Ministério Público do Trabalho destaca que a suscitada alega que a antecipação dos pagamentos prevista no parágrafo único contraria o interesse público, sem se referir ao *caput*.

Com efeito, o dispositivo correspondente não foi objeto de normas anteriores e foi indeferido nos dois últimos dissídios (0080285-79.2019.5.22.0000, 0080430-04.2020.5.22.0000).

Assim, o Ministério Público do Trabalho recomenda o deferimento parcial da cláusula, com a exclusão do parágrafo único. não se manifestou.

### **Voto.**

Quanto ao *caput* da proposta, o adiantamento de metade da gratificação natalina encontra fundamento legal no art. 3º do Decreto nº 57.155/65 (que regulamenta as Leis nº 4.090/62 nº 4.749/65), não havendo óbice ao seu pagamento no mês correspondente à data de aniversário do trabalhador.

Por outro lado, o parágrafo único que repassa o adiantamento automático para julho, tem sido excluído dos dissídios coletivos anteriores, conforme decidido nos processos nº 0080190-83.2018.5.22.0000, 0080285-79.2019.5.22.0000 e 0080430-04.2020.5.22.0000, por não representar conquista histórica da categoria.

Ante o exposto, defiro parcialmente a cláusula, que passa a ter a seguinte redação:

### **"Cláusula 19ª - DÉCIMO TERCEIRO SALÁRIO**

A EMGERPI pagará 50% do décimo terceiro salário, a título de adiantamento, no mês do aniversário do empregado, ficando os 50% restantes para ser pago até a data limite fixado em Lei".

### **Cláusula 20ª - INCENTIVO AO DESLIGAMENTO IMOTIVADO DO EMPREGADO APOSENTADO VOLUNTARIAMENTE**

A EMGERPI/PRODEPI concederá como incentivo à rescisão imotivada dos contratados dos empregados que, preenchendo os requisitos para aposentadoria voluntária, a



requeiram na vigência deste Acordo Coletivo de Trabalho, o valor correspondente a 01 (uma) remuneração por cada ano de serviço a ela prestado até o limite máximo de 20 (vinte) remunerações, bem como oito anos de manutenção do Plano de Saúde, nas mesmas condições dos trabalhadores da ativa.

Justificativa do suscitante:

A parte suscitante alega que este direito já é concedido nos acordos coletivos do Sindicato dos Urbanitários do Estado do Piauí (SINTEPI), o qual engloba a COHAB, AGESPISA, entre outros, que se encontram reunidas junto à empresa suscitada (EMGERPI).

Impugnação da suscitada:

A suscitada aduz que os benefícios que geram ônus patrimonial ao empregador não podem ser concedidos por sentença normativa. Alega, ainda, ser necessária a prévia elaboração e instituição de um Plano de Incentivo à Aposentadoria.

### **Manifestação do MPT:**

O Ministério Público do Trabalho destaca que a suscitada alega a impossibilidade de acolhimento da proposta por razões financeiras e pelo fato desse benefício não ser assegurado aos demais empregados da empresa.

Assevera que o dispositivo correspondente não foi objeto de normas anteriores e foi indeferido nos dois últimos dissídios (0080285-79.2019.5.22.0000, 0080430-04.2020.5.22.0000).

Assim, o MPT recomenda o indeferimento desta cláusula.

### **Voto.**

O acolhimento da proposta não teria efeito prático, posto que é essencial a prévia elaboração do Plano de Incentivo à Aposentadoria pela suscitada, para que sejam estabelecidas as regras indenizatórias. Além disso, por acarretar encargo financeiro à empresa, tal matéria deve ser objeto de negociação coletiva, razão pela qual indefiro a cláusula.

### **Cláusula 21ª - AUXÍLIO CRECHE/EDUCAÇÃO**

A EMGERPI/PRODEPI pagará, mensalmente, sem natureza salarial, Auxílio Creche/Educação por cada um dos dependentes legais dos seus empregados, até completarem dezoito anos de idade.



Parágrafo Primeiro: O valor do auxílio creche/educação será de 70% do piso salarial da EMGERPI/PRODEPI.

Parágrafo Segundo: Terá direito ao auxílio creche/educação os empregados ativos que se enquadrarem nas condições abaixo descritas, desde que comprovadas junto ao órgão de Administração de Pessoas da Empresa as despesas com matrícula e mensalidades paga diretamente à escola (recibos em nome do empregado): a) empregados com filhos ou menor sob sua guarda, desde que comprovada esta condição; b) empregados viúvos, separados ou divorciados, com a guarda de filhos ou de menor em decorrência de sentença judicial; c) empregados viúvos, separados ou divorciados, que mantenham as despesas escolares dos filhos, desde que os comprovantes de pagamento estejam vinculados ao seu nome.

Justificativa do suscitante:

Aduz o sindicato que essa cláusula é uma forma de incentivo, de compensar as perdas salariais, já que ameniza as dificuldades financeiras dos empregados da EMGERPI /PRODEPI no pagamento das mensalidades escolares dos seus dependentes legais, até completarem dezoito anos de idade. Assim, o Auxílio Creche/Educação concede apoio financeiro mensal aos empregados da EMGERPI/PRODEPI, auxiliando os seus dependentes legais, até completarem dezoito anos de idade, que se encontram na condição de estudante, nas despesas provenientes de gastos com creche/educação e prestação de serviço similar.

Impugnação da suscitada:

A empresa pugna pelo indeferimento dessa cláusula, por ausência de previsão legal. Destaca que já foi objeto de indeferimento em dissídios coletivos anteriores.

### **Manifestação do MPT:**

O Ministério Público do Trabalho assevera trata-se de cláusula nova e que não houve acordo. A cláusula foi indeferida nos últimos dissídios (0080285-79.2019.5.22.0000, 0080430- 04.2020.5.22.0000) e não foi objeto de acordos anteriores.

Assim, o Ministério Público do Trabalho recomenda o seu indeferimento.

### **Voto.**

Por se tratar de cláusula de cunho financeiro e considerando que a mesma não foi objeto de acordo anterior, não há como acolher a proposta.



Nesse mesmo aspecto, se manifestou o Pleno do TRT 22ª Região, no Dissídio Coletivo 0080285-79.2019.5.22.0000 (Rel. Arnaldo Boson Paes, julgado em 03/04/2020), nos seguintes termos:

"Com efeito, a cláusula não foi objeto de sentenças normativas anteriores e não se trata de conquista da categoria.

Desta feita, inviável seu deferimento em razão da impossibilidade de onerar a suscitada mediante o exercício do poder normativo desta Justiça Especializada".

Tal cláusula também foi indeferida no último Dissídio Coletivo 0080430-04.2020.5.22.0000

Ante o exposto, indefiro a cláusula.

### **Cláusula 22ª - HORÁRIO DE TRABALHO**

A EMGERPI manterá, para os empregados remanescentes da PRODEPI, os quatro turnos e horários de trabalho vigentes, observadas as disposições legais, atendida a real necessidade do serviço, mediante ato devidamente fundamentado de seu dirigente.

Parágrafo Único: O horário de trabalho será de 07h30min às 13h30min, de segunda a sexta, totalizando 30 horas semanais.

Justificativa do suscitante:

Sustenta a entidade profissional que a cláusula permite visa assegurar aos empregados a manutenção de turno e horários anteriormente estabelecidos.

Impugnação da suscitada:

A empresa aduz que o parágrafo único traz que o horário preferencial de trabalho será de 07h30min às 13h30min, de segunda a sexta, totalizando 30 horas semanais. Ocorre que a redação da cláusula está confusa, na medida em que não permite discernir se a jornada de trabalho em quatro turnos seria excepcional ou regular, havendo referência a "horário normal" no parágrafo único, quando a regra geral deveria estar prevista no caput. Ademais, o Decreto nº 13.164/2008, de 15/07/2008, em seu Art. 1º, estabelece para aos órgãos da Administração Direta e INDIRETA do Estado do Piauí o expediente único no período de 07:30h a 13:30h, diariamente, mas que é facultado ao administrador, se necessário, estabelecer por intermédio de Portaria horários diferenciados, não inferiores a 06 (seis) horas diárias ininterruptas aos servidores a fim de garantir o pleno funcionamento do órgão. Ora, o horário de



trabalho já é norma que a empresa cumpre, sendo desnecessária a sua previsão em norma coletiva, requer a suscitada o indeferimento da cláusula. horário de trabalho já é norma que a empresa cumpre, sendo desnecessária a sua previsão em norma coletiva, requer a suscitada o indeferimento da cláusula.

### **Manifestação do MPT:**

O Ministério Público do Trabalho destaca que a suscitada alega que já vem cumprindo as referidas regras, pois o parágrafo único reproduz o teor do Decreto nº 13.164/2008, aplicável à Administração Direta e Indireta do Estado do Piauí. Ademais, a redação não explica se a jornada de trabalho em quatro turnos seria excepcional ou regular, pelo que se faria necessária a inversão entre *capute* parágrafo único.

Assim, o MPT recomenda o deferimento desta cláusula, pois se trata de norma preexistente, não importa encargo econômico e não vemos nela agressão ao interesse público.

### **Voto.**

Trata-se de cláusula deferida em sentenças normativas anteriores, de conquista da categoria, e por não representar nenhuma afronta legal, tampouco haver confusão na redação da cláusula com quer fazer crê a suscitada, defiro-a integralmente.

### **Cláusula 23ª - ABONO DE FALTA**

A EMGERPI/PRODEPI abonará a falta de empregado enquanto perdurar o tratamento de dependentes, ascendentes ou descendentes de primeiro grau, acometido de moléstia infecto-contagiosa que obrigue o isolamento, conforme Lei nº 6.259, de 30 de outubro de 1975.

Parágrafo Primeiro: Para fins de abono da frequência ao trabalho nas situações em que se justifique o acompanhamento de dependente enfermo, o empregado deverá apresentar no Departamento de Administração de Pessoal, obrigatoriamente, atestado ou laudo do médico, assistente do dependente, justificando a necessidade do acompanhamento.

