



Poder Judiciário
Justiça do Trabalho
Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região

Dissídio Coletivo **1002071-78.2020.5.02.0000**

Processo Judicial Eletrônico

Data da Autuação: 05/06/2020

Valor da causa: R\$ 10.000,00

Partes:

SUSCITANTE: SINDICATO DOS ENGENHEIROS NO ESTADO DE SAO PAULO

ADVOGADO: MAGNUS HENRIQUE DE MEDEIROS FARKATT

ADVOGADO: ELOISA BARBOSA

ADVOGADO: JONAS DA COSTA MATOS

ADVOGADO: GISELLE SCAVASIN

SUSCITADO: CETESB COMPANHIA AMBIENTAL DO ESTADO DE SAO PAULO

ADVOGADO: KATYA PAVAO BARJUD

ADVOGADO: STELIO MORGANTI DA COSTA FERREIRA

CUSTOS LEGIS: MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO



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

PROCESSO SDC 1002071-78.2020.5.02.0000

DISSÍDIO COLETIVO

SUSCITANTE: SINDICATO DOS ENGENHEIROS NO ESTADO DE SAO PAULO

SUSCITADO: CETESB COMPANHIA AMBIENTAL DO ESTADO DE SAO PAULO

RELATÓRIO

A entidade sindical - Suscitante propõe o presente dissídio coletivo econômico contra a entidade Suscitada, alegando, em linhas resumidas, que:

(a) é a entidade sindical representativa da categoria profissional dos engenheiros em todo o Estado de São Paulo;

(b) o Dissídio Coletivo Econômico relativo à data base de 1º de maio de 2019, autuado sob nº 1001519-50.2019.5.02.0000 ainda está pendente de julgamento;

(c) autorização assemblear da categoria: através de Assembleias Gerais Extraordinárias devidamente convocadas e realizadas na forma da Lei e do Estatuto Sindical foram conferidos, pelos engenheiros empregados na base territorial do Estado de São Paulo, poderes ao Sindicato suscitante para negociar na data base a renovação e revisão da norma coletiva em vigor e, diante de eventual impossibilidade do atendimento do pleiteado na Pauta de Reivindicações, a instauração de Dissídio Coletivo para a solução do impasse;

(d) exaurimento das tentativas de negociações: a Suscitada, conforme faz prova carta-ofício protocolizada, foi devidamente convocado para comparecer nas rodadas de negociações coletivas, sem qualquer manifestação;

(e) houve a tentativa de negociação entre as partes, que, porém, não lograram êxito na elaboração do instrumento normativo autônomo, pela inércia e desinteresse da Suscitada em assumir sua função negocial;



(f) diante da tentativa frustrada do Suscitante em negociar com a Suscitada, pela ausência de comparecimento nas negociações, suprimida está a exigência do comum acordo para o regular processamento do presente dissídio, eis que, a Constituição Federal é clara em autorizar a instauração de Dissídio Coletivo por qualquer das partes, diante de recusa de negociação;

(g) manutenção da data-base: o Suscitante ajuizou ação de protesto judicial, sob nº 1001322-61.2020.5.02.0000, o qual foi deferido;

(i) a data-base é 1º de maio;

(j) realizada a Assembleia Geral, as cláusulas constantes da Pauta de Reivindicações da categoria foram discutidas e avaliadas pelos plenários que após votação e respectiva aprovação foi remetida à Suscitada. A Assembleia se realizou segundo as previsões legais e estatutárias do Suscitante, instalando-se todas em segunda convocação, tendo sido atingido assim o quórum legal e estatutário. Com a remessa da pauta de reivindicações, o Sindicato formulou proposta de estabelecimento de rodadas de negociação para que fossem discutidas as cláusulas respectivas, ao que se recusou a Suscitada. Diante da evidente recusa de negociação consubstanciada na inércia da Suscitada, que pressupõe a existência do comum acordo, o Suscitante utiliza-se de sua faculdade para apresentar o conflito para essa especializada dirimi-lo utilizando-se do Poder Normativo inerente;

(k) fundamentação da pauta de reivindicações.

Junta procuração (fls. 34), carta sindical (fls. 36), estatuto social (fls. 37 /50), ata de posse (fls. 51/70), cópia do protesto judicial (fls. 71/74), edital de convocação (fls. 75), acordo coletivo de trabalho 2018/2019 (fls. 78/89), termo da audiência realizada nos autos 1001519-50.2019.5.02.0000 (fls. 90/93), lista de presença (fls. 147/149) e outros documentos.

Manifestação do Suscitante às fls. 228/230.

Determinação exarada pelo Vice-Presidente Judicial, Desembargador Rafael Edson Pugliese Ribeiro (fls. 231/232).