Parágrafo Segundo: Para efeito desta cláusula, consideram-se dependentes do empregado, o cônjuge ou companheiro(a), os pais, os filhos legítimos ou adotados, ou menor que esteja sob a guarda judicial do empregado.

### **Justificativa do suscitante:**

A parte suscitante alega que se trata de cláusula preexistente e que, com o aumento das doenças infecto-contagiosas, o trabalhador muitas vezes fica obrigado a acompanhar um



ente familiar ao hospital, e conforme seja sua gravidade precisa acompanhar seu tratamento até o seu término ou melhoria significativa. Esse tipo de pedido do trabalhador frente ao empregador é de certa forma raro, e muitas vezes a sua não concessão implica em quebra de produtividade motivado pela preocupação decorrente.

#### Impugnação da suscitada:

A suscitada aduz que o art. 473, da CLT já prevê as hipóteses em que o empregado poderá deixar de comparecer ao trabalho sem prejuízo da remuneração. Ali não há a hipótese ventilada na cláusula que, aliás, não fixa limite temporal para o afastamento, o que pode comprometer seriamente o desempenho dos serviços prestados por esta empresa, ferindo o princípio da eficiência.

#### Manifestação do MPT:

O Ministério Público destaca que a suscitada recusa a proposta sob o argumento de que extrapola o art. 473 da CLT, que prevê as hipóteses em que é permitido ao empregado se ausentar do trabalho sem prejuízo da remuneração, e não fixa limite temporal para o afastamento.

A cláusula foi indeferida nos últimos dissídios (0080285-79.2019.5.22.0000, 0080430-04.2020.5.22.0000) e não foi objeto de acordos anteriores. Trata-se de matéria apropriada para negociação, na medida em que pode gerar ônus financeiro para a empresa e prejuízo para o serviço prestado pela empresa, que é de interesse público.

Como não há acordo, o Ministério Público do Trabalho recomenda o seu indeferimento.

#### Voto.

O abono de faltas não previstas em lei trata-se de matéria afeta à negociação coletiva e que pode gerar ônus financeiro para a empresa. Destaca-se que a proposta não foi acolhida nos Dissídios Coletivos nº 0080282-95.2017.5.22.000, 0080190-83.2018.5.22.0000, 0080285-79.2019.5.22.0000 e 0080430-04.2020.5.22.0000. Indefiro a cláusula.

#### Cláusula 24ª - FÉRIAS

O período de férias, individuais ou coletivas, não poderá ter início aos sábados, domingos e feriados, nos dias em que não houver expediente na empresa e em dias já compensados, exceto para empregados que trabalhem em regime de escala.



Parágrafo Primeiro: A EMGERPI/PRODEPI sempre informará ao empregado o início do gozo de férias, no mínimo com 30 (trinta) dias de antecedência.

Parágrafo Segundo: Mediante opção formal do empregado, efetivada no pedido de férias, a EMGERPI/PRODEPI descontará o valor correspondente ao pagamento do período de férias em até 06 (seis) parcelas iguais e consecutivas a partir da folha de pagamento do mês seguinte ao término das férias.

Parágrafo Terceiro: A EMGERPI/PRODEPI concederá férias conjuntas ao casal empregado da empresa, no mesmo período ou em outro, a critérios dos interessados, desde que requisitado pelos mesmos.

Parágrafo Quarto: O empregado poderá gozar as férias em até três períodos não inferiores a 05 (cinco) dias cada um.

Justificativa do suscitante:

Sustenta o sindicato que a proposta visa organizar de melhor forma as férias dos empregados, bem como que, salvo o Parágrafo Quarto, a cláusula já vinha sendo deferida em dissídios anteriores.

Impugnação da suscitada:

A suscitada aduz ausência de previsão legal, especialmente em relação aos parágrafos Segundo e Terceiro, bem como por gera tratamento diferenciado entre os empregados.

**Manifestação do MPT:**

O Ministério Público do Trabalho destaca que a suscitada discorda da cláusula, especialmente no tocante aos parágrafos Segundo e Terceiro, por ausência de base legal e por gerar tratamento diferenciado em relação a outras categorias.

O caput guarda relação com o PN nº 100 da SDC; o parágrafo primeiro, em sintonia com o art. 135 da CLT e PN nº 116; o parágrafo terceiro encontra albergue no art. 136, § 1º, da CLT.

Por sua vez, o parágrafo segundo demanda negociação coletiva, por impor ônus financeiro.



Dessarte, o Ministério Público do Trabalho recomenda o deferimento parcial da cláusula, com exclusão do parágrafo segundo.

**Voto.**

Quanto ao *caput*, a cláusula está em consonância com o PN nº 100 da SDC, fixando que o início das férias não pode se dar em sábados, domingos e feriados.

O parágrafo primeiro que prevê a informação do início das férias antes de 30 dias do gozo está em sintonia com o art. 135 da CLT e PN nº 116 da SDC.

O parágrafo segundo já foi deferido em dissídios coletivos anteriores (processos nº 0080190-83.2018.5.22.0000 e 0080285-79.2019.5.22.0000), inexistindo óbice legal para o seu deferimento.

O parágrafo terceiro estipula o gozo de férias ao casal empregado em conjunto encontra albergue no art. 136, § 1º da CLT.

Por outro lado, o parágrafo quarto que fixa o fracionamento das férias é matéria afeta à negociação coletiva, encontrando-se óbice ao seu deferimento em sede de sentença normativa.

Assim, defiro parcialmente a cláusula, que passa a ter a seguinte redação:

**"Cláusula 24ª - FÉRIAS**

O período de férias, individuais ou coletivas, não poderá ter início aos sábados, domingos e feriados, nos dias em que não houver expediente na empresa e em dias já compensados, exceto para empregados que trabalhem em regime de escala.

Parágrafo Primeiro: A EMGERPI/PRODEPI sempre informará ao empregado o início do gozo de férias, no mínimo com 30 (trinta) dias de antecedência.

Parágrafo Segundo: Mediante opção formal do empregado, efetivada no pedido de férias, a EMGERPI/PRODEPI descontará o valor correspondente ao pagamento do período de férias em até 06 (seis) parcelas iguais e consecutivas a partir da folha de pagamento do mês seguinte ao término das férias.



Parágrafo Terceiro: A EMGERPI/PRODEPI concederá férias conjuntas ao casal empregado da empresa, no mesmo período ou em outro, a critérios dos interessados, desde que requisitado por eles".

### **Cláusula 25ª - SUBSTITUIÇÃO**

A EMGERPI/PRODEPI pagará ao empregado que substituir outro que exerça função de confiança, por período igual ou superior a 10 (dez) dias consecutivos, retroagindo ao primeiro dia da substituição, a gratificação da função igual a do empregado substituído, na proporção dos dias em que a substituição ocorrer.

#### **Justificativa do suscitante:**

A parte suscitante alega que a cláusula pretende remunerar o empregado que esteja exercendo função de confiança na qualidade de substituto.

#### **Impugnação da suscitada:**

A suscitada aduz que deve obediência às disposições do Decreto nº 6.290, de 19/12/2012, que prevê o pagamento de gratificação ao substituto somente se a substituição for superior a 30 dias.

#### **Manifestação do MPT:**

O Ministério Público do Trabalho destaca que a suscitada alega que, nos termos do Decreto nº 6.290/2012, o referido pagamento só é cabível se o período da substituição for superior a 30 dias.

A suscitada provavelmente se refere à Lei Estadual nº 6.290/2012, que alterou o § 2º do art. 39 da Lei Complementar nº 13/1994, o qual cuida da gratificação de substituição. Contudo, o regime jurídico somente cuida dos servidores da administração direta, das autarquias e das fundações, não abrangendo os empregados de empresas públicas.

Assim, o Ministério Público do Trabalho recomenda o deferimento desta cláusula, à consideração de que é vedada a prestação gratuita de serviços.

#### **Voto.**



O Decreto nº 6.290, de 19/12/2012, que alterou a LC 13/1994 não se aplica à EMGERPI, que se trata de órgão da Administração Indireta. Ademais, trata-se de direito assegurado em dissídios coletivos anteriores. Defiro-a integralmente.

### **Cláusula 26ª - PROMOÇÃO**

A EMGERPI/PRODEPI se compromete a efetivar as promoções dos empregados que tenham este direito adquirido através do Plano de Cargos e Salários remanescente da extinta PRODEPI.

Parágrafo Único: Os benefícios desta cláusula serão extensivos aos empregados remanescentes da PRODEPI que estiverem cedidos ou à disposição de outros órgãos.

Justificativa do suscitante:

Sustenta o sindicato que é oportuno aduzir que este direito já é concedido nos acordos coletivos do Sindicato dos Urbanitários do Estado do Piauí (SINTEPI), o qual engloba a COHAB, AGESPISA, entre outros, junto a empresa suscitada (EMGERPI). Assim, este pleito, além do seu objetivo em si, busca também abranger o aspecto da isonomia. Esta cláusula permite aos empregados ascender horizontalmente e, por conseqüência, estimula-os a um melhor desempenho na empresa, a fim de alcançar o máximo de rendimento e plena satisfação entre a empresa e seus empregados. Ademais, é oportuno registrar que, em anos anteriores, foram interpostas reclamações trabalhistas individuais nas quais os empregados pleiteavam as suas promoções, tendo as mesmas logrado êxito. Assim, os empregados pleiteiam é tão-somente a garantia da aplicabilidade do seu Plano de Cargos e Salários que existia de direito na época da PRODEPI, no entanto, não fora aplicado de fato, salvo por determinação judicial nesse sentido.

Impugnação da suscitada:

A suscitada aduz que o PCS da extinta PRODEPI não se aplica à EMGERPI, de modo que plano não existe mais no mundo jurídico.

### **Manifestação do MPT:**

O Ministério Público do Trabalho destaca que a suscitada alega que o plano de cargos e salários da extinta PRODEPI não se aplica à EMGERPI, não sendo plausível a sua permanência em detrimento dos demais empregados.



A EMGERPI passou a gerir o quadro de pessoal da PRODEPI há mais de uma década (Lei Complementar nº 83/2007), mas vem se omitindo em elaborar um PCS. Para não prejudicar os trabalhadores, estes vêm sendo submetidos às regras do PCS do órgão de origem.

Assim, o MPT opina pelo deferimento da cláusula, assegurando aos empregados as promoções previstas no Plano de Cargos e Salários da extinta PRODEPI.

### **Voto.**

A extinta PRODEPI foi incorporada à EMGERPI, passando a gerir seu quadro de pessoal (Lei Complementar 83/2007), desde então a suscitada não providenciou a elaboração de novo PCS que abarque as empresas extintas.

No dissídio coletivo mais recente com os mesmos interessados (processo nº 0080285-79.2019.5.22.0000), o Pleno do TRT 22ª Região deferiu, por unanimidade, a cláusula sob a seguinte fundamentação:

"O atraso na implantação do PCS faz com que os empregados das empresas incorporadas, ainda vinculados ao sindicato de origem, postulem em juízo os direitos específicos de suas categorias.

A omissão da suscitada não pode prejudicar a classe laboral a ponto de não possuírem um plano específico de cargos e salários.

Assim, se até a presente data não houve definição no quadro de carreira dos empregados das empresas que integram a EMGERPI, essa circunstância autoriza que os mesmos continuem submetidos ao PCS do órgão de origem.

Por isso, conclui-se que a cláusula deve ser deferida, no sentido de assegurar aos empregados as promoções previstas no Plano de Cargos e Salários da extinta PRODEPI".

Assim, a fim de assegurar as promoções previstas no PCS da extinta PRODEPI aos empregados remanescentes, defiro a cláusula.

### **Cláusula 27ª - MODIFICAÇÃO DE PLANO DE CARGOS E SALÁRIOS**

Qualquer alteração no Plano de Cargos e Salário - PCS somente será efetivada mediante negociações e deliberação coletiva dos trabalhadores e suas representações.

Parágrafo Único: Caso haja consenso entre a empresa e a representação dos trabalhadores para revisão do Plano de Cargos e Salários - PCS, esta se dará através de Comissão Paritária, de forma que a sua adequação atenda aos reais interesses dos trabalhadores, com melhorias salariais, ressalvadas hipóteses de modificação em razão de decisão judicial.



Parágrafo Segundo: Considerando que o Plano de Cargos e Salários atualmente vigente data do ano de 1991 e prevê a quantidade máxima de 52 (cinquenta e dois) níveis salariais e, considerando que a quantidade de níveis se tornou insuficiente para contemplar os empregados em atividade, a EMGERPI/PRODEPI se compromete a formar Comissão Paritária visando a modificação do Plano de Cargos e Salários para ampliar a quantidade de níveis salariais.

Justificativa do suscitante:

Sustenta o sindicato que a proposta já vinha sendo prevista em Acordos Coletivos e Dissídios Coletivos. Alega, ainda, que permite aos trabalhadores e à empresa estarem avaliando e redefinindo o seu plano de cargos e salários, conforme interesse conjunto das partes.

Impugnação da suscitada:

A suscitada aduz que não faz sentido condicionar a mudança do PCS à concordância do sindicato, por se tratar do poder diretivo do empregador. Argumenta que a matéria é afeta à negociação coletiva.

#### **Manifestação do MPT:**

O Ministério Público do Trabalho aduz que a empresa discorda, dizendo ofender o seu poder de controle, no poder disciplinar e no poder de organização, para a manutenção e ordem da entidade empregadora.

A cláusula foi indeferida nos últimos dissídios (0080285-79.2019.5.22.0000, 0080430-04.2020.5.22.0000) e não foi objeto de acordos anteriores.

Assim, o Ministério Público do Trabalho recomenda o indeferimento desta cláusula.

#### **Voto.**

Trata-se de tema (modificação do PCS) própria da negociação coletiva, tanto que a cláusula foi indeferida nos DC anteriores, como nos processos nº 0080190-83.2018.5.22.0000, 0080285-79.2019.5.22.0000 e 0080430-04.2020.5.22.0000. Não se trata de conquista da categoria. Indefiro a cláusula.

Cláusula 28ª - GARANTIA DE EMPREGO



A EMGERPI assegura a seus empregados garantia de emprego nos seguintes casos:

I. Aposentadoria: a partir de 02 (dois) anos antes do empregado completar o tempo de serviço e/ou a idade mínima para requerer aposentadoria integral junto ao INSS.

II. Reabilitação: Total, ao empregado que, após alta da doença ocupacional, seja reabilitado em novo cargo.

Justificativa do suscitante:

O sindicato profissional alega que a proposta garante a proteção ao emprego em situações específicas e que é cláusula preexistente.

Impugnação da suscitada:

A suscitada aduz que o item I deve ser excluído, por ausência de previsão legal. Já em relação ao item II, assevera que o art.118 da Lei nº 8.213/91 estabelece estabilidade de 12 meses, pelo que requer o indeferimento da cláusula.

#### **Manifestação do MPT:**

O Ministério Público do Trabalho destaca que a empresa diz que o item I deve ser excluído, por ausência de previsão legal; e que o art.118 da Lei nº 8.213/91 estabelece estabilidade de 12 meses no caso do no item II.

No que tange especificamente ao item I, o Precedente Normativo nº 85 da SDC/TST, que tem o seguinte teor: "Defere-se a garantia de emprego, durante os 12 meses que antecedem a data em que o empregado adquire direito à aposentadoria voluntária, desde que trabalhe na empresa há pelo menos 5 anos. Adquirido o direito, extingue-se a garantia".

O item II foi indeferido nos últimos dissídios (0080285-79.2019.5.22.0000, 0080430-04.2020.5.22.0000), sem prejuízo da garantia legal do art. 118 da Lei nº 8.213/91.

O MPT recomenda o **deferimento parcial** da cláusula, propondo a redação da cláusula existente no Dissídio Coletivo 0080430-04.2020.5.22.0000 .

**Voto.**



O inciso I da cláusula está parcialmente em consonância com o PN nº 85 da SDC, que prevê a garantia de emprego, durante os 12 meses que antecedem a data que o empregado adquire direito à aposentadoria voluntária, contudo desde que trabalhe há pelo menos 5 anos. Assim, merece ajuste a cláusula para adequar ao limite temporal do precedente normativo, conforme decidido no DC nº 0080285-79.2019.5.22.0000.

O parágrafo segundo tem sido objeto de indeferimento, conforme DC nº 0080282-95.2017.5.22.0000 e 0080285-79.2019.5.22.0000. A garantia ao emprego decorrente de doença ocupacional já encontra respaldo no art. 118 da Lei 8.213/91.

Assim, a exemplo do que foi decidido no DC 0080430-04.2020.5.22.0000, defiro parcialmente a cláusula, que passa a ter a seguinte redação:

### **"Cláusula 28ª - GARANTIA DE EMPREGO**

A EMGERPI assegura o emprego durante os 12 meses que antecedem a data em que o empregado adquire direito à aposentadoria voluntária, desde que trabalhe na empresa há pelo menos 5 anos".

### **Cláusula 29ª - LIBERAÇÃO DE EMPREGADOS PARA DEBATES E CURSOS**

Respeitando sempre o critério isonômico, a EMGERPI/PRODEPI liberará seus empregados para participação em palestras, cursos e congressos que contribuam diretamente para o crescimento pessoal e desenvolvimento técnico-profissional.

Justificativa do suscitante:

Aduz o suscitante que cláusula tem por objeto reciclar e atualizar os empregados para melhor desempenharem suas funções. Alega que a cláusula já foi prevista anteriormente.

Impugnação da suscitada:

A suscitada se insurge contra a proposta, aduzindo que a obrigação está inserida no poder discricionário do empregador. Ressaltar que conforme julgamento desse E. Tribunal no Proc. TRT DC nº 0080430-04.2020.5.22.0000, a cláusula restou julgada acertadamente indeferida, que é o que requer a suscitada.

**Manifestação do MPT:**



O Ministério Público do Trabalho destaca que a suscitada diz que a cláusula deve ser indeferida ou, alternativamente, condicionada ao interesse discricionário da empresa.

O dispositivo foi indeferido nos últimos dissídios (0080285-79.2019.5.22.0000, 0080430-04.2020.5.22.0000). Outrossim, o condicionamento pretendido pela empresa como condição para um acordo tornaria vazio o conteúdo da cláusula.

Assim, o Ministério Público do Trabalho recomenda o **indeferimento** desta cláusula..

#### **Voto.**

A cláusula que prevê a liberação dos empregados para participação de cursos necessita do mútuo acordo, por se tratar de ausência do empregado fora das hipóteses legais, tema próprio de negociação coletiva, razão pela qual indefiro-a integralmente.

#### **Cláusula 30ª - INCENTIVO À QUALIFICAÇÃO DO EMPREGADO**

A EMGERPI/PRODEPI ampliará o programa de incentivo à qualificação de seus empregados e dependentes, facilitando o acesso ao ensino superior e à pós-graduação, com o credenciamento de faculdades e programas de especialização, mestrado e doutorado.

Parágrafo Primeiro: A EMGERPI/PRODEPI concederá aos seus empregados, licença remunerada durante o tempo que estiverem cursando Mestrado ou Doutorado.

Parágrafo Segundo: A EMGERPI/PRODEPI concederá gratificação por títulos acadêmicos nos seguintes percentuais sobre o salário contratado: 20% (vinte por cento) para Especialização, 30% (trinta por cento) para Mestrado e 40% (quarenta por cento) para Doutorado, não cumulativo, prevalecendo o maior título acadêmico.