Manifestação da Suscitada às fls. 239/240, em que junta ata de assembleia (fls. 241/254), ata de eleição (fls. 255/256) e procuração (fls. 257/260).

Contestação pela Suscitada às fls. 261/299, em que aduz, preliminarmente: (a) ausência de comum acordo; (b) em razão da pandemia, o Estado de São Paulo encontra-se com suas finanças prejudicadas e diante disso, não houve alternativa ao poder público a não ser a imposição de restrições orçamentárias a seus órgãos, entidades e empresas. Uma das medidas foi a



edição da Lei Complementar nº 173/2020, que estabeleceu, em seu art. 8º, diversas proibições em relação ao quadro de pessoal da União, Estados, Distrito Federal e Municípios, com o objetivo de promover o controle das despesas da Administração Pública neste momento tão delicado; (c) no âmbito do Estado de São Paulo, dentre as diversas medidas adotadas e aplicáveis à CETESB, encontram-se: o Decreto nº 64.879/2020, que reconheceu o estado de calamidade pública no Estado; e o Decreto nº 64.937/2020, que dispõe sobre as medidas de redução de despesas com pessoal e encargos sociais, durante a vigência do estado de calamidade pública decorrente da Emergência em Saúde Pública Internacional, no contexto da pandemia da COVID-19; (d) o Decreto Estadual nº 64.937/2020 aplica-se à Suscitada por força do disposto em seu art. 2º, com o encaminhamento pela Secretaria da Fazenda Estadual do Ofício Circular CODEC nº 007/2020; (e) considerando as determinações constantes dos Decretos Estaduais nº 64.862, nº 64.864, nº 64.865, nº 64.879 e nº 64.881, da Medida Provisória nº 927, e da Deliberação nº 1, de 17/03/2020, do Comitê Administrativo Extraordinário COVID-19, a Comissão de Política Salarial - CPS, ratificando os termos do Ofício Circular CPS/CODEC nº 001/2020, de 23/03/2020, orienta/obriga a suspensão, neste momento, devido ao reconhecimento do estado de calamidade pública no contexto do COVID-19 (Novo Coronavírus), da condução de negociação coletiva nas empresas, bem como da negociação salarial nas fundações instituídas ou mantidas pelo Estado, visando a cessão de correção salarial por decisão administrativa, que impliquem obrigações adicionais às cláusulas econômicas do contrato de trabalho, para o período 2020/2021. No mérito, articula: (a) vinculação da CETESB à aprovação dos pleitos de reajuste salarial e demais benefícios pela Comissão de Política Salarial da Secretaria da Fazenda do Estado de São Paulo, em razão de sua natureza; (b) Caso Fortuito ou Força Maior: agravamento da crise financeira e restrições impostas em decorrência da pandemia da COVID-19; (c) além de não reunir condições financeiras para concessão de qualquer reajuste nos salários e benefícios existentes, não há qualquer possibilidade de criação ou sua ampliação. Indica cláusulas do Acordo Coletivo 2018/2019 que foram mantidas, alteradas e excluídas. Junta documentos (fls. 300/346).

Manifestação do Suscitante às fls. 348/357. Junta documentos (fls. 358/363).

Determinação exarada pelo Vice-Presidente Judicial, Desembargador Rafael Edson Pugliese Ribeiro (fls. 364/366).

Parecer do Ministério Público do Trabalho às fls. 371/381.

Determinação exarada às fls. 382.

Juntada do acórdão proferido nos autos 1001519-50.2019.5.02.0000 (fls. 388/429).



É o relatório.

DECIDE-SE.

1. Análise das preliminares.

O exame das preliminares será efetuado de forma sistemática, com o entrelaçamento da doutrina e da jurisprudência, observando-se, ponto a ponto, todas as prejudiciais cabíveis em sede de dissídio coletivo.

1.1. Competência do órgão jurisdicional julgador.

Verificar se o dissídio coletivo apresentado está em sintonia com o pressuposto processual da competência, a qual se apresenta da seguinte forma: (a) competência material; (b) competência em razão das pessoas; (c) competência territorial; (d) competência hierárquica.

Pela análise, não há nenhuma discussão relativa à competência na presente demanda.

1.2. Legitimação Processual das Partes.

Como pressuposto processual, a legitimação processual compreende a capacidade de se estar em juízo.

Pelos empregados, o ente legitimado a propor o dissídio coletivo é a entidade sindical denominada de sindicato (art. 8º, III, CF; art. 114, § 2º, CF; art. 857, CLT).

Quando não houver sindicato representativo da categoria profissional, a representação caberá às federações e, na falta destas, às confederações respectivas, no âmbito de sua representação (art. 857, parágrafo único, CLT).