Justificativa do suscitante:

O sindicato profissional requer o pagamento de incentivo à qualificação, como meio de promover o aprimoramento dos empregados.

Impugnação da suscitada:



A empresa impugna a proposta, alegando que essa cláusula cria uma modalidade de licença remunerada ao empregado, destoante de qualquer previsão legal e com elevado ônus para a EMGERPI, circunstância não prevista para as demais categorias da empresa suscitada. Requer a suscitada, com fundamento nas sentenças normativas anteriores, o indeferimento desta cláusula.

### **Manifestação do MPT:**

O Ministério Público do Trabalho destaca que a empresa alega se tratar de nova modalidade de licença remunerada, sem previsão legal e com elevado ônus econômico.

Trata-se de cláusula nova e não houve acordo. O pedido foi indeferido nos últimos dissídios (0080285-79.2019.5.22.0000, 0080430-04.2020.5.22.0000).

Assim, o Ministério Público do Trabalho recomenda o seu indeferimento.

### **Voto.**

A proposta de incentivo à qualificação do empregado não é cláusula preexistente e que gera encargo econômico à empresa, o que encontra óbice via sentença normativa. O benefício deve ser discutido através de negociação coletiva. Nesse sentido, se manifestou o Pleno do TRT 22ª Região no DC nº 0080285-79.2019.5.22.0000 e no DC nº 0080430-04.2020.5.22.0000. Indefiro-a integralmente.

### **Cláusula 32ª - LICENÇAS**

Parágrafo Primeiro: A EMGERPI/PRODEPI concederá à empregada 120 (cento e vinte) dias de licença maternidade, prorrogáveis por mais 60 (sessenta) dias nos termos da Lei nº 11.770, de 9 de setembro de 2008 (Programa Empresa Cidadã).

Parágrafo Segundo: A EMGERPI/PRODEPI concederá ao empregado 05 (cinco) dias de licença paternidade, prorrogáveis por mais 15 (quinze) dias nos termos da Lei nº 11.770, de 9 de setembro de 2008 (Programa Empresa Cidadã).

Parágrafo Terceiro: A EMGERPI/PRODEPI estenderá aos seus empregados o mesmo prazo da licença que é concedida aos servidores estaduais, de 8 (oito) dias consecutivos em razão de:

a) casamento;



b) falecimento do cônjuge, companheiro, pais, madrasta ou padrasto, filhos, enteados, menor sob guarda ou tutela, irmãos ou pessoas que vivem sob sua dependência econômica.

Justificativa do suscitante:

O suscitante argumenta que as licenças propostas têm caráter social e respaldo na LC 13/1994.

Impugnação da suscitada:

A empresa concorda com a proposta do parágrafo primeiro, desde que a empregada beneficiada observe os termos da Instrução Normativa n. 991/2010. Nos demais aspectos da cláusula, a suscitada defende que o art. 473 da CLT já fixa os prazos da licença, pugnando pelo indeferimento da proposta, conforme dissídios coletivos anteriores.

#### **Manifestação do MPT:**

O Ministério Público do Trabalho destaca que a suscitada concorda parcialmente com o parágrafo primeiro, desde que atendidos os requisitos da Instrução Normativa nº 991/2010.

Rejeita o parágrafo terceiro, alegando que o art. 473 da CLT já estabelece prazos, que não podem ser ampliados sem negociação, sob pena de comprometer a eficiência dos serviços.

Assim, o Ministério Público do Trabalho recomenda o **deferimento parcial** desta cláusula, com a seguinte redação:.

#### **"CLÁUSULA 32ª - LICENÇAS**

A EMGERPI/PRODEPI concederá à empregada 120 (cento e vinte) dias de licença maternidade, prorrogáveis por mais 60 (sessenta) dias, nos termos da Lei nº 11.770, de 9 de setembro de 2008 (Programa Empresa Cidadã), desde que atendidos os requisitos da Instrução Normativa RFB nº 991, de 21 de janeiro de 2010."

#### **Voto.**

Quanto ao parágrafo primeiro, a empresa não se opõe, requer apenas a adequação aos termos da Instrução Normativa n. 991/2010. Logo, inexistente óbice para a seu deferimento parcial, conforme decidido no DC nº 0080282-95.2017.5.22.0000 e DC nº 0080430-04.2020.5.22.0000.



Por sua vez, os parágrafos segundo e terceiro por estipularem prazos diversos para as licenças e por não terem sido objeto de acolhimento anterior, a temática deve ser objeto de discussão via negociação coletiva.

Assim, defiro parcialmente a cláusula, que passa a ter a seguinte redação:

### **"Cláusula 32ª - LICENÇAS**

A EMGERPI/PRODEPI concederá à empregada 120 (cento e vinte) dias de licença maternidade, prorrogáveis por mais 60 (sessenta) dias, desde que atendidos os requisitos da Instrução Normativa RFB n. 991, de 21 de janeiro de 2010."

### **Cláusula 34ª - INSALUBRIDADE**

Conforme perícia técnica realizada por médico do trabalho em 20 de maio de 2011, a EMGERPI/PRODEPI fica obrigada a pagar aos empregados de Processamento de Dados que exercem jornada diária nos setores de: Operação, Fitoteca e Teleprocessamento, adicional de Insalubridade de 20% (vinte por cento) do respectivo salário base, conforme Portaria do MTB 3.214/78 e Lei nº 6.514/77 c/c NR-15.

Parágrafo Primeiro: A empresa disponibilizará máscara descartáveis e tampão de ouvidos para os operadores de Computador Main-Fraime e máquina envelopadora.

Parágrafo Segundo: Facultar-se-á ao Sindicato da categoria, o acompanhamento de todas e quaisquer peritagem de condições de trabalho.

Parágrafo Terceiro: É de responsabilidade da EMGERPI/PRODEPI a contratação de peritos para verificar situações de insalubridade em qualquer órgão onde esteja lotado qualquer de seus empregados.

Parágrafo Quarto: Caso constatado por médico do trabalho/peritos, situações geradoras de insalubridade e/ou periculosidade, a EMGERPI/PRODEPI compromete-se a pagar os percentuais por estes estabelecidos, enquanto perdurarem a presença dos agentes nocivos no ambiente de trabalho.

Justificativa do suscitante:



O sindicato profissional aduz que a proposta visa remunerar de forma diferenciada aqueles que laboram em locais que causam danos à saúde. Alega que o *caput* e os parágrafos primeiro e segundo são normas preexistentes.

Impugnação da suscitada:

A empresa impugna a cláusula, aduzindo que o correto seria a incidência do adicional sobre o salário mínimo, bem como a sua determinação percentual a ser aferido por perícia médica, e não por meio de normativo. Discorda do disposto na cláusula, requerendo o seu justo indeferimento ou sugerindo a sua alteração de forma a adequá-la ao estabelecido na legislação de regência.

### **Manifestação do MPT:**

O Ministério Público do Trabalho destaca que o adicional deve incidir sobre o salário mínimo, em percentual a ser aferido por perícia médica.

O adicional de insalubridade já é regulado nos arts. 192 e 193 da CLT; por sua vez, o fornecimento de EPI é obrigação decorrente da NR 6.

A cláusula foi indeferida nos últimos dissídios (0080285-79.2019.5.22.0000, 0080430-04.2020.5.22.0000).

Assim, o Ministério Público do Trabalho recomenda o **indeferimento** dessa cláusula.

### **Voto.**

A previsão de pagamento de adicional de insalubridade e periculosidade já se encontra disciplinado nos arts. 192 e 193 da CLT. Além disso, o fornecimento de EPI é obrigação decorrente da NR 6. Ademais, é inviável a determinação de contratação de peritos pela suscitada, por gerar encargo econômico, o que é vedado via sentença normativa. Nesse mesmo aspecto, se manifestou o Pleno do TRT 22ª Região no DC nº 0080285-79.2019.5.22.0000 e DC nº 0080430-04.2020.5.22.0000. Indefiro a cláusula.

### **Cláusula 35ª - TELETRABALHO OU HOME OFFICE**

A empregado poderá, em comum acordo com o chefe imediato, aderir ao regime de Teletrabalho ou Home Office, respeitados os termos da legislação pertinente à matéria.



Parágrafo Único: A alteração prevista no caput deste artigo será comunicada à EMGERPI/PRODEPI, que fará as adequações necessárias no ponto eletrônico e assentamento funcional do empregado.

Justificativa do suscitante:

Esta é uma cláusula nova que visa regulamentar uma nova forma de trabalho que surgiu em razão da pandemia, diante da necessidade de isolamento.

Impugnação da suscitada:

A suscitada discorda da cláusula, na medida em que o trabalho remoto pode não atender às necessidades da empresa, pelo que requer o seu indeferimento.

**Manifestação do MPT:**

O Ministério Público do Trabalho destaca que a suscitada discorda da cláusula, na medida em que o trabalho remoto pode não atender às necessidades da empresa.

A matéria exige acordo, que não houve.

O Ministério Público do Trabalho recomenda o indeferimento desta cláusula.

**Voto.**

O TELETRABALHO OU HOME OFFICE constitui-se em modalidade de trabalho que deve atender tanto aos interesses da empresa quanto aos interesses de seus trabalhadores, não sendo possível uma imposição, uma vez que a matéria exige acordo, sendo que não houve. Destarte, indefiro a cláusula.

**Cláusula 36ª - REPRESENTAÇÃO DOS EMPREGADOS**

A EMGERPI/PRODEPI reconhece as entidades sindicais e órgãos representativos dos seus empregados, mantendo as prerrogativas dos representantes eleitos.

Justificativa do suscitante:

Suscita o sindicato que a presente cláusula tem por objetivo fortalecer o reconhecimento da entidade representativa de seus trabalhadores.

Impugnação da suscitada:



A empresa alega que somente poderá reconhecer a legitimidade dos sindicatos se estes forem regularmente registrados junto ao órgão competente e atenderem às normas legais como exigências para sua constituição, devendo constar essa ressalva no texto da cláusula, conforme restou julgado por esse Tribunal no Proc. TRT DC nº 0080430-04.2020.5.22.0000.

### **Manifestação do MPT:**

O Ministério Público do Trabalho destaca que a suscitada alega que está buscando questionar, inclusive judicialmente, a representação sindical das categorias envolvidas, razão pela qual discorda do conteúdo da cláusula.

Contudo, não houve qualquer decisão judicial que afaste a representatividade do sindicato, que não depende de ato volitivo da suscitada, mas do cumprimento da legislação pertinente.

Ademais, a cláusula decorre de norma preexistente, pois foi objeto de acordo pelo menos nos últimos cinco dissídios: 2014/2015 (num. 358f787, pág. 6), 2013/2014 (número de 8833e, pág. 5), 2012/2013 (número de ff55a20, pág. 18), 2011/2012 (número de da16df0, pág. 48-49) e 2010/2011 (número de a318647, pág. 7).

Ademais, a cláusula não importa em encargo econômico.

Assim, o Ministério Público do Trabalho recomenda o deferimento desta cláusula.

### **Voto.**

Trata-se de cláusula que foi deferida em dissídios coletivos anteriores, sendo conquistada a representatividade dos empregados junto às entidades sindicais. Ademais, não há impacto financeiro nem violação a norma legal.

Por outro lado, deve ser acrescida a ressalva de que a entidade sindical deve ser regularmente registrada junto ao órgão competente (atualmente o Ministério da Economia), nos termos da Súmula 677 do STF.

Assim, defiro parcialmente a cláusula, que passa a ter a seguinte redação:

**"Cláusula 36ª - REPRESENTAÇÃO DOS EMPREGADOS**



A EMGERPI/PRODEPI reconhece as entidades sindicais e órgãos representativos dos seus empregados, desde que regulamente registrados junto ao órgão competente, mantendo as prerrogativas dos representantes eleitos".

#### Cláusula 37ª - CONSELHO DE ADMINISTRAÇÃO DA EMGERPI

A EMGERPI/PRODEPI garante a participação de um representante dessa categoria (SINDPD/PI) no seu Conselho de Administração.

#### Justificativa do suscitante:

Esta cláusula visa aproximar a administração da empresa dos seus empregados, permitindo um melhor desempenho da empresa e, por consequência, dos seus empregados. Inclusive, vale ressaltar que hoje, de fato, o sindicato suscitante compõe o referido conselho de administração.

#### Impugnação da suscitada:

A suscitada alega que trata-se de pretensão que afronta o poder diretivo do empregador. Sustenta que o Estatuto Social da EMGERPI, consolidado pela Assembleia Geral Extraordinária, realizada no dia 04 de julho de 2019, determina em seu art. 44, alínea "f", que trata da composição do Conselho de Administração, contempla a existência de apenas 1 um representante dos empregados das categorias integradas aos quadros da EMGERPI escolhidos na forma da Lei nº 12.353, de 28 de dezembro de 2010. Alega que não é possível privilegiar apenas um sindicato, contemplando-o com vaga definitiva no Conselho de Administração, haja vista que a empresa possui categorias diferenciadas representadas por 5 (cinco) entidades sindicais. Aduz que a cláusula deve ser indeferida ou modificada para se adequar à norma legal quanto à composição da comissão, conforme restou julgado por esse Tribunal no último dissídio coletivo Proc. TRT DC nº 0080430-04.2020.5.22.0000.

#### Manifestação do MPT:

O Ministério Público do Trabalho destaca que a suscitada alega que se trata de cláusula que afronta o poder diretivo do empregador, e uma vez que o Estatuto Social da EMGERPI/PRODEPI assegura somente duas vagas para revezar entre os representantes das cinco entidades sindicais das categorias diferenciadas. Requer que a cláusula seja indeferida ou adaptada ao disposto na norma interna da empresa.

No dissídio 2014/2015 (nºm. 358f787, pág. 29-30), foi deferida sob a justificativa de constar em sentenças normativas anteriores.



No dissídio 2013/2014 (num. e7e36e2, pág. 87-89), a cláusula foi deferida pelo Eg. TRT e mantida pelo Eg. TST, sob a justificativa de não impor encargo financeiro ao empregador e se tratar de norma preexistente.

De fato, a cláusula foi objeto de acordo nas sentenças normativas imediatamente anteriores, ou seja, no dissídio 2012/2013 (número. ff55a20, pág. 18-19) e 2011/2012 (número. da16df0, pág. 49).

Por sua vez, no dissídio 2010/2011 (número. a318647, pág. 7), foi deferida por sentença normativa; no dissídio 2008/2009 (número. abc38fb, pág. 1), foi indeferida pelo Eg. TRT.

Portanto, a cláusula não reúne condições para ser considerada nem como conquista da categoria, porque não foi objeto de reiterados acordos, nem como cláusula preexistente, porque não foi objeto de acordo no dissídio imediatamente anterior.

Contudo, tendo em vista a concordância parcial da suscitada, propõe-se o deferimento parcial da cláusula, com a seguinte redação sugerida:

**"CLÁUSULA 37ª - CONSELHO DE ADMINISTRAÇÃO DA EMGERPI /PRODEPI**

A EMGERPI/PRODEPI/PRODEPI garante a participação de um representante dessa categoria (SINDPD/PI) no seu Conselho de Administração, nos termos do seu Estatuto Social."

**Voto.**

Em que pese a proposição da modificação da cláusula em apreço feita pelo MPT, o Estatuto Social da EMGERPI, consolidado pela Assembleia Geral Extraordinária, realizada no dia 04 de julho de 2019, determina em seu art. 44, alínea "f", que trata da composição do Conselho de Administração, contempla a existência de apenas 1 um representante dos empregados das categorias integradas aos quadros da EMGERPI escolhidos na forma da Lei nº 12.353, de 28 de dezembro de 2010, sendo que não é possível privilegiar apenas um sindicato, contemplando-o com vaga definitiva no Conselho de Administração, haja vista que a empresa possui categorias diferenciadas representadas por 5 (cinco) entidades sindicais. Destarte, indefiro a cláusula.

**Cláusula 38ª - ORGANIZAÇÃO POR LOCAL DE TRABALHO**

O SINDPD/PI continuará promovendo a eleição da OLT - Organização por Local de Trabalho, com atribuição exclusiva de dirigir-se a EMGERPI e/ou ao Sindicato Regional da categoria para o encaminhamento e adequação de soluções para os problemas de interesse dos trabalhadores em processamento de dados.



Parágrafo Primeiro: A Organização por Local de Trabalho - OLT será composta por 04 (quatro) membros, sendo: 02 (dois) Titulares e 02 (dois) Suplentes e terão mandato de 02 (dois) anos.

Parágrafo Segundo: As eleições dos membros que comporão a Organização por Local de Trabalho - OLT serão coordenadas pelo Sindicato Regional representante da categoria e realizada nas dependências do sindicato ou da EMGERPI.

Justificativa do suscitante:

A parte suscitante alega que a cláusula já foi prevista em Acordos Coletivos e Dissídios Coletivos. Argumenta que a proposta visa facilitar o acesso dos trabalhadores junto a empresa e/ou sindicato de sua categoria para fins de sugestões, reclamações.

Impugnação da suscitada:

A parte suscitada postula a modificação da cláusula para que se alinhe à norma legal quanto à composição da comissão, nos termos do art. 540-A, da CLT. Assim, requer que a cláusula seja indeferida ou modificada para se adequar à norma legal quanto à composição da comissão, conforme restou julgado por esse Tribunal no último dissídio coletivo Proc. TRT DC nº 0080430-04.2020.5.22.0000.

#### **Manifestação do MPT:**

O Ministério Público destaca que a parte suscitada postula a modificação da cláusula para que se alinhe à norma legal quanto à composição da comissão, nos termos do art. 510-A, da CLT.

A cláusula foi parcialmente deferida no último dissídio coletivo Proc. TRT DC nº 0080430-04.2020.5.22.0000.

Tendo em vista a concordância parcial da suscitada com o que restou julgado por esse Tribunal no último dissídio coletivo, propõe-se o **deferimento parcial** da cláusula, sugerindo a redação da cláusula que regulamentou o tema no DC nº 0080430-04.2020.5.22.0000.

#### **Voto.**

A empresa não se insurge quanto à constituição da OLT - Organização por Local de Trabalho, impugnando tão somente a composição da comissão.



Nos termos do art. 510-A da CLT (redação dada pela Lei 13.467/2017), para empresas com mais de duzentos e até três mil empregados a comissão é composta por três membros. Assim, merece ajustes o parágrafo primeiro da cláusula que fala em quatro membros.

Assim, defiro parcialmente a cláusula, que passa a ter a seguinte redação:

### **"Cláusula 38ª - ORGANIZAÇÃO POR LOCAL DE TRABALHO**

O SINDPD/PI continuará promovendo a eleição da OLT - Organização por Local de Trabalho, com atribuição exclusiva de dirigir-se a EMGERPI e/ou ao Sindicato Regional da categoria para o encaminhamento e adequação de soluções para os problemas de interesse dos trabalhadores em processamento de dados.

Parágrafo Primeiro: A Organização por Local de Trabalho - OLT será composta por 03 (três) membros e terão mandato de 02 (dois) anos.

Parágrafo Segundo: As eleições dos membros que comporão a Organização por Local de Trabalho - OLT serão coordenadas pelo Sindicato Regional representante da categoria e realizada nas dependências do sindicato ou da EMGERPI".

### **Cláusula 39ª - ESTABILIDADE**

É assegurada a estabilidade aos representantes dos empregados, abaixo referidos, pelo prazo do mandato pelo qual foi eleito e por 01 (um) ano após o término deste:

- a) Para dirigentes sindicais, titulares e suplentes, membros do conselho fiscal, de acordo com o art. 543, da CLT;
- b) Para empregados eleitos para cargo de representação da CIPA, conforme disposto no art. 10, dos Atos das Disposições Constitucionais Transitórias;
- c) Para os membros da Organização por Local de Trabalho - OLT;
- d) Para dirigentes da Federação a qual o SINDPD/PI esteja filiado;
- e) Para dirigentes da Central Sindical dos Trabalhadores a qual o SINDPD /PI esteja filiado.

Parágrafo Primeiro: Os dirigentes substituídos, nas representações de empregados referida no "caput" desta Cláusula, terão o direito à estabilidade disposta nesta Cláusula durante o período de representação efetivamente exercido e outro igual a um ano.



Parágrafo Segundo: É também assegurada estabilidade aos empregados que se inscreverem em chapa para concorrerem nas eleições referentes aos cargos de representação previstos neste acordo até que se realize a eleição respectiva.

Justificativa do suscitante:

Suscita o sindicato que a presente cláusula ratifica as disposições legais quanto à estabilidade dos representantes dos empregados.

Impugnação da suscitada:

A empresa alega que estabilidade de trabalhadores eleitos para entidades representativas de classe está estampada no art. 543, § 3º da CLT. Dessa forma, fora dessa hipótese legal não é possível e/ou adequado a concessão de estabilidade.

#### **Manifestação do MPT:**

O Ministério Público do Trabalho destaca que a empresa alega que a estabilidade de trabalhadores eleitos para entidades representativas de classe está estampada no art. 543, § 3º da CLT. Dessa forma, fora dessa hipótese legal não é possível e/ou adequado a concessão de estabilidade.

Já existe regramento próprio para a matéria, portanto desnecessária sua previsão em sentença normativa.

A cláusula foi indeferida nos últimos dissídios (0080285-79.2019.5.22.0000, 0080430-04.2020.5.22.0000).

Assim, o Ministério Público do Trabalho recomenda o **indeferimento** desta cláusula.

#### **Voto.**

Na sentença normativa do penúltimo Dissídio Coletivo nº 0080285-79.2019.5.22.0000, o Pleno do TRT 22 Região indeferiu as pretensões reproduzidas na cláusula em análise, por entender que "há regramento próprio quanto à garantia de emprego desde o registro de candidatura de sorte que desnecessária sua previsão em sentença normativa". No último Dissídio Coletivo nº 0080430-04.2020.5.22.0000 foi decidido no mesmo sentido. Assim, siga o mesmo caminho trilhado nos referidos precedentes, razão pela qual indefiro a cláusula.



### **Cláusula 40ª - LIBERAÇÃO DE REPRESENTANTES**

A EMGERPI/PRODEPI libera da marcação do ponto durante o período do mandato, dois membros da diretoria do Sindicato, sem prejuízo dos salários ou de qualquer vantagem, exceto gratificação por cargo em comissão ou de função gratificada ainda não incorporada nos vencimentos, desde que solicitados pela entidade representativa.

Justificativa do suscitante:

A parte suscitante alega que a cláusula já foi prevista em Acordos Coletivos e Dissídios Coletivos. Argumenta que o exercício das atividades laborais concomitantes com as atividades sindicais sobrecarrega os dirigentes.

Impugnação da suscitada:

A parte suscitada requer a alteração do texto da cláusula para que esse benefício seja concedido a 1 (um) membro do sindicato.

#### **Manifestação do MPT:**

O Ministério Público do Trabalho destaca que a parte suscitada requer a alteração do texto da cláusula para que esse benefício seja concedido a 1 (um) membro do sindicato. não se manifestou.

No que tange ao mérito da cláusula, a empresa não se insurge quanto à liberação do ponto do membro da diretoria do sindicato.

Portanto, o Ministério Público do Trabalho recomenda o **deferimento** desta cláusula, pois não há qualquer afronta ao interesse público.

#### **Voto.**

A empresa não se insurge quanto à liberação do ponto do membro da diretoria do sindicato, impugnando tão somente o quantitativo de dirigente sindical a ser dispensado da marcação de horário.

Ante a inexistência de óbice legal, defiro parcialmente a cláusula, que passa a ter a seguinte redação:

### **"Cláusula 40ª - LIBERAÇÃO DE REPRESENTANTES**



A EMGERPI/PRODEPI libera da marcação do ponto durante o período do mandato, um membro da diretoria do Sindicato, sem prejuízo dos salários ou de qualquer vantagem, exceto gratificação por cargo em comissão ou de função gratificada ainda não incorporada nos vencimentos, desde que solicitados pela entidade representativa".

#### **Cláusula 41ª - MENSALIDADES**

A EMGERPI/PRODEPI manterá os descontos em folha de pagamento das mensalidades dos associados ao Sindicato e associação, conforme indicação das referidas entidades.

Parágrafo Primeiro: Para fins do disposto no "caput" desta Cláusula, as entidades consideradas deverão encaminhar ao órgão de Relações Sindicais ou qualquer órgão da administração da empresa a seguinte documentação:

- a) Edital de Convocação da Assembléia que deliberou pela cobrança da mensalidade e seu respectivo valor, publicado em jornal de circulação local;
- b) Ata da referida Assembleia;
- c) Autorização de débito da mensalidade em folha de pagamento, pelo empregado.

Parágrafo Segundo: Havendo alteração do valor da mensalidade a ser cobrada dos empregados filiados, para fins do disposto no "caput" desta Cláusula, a respectiva entidade deverá encaminhar a EMGERPI a seguinte documentação:

- a) Edital de Convocação da Assembleia que deliberou pela alteração do valor da mensalidade, publicado em jornal de circulação local;
- b) Ata de referida Assembleia.

Justificativa do suscitante:

Suscita o sindicato que a presente cláusula já foi prevista anteriormente e que serve para manter a atividade sindical.

Impugnação da suscitada:

A empresa requer o indeferimento da proposta ou readequação aos termos da instrução Normativa 02/2017 da SEADPREV, publicada em 26.02.2017.



**Manifestação do MPT:**

O Ministério Público do Trabalho destaca que a suscitada não se opõe ao mérito da cláusula, afirmando apenas que continuará procedendo os pagamentos conforme a lei, enquanto for reconhecida legal a representação do suscitado.

A cláusula foi deferida integralmente no último dissídio coletivo Proc. TRT DC nº 0080430-04.2020.5.22.0000.

O Ministério Público do Trabalho recomenda o **deferimento** desta cláusula, pois foi objeto de acordo na sentença normativa anterior e não há qualquer afronta ao interesse público. não se manifestou.

**Voto.**

O desconto da mensalidade sindical somente pode ocorrer de empregados filiados e que expressamente tenham autorizado o desconto, nos termos do PN nº 119 da SDC. Considerando que a cláusula está em consonância com os referidos regramentos, inexistente óbice para seu deferimento. Defiro-a integralmente.

**Cláusula 42ª - CONTRIBUIÇÃO DE FORTALECIMENTO SINDICAL**

A EMGERPI/PRODEPI recolherá a favor do SINDPD/PI contribuição de Fortalecimento Sindical a ser deduzida dos empregados remanescentes da PRODEPI, em valor fixado por suas Assembléias, assegurado o direito de oposição no prazo de 30 (trinta) dias da deliberação em Assembléia, excluindo-se dos descontos os empregados não filiados ao sindicato laboral, salvo expressa autorização para efetivação dos descontos.

Parágrafo Primeiro: O recolhimento do desconto dar-se-á na folha de pagamento do mês subsequente àquele em que o SINDPD/PI entregar à EMGERPI/PRODEPI expediente formal comunicando a deliberação da Assembléia e solicitando o procedimento.

Parágrafo Segundo: A EMGERPI repassará ao SINDPD/PI, até 5 (cinco) dias do pagamento da folha do desconto, os valores descontados.

Justificativa do suscitante:

Suscita o sindicato, novamente, que a presente cláusula já foi prevista anteriormente e que serve para manter a atividade sindical.



Impugnação da suscitada:

A empresa requer, mais uma vez, o indeferimento da proposta ou readequação aos termos da instrução Normativa 02/2017 da SEADPREV, publicada em 26.02.2017.

### **Manifestação do MPT:**

O Ministério Público do Trabalho destaca que a suscitada alega que esses descontos estão submetidos ao cumprimento por parte das entidades sindicais dos requisitos estabelecidos na instrução Normativa 02/2017 da SEADPREV, publicada em 26.02.2017, além das exigências legais quanto à concordância expressa dos empregados para a realização dos aludidos descontos.

A cláusula foi parcialmente deferida no último dissídio coletivo Proc. TRT DC nº 0080430-04.2020.5.22.0000.

Tendo em vista a concordância parcial da suscitada com o que restou julgado por esse Tribunal no último dissídio coletivo, propõe-se o deferimento parcial da cláusula, sugerindo a repetição da cláusula sobre a matéria constante do DC nº 0080430-04.2020.5.22.0000.

### **Voto.**

O desconto de contribuição, a ser fixada em Assembleia necessita da autorização expressa e que o empregado seja filiado. A cláusula já previu o desconto dos filiados, mas não exigiu expressa autorização dos mesmo, prevendo cláusula de oposição como aceitação tácita.

Nos precisos termos do E. STF mera autorização assemblear com cláusula de oposição que importe em aquiescência tácita ao desconto de contribuição não supre a autorização expressa exigida em lei, sob pena de ofensa à ADI 5794/DF e às reclamações nº. 5794/2019, nº. 34.889 /2019, e nº. 35.639/SP.

Assim, deve constar na cláusula a ressalva de que a contribuição deve ser descontada dos filiados que expressamente autorizarem.

Defiro parcialmente a cláusula, que passa a ter a seguinte redação:

**"Cláusula 42ª - CONTRIBUIÇÃO DE FORTALECIMENTO SINDICAL**



A EMGERPI/PRODEPI recolherá a favor do SINDPD/PI contribuição de Fortalecimento Sindical a ser deduzida dos empregados remanescentes da PRODEPI, que expressamente autorizarem, em valor fixado por suas Assembleias, excluindo-se dos descontos os empregados não filiados ao sindicato laboral, salvo expressa autorização para efetivação dos descontos.

Parágrafo Primeiro: O recolhimento do desconto dar-se-á na folha de pagamento do mês subsequente àquele em que o SINDPD/PI entregar à EMGERPI/PRODEPI expediente formal comunicando a deliberação da Assembleia e solicitando o procedimento.

Parágrafo Segundo: A EMGERPI repassará ao SINDPD/PI, até 5 (cinco) dias do pagamento da folha do desconto, os valores descontados".

#### **Cláusula 43ª - MULTA POR DESCUMPRIMENTO DO ACORDO**

A empresa pagará por descumprimento das obrigações de fazer estabelecidas neste Acordo Coletivo, multa no valor equivalente a 10% do salário básico, por empregado e por cada infração ao Acordo Coletivo de Trabalho, em favor do empregado prejudicado.

Justificativa do suscitante:

A parte suscitante argumenta que o objetivo da cláusula é desestimular o descumprimento das regras estabelecidas.

Impugnação da suscitada:

A parte suscitada alega que é abusiva a imposição de pretensão de multa à empresa por empregado e por infração. Invoca o PN nº 73 da SDC.

#### **Manifestação do MPT:**

O Ministério Público do Trabalho destaca que a suscitada defende que há outros meios legais de se exigir o cumprimento do acordo.

Considera que o valor da multa deveria seguir o Precedente Normativo nº 73 do TST.

No entendimento deste *Parquet*, a multa se mostra necessária, num valor suficiente para desestimular o descumprimento da sentença normativa, de maneira que a parte não veja mais vantagem em suportar a incidência da multa do que em cumprir o *decisum*.



A cláusula foi parcialmente deferida no último dissídio coletivo Proc. TRT DC nº 0080430-04.2020.5.22.0000.

Tendo em vista a concordância parcial da suscitada com o que restou julgado por esse Tribunal no último dissídio coletivo, propõe-se o **deferimento parcial** da cláusula, com a mesma redação da cláusula constante no DC nº 0080430-04.2020.5.22.0000.

### **Voto.**

A multa por descumprimento das obrigações impostas é uma das exigências da CLT. O C. TST, através do PN n. 73, da SDC recomenda sua adoção no valor equivalente a 10% do salário básico, em favor do empregado prejudicado.

Assim, a cláusula em análise deve apenas ser ajustada aos moldes do PN nº 73 da SDC, conforme decidido no DC nº 0080285-79.2019.5.22.0000 e no DC nº 0080430-04.2020.5.22.0000.

Defiro parcialmente a cláusula, que passa a ter a seguinte redação:

### **"Cláusula 43ª - MULTA POR DESCUMPRIMENTO DO ACORDO**

A empresa pagará por descumprimento das obrigações de fazer estabelecidas nesta sentença normativa, multa no valor equivalente a 10% do salário básico, em favor do empregado prejudicado".

## **CONCLUSÃO**

**ACORDAM** os Desembargadores do **E. Tribunal Pleno do Tribunal Regional do Trabalho da 22ª Região**, por unanimidade, **admitir o Dissídio Coletivo**, substituindo, em



todas as cláusulas, a denominação "Acordo" ou "Acordo Coletivo de Trabalho" por "Sentença Normativa" e, no mérito, deferir as prerrogativas da fazenda pública à suscitada e julgá-lo procedente em parte nos seguintes termos para:

**HOMOLOGAR** as seguintes cláusulas: Cláusula 3ª - QUADRO DE AVISO: A EMGERPI/PRODEPI manterá a disposição da representação dos empregados, em suas instalações, quadro de avisos exclusivo, conforme praticado. CLÁUSULA 31ª - DIA DO PROFISSIONAL DE INFORMÁTICA: A EMGERPI/PRODEPI reconhece, no período de vigência deste Acordo Coletivo, a data de 28 de outubro como Dia do Profissional de Informática, oportunidade em que não haverá expediente na empresa. CLÁUSULA 33ª - REABILITAÇÃO: Todo trabalhador com doença profissional ou relacionada ao trabalho, desde que impedido de retornar à função de origem, será reabilitado em nova função. Parágrafo Primeiro: Após afastamento do trabalho, por benefício previdenciário/acidentário, o retorno à produção será gradativo, de acordo com a situação de cada trabalhador, avaliada pelo órgão de Medicina do Trabalho da empresa. Parágrafo Segundo: O processo de reabilitação profissional do empregado acidentado será realizado em convênio com o CRP/INSS. Parágrafo Terceiro: Facultar-se-á, às representações dos empregados, o acompanhamento de todo e qualquer processo de reabilitação decorrente desta cláusula.

**DEFERIR NA ÍNTEGRA** as seguintes cláusulas: CLÁUSULA 1ª - AVALIAÇÃO DE CENÁRIOS: A EMGERPI/PRODEPI E O SINDPD/PI reunir-se-ão sempre que solicitado por uma das partes com vistas a analisar conjuntamente os cenários de ampliação das cláusulas compactuadas, podendo modificá-las ou aprimorá-las, e outras condições que desejam acordar com o referendo de Assembleia Geral dos Trabalhadores da empresa. Cláusula 2ª - CUMPRIMENTO DO ACORDO: Será realizada, sempre que solicitada pela as partes, reunião de avaliação do cumprimento do acordo entre a EMGERPI/PRODEPI e o SINDPD/PI. Parágrafo primeiro: Caso seja detectado qualquer problema quanto ao cumprimento, pelas partes, das disposições deste instrumento, o SINDPD/PI concederá à EMGERPI/PRODEPI um prazo de 30 (trinta) dias para as soluções que se fizerem necessárias. Parágrafo Segundo: O ajuizamento de ação de cumprimento pelo SINDPD/PI de quaisquer das cláusulas do presente Acordo só poderá ocorrer depois de vencido o prazo mencionado no parágrafo anterior, circunstância que jamais prejudicará o direito de ação cabível aos trabalhadores individualmente. Parágrafo Terceiro: A EMGERPI/PRODEPI reconhece e aceita a legitimidade processual do SINDPD/PI para ajuizar ação de cumprimento de quaisquer das cláusulas do presente Acordo Coletivo. Cláusula 4ª - VIGÊNCIA: Com exceção das cláusulas de natureza econômica, que deverão ser discutidas a cada ano na data-base da categoria, o presente Acordo Coletivo de Trabalho terá vigência de 02 (dois) anos, contada de 1º de setembro de 2020 até 31 de agosto de 2022, ficando mantida a database para 1º de setembro. Cláusula 6ª - PAGAMENTO DA FOLHA DE SALÁRIOS: A EMGERPI pagará os salários de seus empregados até o dia 30 de cada mês de referência da folha de pagamento.



Cláusula 22ª - HORÁRIO DE TRABALHO: A EMGERPI manterá, para os empregados remanescentes da PRODEPI, os quatro turnos e horários de trabalho vigentes, observadas as disposições legais, atendida a real necessidade do serviço, mediante ato devidamente fundamentado de seu dirigente. Parágrafo Único: O horário de trabalho será de 07h30min às 13h30min, de segunda a sexta, totalizando 30horas semanais. Cláusula 25ª - SUBSTITUIÇÃO: A EMGERPI/PRODEPI pagará ao empregado que substituir outro que exerça função de confiança, por período igual ou superior a 10 (dez) dias consecutivos, retroagindo ao primeiro dia da substituição, a gratificação da função igual a do empregado substituído, na proporção dos dias em que a substituição ocorrer. Cláusula 26ª - PROMOÇÃO: A EMGERPI/PRODEPI se compromete a efetivar as promoções dos empregados que tenham este direito adquirido através do Plano de Cargos e Salários remanescente da extinta PRODEPI. Parágrafo Único: Os benefícios desta cláusula serão extensivos aos empregados remanescentes da PRODEPI que estiverem cedidos ou à disposição de outros órgãos. Cláusula 41ª - MENSALIDADES: A EMGERPI/PRODEPI manterá os descontos em folha de pagamento das mensalidades dos associados ao Sindicato e associação, conforme indicação das referidas entidades. Parágrafo Primeiro: Para fins do disposto no "caput" desta Cláusula, as entidades consideradas deverão encaminhar ao órgão de Relações Sindicais ou qualquer órgão da administração da empresa a seguinte documentação: a) Edital de Convocação da Assembleia que deliberou pela cobrança da mensalidade e seu respectivo valor, publicado em jornal de circulação local; b) Ata da referida Assembleia; c) Autorização de débito da mensalidade em folha de pagamento, pelo empregado. Parágrafo Segundo: Havendo alteração do valor da mensalidade a ser cobrada dos empregados filiados, para fins do disposto no "caput" desta Cláusula, a respectiva entidade deverá encaminhar a EMGERPI a seguinte documentação: a) Edital de Convocação da Assembleia que deliberou pela alteração do valor da mensalidade, publicado em jornal de circulação local; b) Ata de referida Assembleia.

**DEFERIR PARCIALMENTE** as seguintes cláusulas: Cláusula 5ª - REAJUSTE SALARIAL: A Tabela Salarial da EMGERPI/PRODEPI, a vigorar a partir de 1º de setembro de 2022 será aquela decorrente da aplicação do fator de correção referente a 100% (cem por cento) da variação do INPC/IBGE apurado entre 1º de setembro de 2021 e 31 de agosto de 2022 sobre os valores vigentes em 31 de agosto de 2022. Parágrafo Primeiro: A empresa pagará as diferenças salariais provenientes do reajuste contido no *caput* desta cláusula, referentes ao período compreendido entre setembro de 2021 a partir da publicação da sentença normativa, na primeira folha de pagamento dos trabalhadores. Parágrafo Segundo: O índice correspondente a variação INPC/IBGE, conforme *caput* desta cláusula reajustará os seguintes códigos: 111030 - Gratificação de Função; 111017 - Salários Contratados; 111075 - Gratificação Incorporada e 111080 - Gratificação de Produtividade. Cláusula 8ª - HORAS EXTRAORDINÁRIAS: A EMGERPI pagará as horas extraordinárias de seus empregados, realizadas de Segunda à Sexta-feira, acrescidas de 50% da hora normal e nas horas realizadas aos sábados, domingos e feriados, acrescidas em 100%, conforme o praticado. Parágrafo primeiro: As horas



extras serão sempre remuneradas pelos valores atualizados dos salários. Cláusula 9ª - SOBREAUIO: A EMGERPI/PRODEPI poderá escalar empregados no regime de sobreuio. Parágrafo Primeiro: As horas de sobreuio, para todos os efeitos, serão remuneradas à razão de 1/3 (um terço) do salário/hora normal. Parágrafo Segundo: Ao empregado que estiver de sobreuio será devido o pagamento de horas extras a partir do momento em que for chamado a trabalhar e pelo tempo que permanecer trabalhando, deixando então de fazer *jusao* adicional previsto no parágrafo anterior. Parágrafo Terceiro: O fornecimento ou uso do celular, pager ou outro instrumento tecnológico de comunicação fornecido pela empregador não garante ao empregado o recebimento de horas extras nem caracteriza submissão ao regime de sobreuio. Cláusula 11ª - AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO: O valor do auxílio alimentação a ser concedido aos empregados da EMGERPI/PRODEPI a vigorar a partir de 1º de setembro de 2022 será aquela decorrente da aplicação da variação da variação do INPC/IBGE apurado entre 1º de setembro de 2021 e 31 de agosto de 2022 sobre o valor vigente em 31 de agosto de 2022. Parágrafo Primeiro: Fica garantida a extensão do benefício, objeto desta cláusula, aos empregados, que venham a se afastar do exercício de suas funções em decorrência de acidente de trabalho ou por motivo de doença. Parágrafo Segundo: A empresa pagará as diferenças de Auxílio Alimentação provenientes do reajuste contido no caput desta cláusula, referentes ao período compreendido entre 1º de setembro do ano correspondente e a assinatura do Acordo Coletivo de Trabalho ou a publicação de Sentença Normativa, na primeira folha de pagamento dos trabalhadores. Parágrafo Primeiro: indeferido. Parágrafo Segundo: A empresa pagará as diferenças de Auxílio Alimentação provenientes do reajuste contido no caput desta cláusula, na primeira folha de pagamento subsequente à publicação desta sentença normativa". Cláusula 19ª - DÉCIMO TERCEIRO SALÁRIO: A EMGERPI pagará 50% do décimo terceiro salário, a título de adiantamento, no mês do aniversário do empregado, ficando os 50% restantes para ser pago até a data limite fixado em Lei. Cláusula 24ª - FÉRIAS: O período de férias, individuais ou coletivas, não poderá ter início aos sábados, domingos e feriados, nos dias em que não houver expediente na empresa e em dias já compensados, exceto para empregados que trabalhem em regime de escala. Parágrafo Primeiro: A EMGERPI /PRODEPI sempre informará ao empregado o início do gozo de férias, no mínimo com 30 (trinta) dias de antecedência. Parágrafo Segundo: Mediante opção formal do empregado, efetivada no pedido de férias, a EMGERPI/PRODEPI descontará o valor correspondente ao pagamento do período de férias em até 06 (seis) parcelas iguais e consecutivas a partir da folha de pagamento do mês seguinte ao término das férias. Parágrafo Terceiro: A EMGERPI/PRODEPI concederá férias conjuntas ao casal empregado da empresa, no mesmo período ou em outro, a critérios dos interessados, desde que requisitado por eles. Cláusula 28ª - GARANTIA DE EMPREGO: A EMGERPI assegura o emprego durante os 12 meses que antecedem a data em que o empregado adquire direito à aposentadoria voluntária, desde que trabalhe na empresa há pelo menos 5 anos. Cláusula 32ª - LICENÇAS: A EMGERPI/PRODEPI concederá à empregada 120 (cento e vinte) dias de licença maternidade, prorrogáveis por mais 60 (sessenta) dias, desde que atendidos os requisitos da Instrução Normativa RFB n. 991, de 21 de janeiro de 2010. Cláusula 36ª -



**REPRESENTAÇÃO DOS EMPREGADOS:** A EMGERPI/PRODEPI reconhece as entidades sindicais e órgãos representativos dos seus empregados, desde que regulamente registrados junto ao órgão competente, mantendo as prerrogativas dos representantes eleitos. Cláusula 38ª - **ORGANIZAÇÃO POR LOCAL DE TRABALHO:** O SINDPD/PI continuará promovendo a eleição da OLT - Organização por Local de Trabalho, com atribuição exclusiva de dirigir-se a EMGERPI e/ou ao Sindicato Regional da categoria para o encaminhamento e adequação de soluções para os problemas de interesse dos trabalhadores em processamento de dados. Parágrafo Primeiro: A Organização por Local de Trabalho - OLT será composta por 03 (três) membros e terão mandato de 02 (dois) anos. Parágrafo Segundo: As eleições dos membros que comporão a Organização por Local de Trabalho - OLT serão coordenadas pelo Sindicato Regional representante da categoria e realizada nas dependências do sindicato ou da EMGERPI. Cláusula 40ª - **LIBERAÇÃO DE REPRESENTANTES:** A EMGERPI/PRODEPI libera da marcação do ponto durante o período do mandato, um membro da diretoria do Sindicato, sem prejuízo dos salários ou de qualquer vantagem, exceto gratificação por cargo em comissão ou de função gratificada ainda não incorporada nos vencimentos, desde que solicitados pela entidade representativa. Cláusula 42ª - **CONTRIBUIÇÃO DE FORTALECIMENTO SINDICAL:** A EMGERPI/PRODEPI recolherá a favor do SINDPD/PI contribuição de Fortalecimento Sindical a ser deduzida dos empregados remanescentes da PRODEPI, que expressamente autorizarem, em valor fixado por suas Assembléias, excluindo-se dos descontos os empregados não filiados ao sindicato laboral, salvo expressa autorização para efetivação dos descontos. Parágrafo Primeiro: O recolhimento do desconto dar-se-á na folha de pagamento do mês subsequente àquele em que o SINDPD/PI entregar à EMGERPI/PRODEPI expediente formal comunicando a deliberação da Assembleia e solicitando o procedimento. Parágrafo Segundo: A EMGERPI repassará ao SINDPD/PI, até 5 (cinco) dias do pagamento da folha do desconto, os valores descontados. Cláusula 43ª - **MULTA POR DESCUMPRIMENTO DO ACORDO:** A empresa pagará por descumprimento das obrigações de fazer estabelecidas nesta sentença normativa, multa no valor equivalente a 10% do salário básico, em favor do empregado prejudicado.

**INDEFERIR** as seguintes cláusulas: Cláusula 7ª - REAJUSTES SALARIAIS FUTUROS. Cláusula 10ª - ADICIONAL POR TEMPO DE SERVIÇO. Cláusula 12ª - APOIO AO EMPREGADO COM DEPENDENTE DEFICIENTE. Cláusula 13ª - AUXÍLIO FUNERAL. Cláusula 14ª - ASSISTÊNCIA MÉDICA-HOSPITALAR. Cláusula 15ª - COMPLEMENTAÇÃO AUXÍLIO DOENÇA/ACIDENTE DE TRABALHO. Cláusula 16ª - INDENIZAÇÃO POR INVALIDEZ PERMANENTE. Cláusula 17ª - VALE-TRANSPORTE. Cláusula 18ª - DISPENSA DO PONTO. Cláusula 20ª - INCENTIVO AO DESLIGAMENTO IMOTIVADO DO EMPREGADO APOSENTADO VOLUNTARIAMENTE. Cláusula 21ª - AUXÍLIO CRECHE/EDUCAÇÃO. Cláusula 23ª - ABONO DE FALTA. Cláusula 27ª - MODIFICAÇÃO DE PLANO DE CARGOS E SALÁRIOS. Cláusula 29ª - LIBERAÇÃO DE EMPREGADOS PARA DEBATES E CURSOS. Cláusula 30ª - INCENTIVO À QUALIFICAÇÃO DO EMPREGADO. Cláusula 34ª - INSALUBRIDADE. Cláusula 35ª -



TELETRABALHO OU HOME OFFICE. Cláusula 37ª - CONSELHO DE ADMINISTRAÇÃO DA EMGERPI. Cláusula 39ª - ESTABILIDADE.

Custas processuais, pro rata, no importe de R\$ 200,00 (cem reais), calculadas sobre R\$ 10.000,00 (cinco mil reais), valor arbitrado à causa, nos termos do art.789, § 4º, da CLT, ficando a suscitada isenta de pagamento em face de ostentar as prerrogativas da Fazenda Pública.

Participaram da sessão os Excelentíssimos Desembargadores MARCO AURÉLIO LUSTOSA CAMINHA (Presidente), TÉSSIO DA SILVA TÔRRES FRANCISCO METON MARQUES DE LIMA, ARNALDO BOSON PAES, MANOEL EDILSON CARDOSO e BASILIÇA ALVES DA SILVA. Acompanhou a sessão de julgamento o Exmo. Sr. Procurador Regional JOÃO BATISTA LUZARDO SOARES FILHO, d. representante do Ministério Público do Trabalho. Ausentes os Exmos. Srs. Desembargadores GIORGI ALAN MACHADO ARAÚJO (momentaneamente) e LIANA FERRAZ DE CARVALHO (momentaneamente).

Teresina, 09 de agosto de 2023 - Sessão Presencial.

**FRANCISCO METON MARQUES DE LIMA**  
**Desembargador Relator**