Quanto ao lado empresarial, se o conflito envolver a categoria, quem estará presente será o sindicato da categoria econômica.



Da mesma forma como ocorre com o lado laboral do conflito coletivo, quando não houver sindicato representativo da categoria profissional, a representação caberá às federações e, na falta destas, às confederações respectivas, no âmbito de sua representação (art. 857, parágrafo único, CLT).

Se o conflito for circunscrito a uma empresa, a demanda poderá ser por ela proposta ou contra ela proposta (OJ 19, SDC, TST).

A respeito da legitimação processual, o TST entende que a comprovação dela se faz pelo registro da entidade sindical no órgão competente do Ministério do Trabalho (OJ 15, SDC).

Nos presentes autos, temos a comprovação desta legitimação quanto à entidade sindical - Suscitante (fls. 36).

Quanto à Suscitada, não se tem a necessidade do registro, visto que não se trata de entidade sindical. É pessoa jurídica regularmente constituída.

Portanto, todos os entes são legitimados "*ad processum*" nesta demanda.

1.3. Comum acordo.

Citado tópico será apreciado em item próprio.

1.4. Inexistência de Litispendência.

É recomendável a análise no sentido de se ter ou não a reprodução total ou parcial de uma ação coletiva em andamento.

Não é o caso dos presentes autos.

1.4.1. Transcrição da fundamentação na última sentença normativa proferida para a categoria profissional (Processo SDC 1001519-50.2019.5.02.0000).

A transcrição de parte da fundamentação da sentença normativa (demanda coletiva acima) tem o condão de indicar as demandas anteriores e o estágio atual normativo.



"PRELIMINARES

Interesse processual - Ausência de concordância em relação à pauta específica do Sindicato dos Engenheiros

Valendo-se da exigência do comum acordo para o ajuizamento de dissídio coletivo de natureza econômica, nos termos do art. 114, § 2º, da CF/88, a CETESB argui preliminar de ausência de concordância em relação à pauta específica do Sindicato dos Engenheiros no Processo nº 1001786-22.2019.5.02.0000.

Nesse sentido, explana a respeito dos limites traçados pelo objeto de discussão no Dissídio Coletivo de Greve anteriormente ajuizado por ela (Processo nº 1001519-50.2019.5.02.0000), e busca a extinção, sem resolução do mérito, de "tudo o que venha extrapolar os limites constantes das cláusulas acima"(fls. 816).

Porém, ao final da preliminar apresentada, requer "seja o presente dissídio extinto, sem julgamento do mérito, de acordo com o que dispõe o art. 114, § 2º, da Constituição Federal e demais disposições legais correlatas." (fls. 816).

Não obstante afira-se certa incongruência e falta de lógica na definição do alcance da extinção da demanda, sem resolução do mérito, pretendida pela empresa suscitada, o fato é que a preliminar de ausência de comum acordo ora arguida se afigura natimorta na hipótese por uma série de razões que estão bem claras nos autos e poderiam ter sido tranquilamente notadas pela CETESB.

A primeira está relacionada ao ajuizamento anterior de um Dissídio Coletivo de Greve pela própria CETESB (Processo nº 1001519-50.2019.5.02.0000), onde anexou a pauta de reivindicações dos 07 (sete) sindicatos profissionais representativos dos seus empregados, incluindo aquela específica do Sindicato dos Engenheiros no Estado de São Paulo (fls. 76/112).

A segunda decorre da inclusão do referido sindicato profissional como terceiro interessado naquela demanda, razão pela qual passou a compor o polo passivo daquele Dissídio Coletivo (fls. 282/285).

A terceira tem origem na distribuição por dependência do Dissídio Coletivo proposto pelo Sindicato dos Engenheiros ao anterior ajuizado pela CETESB, requerendo-se o julgamento conjunto dos feitos (fls. 03), o que foi alvo de deferimento na audiência realizada em 04/07/2019 (fls. 797/798).

A quarta liga-se ao pedido formulado pelo Sindicato dos Engenheiros com base na proposta conciliatória feita pelo Exmo. Desembargador Instrutor do Dissídio Coletivo nº 1001519-50.2019.5.02.0000, qual seja: reajuste das cláusulas econômicas pela variação do IPC-FIPE do período, renovação das condições preexistentes e concessão de estabilidade provisória (fls. 54 do Processo nº 1001786-22.2019.5.02.0000 e fls. 284 do Processo nº 1001519-50.2019.5.02.0000).

A quinta e última diz respeito à associação das duas demandas para julgamento conjunto (certidões às fls. 553 e 805), o que remete à conclusão de absoluta impossibilidade de extrapolação do objeto do Dissídio Coletivo nº 1001519-50.2019.5.02.0000, sem contar a sua propositura na modalidade "de greve", a qual reconhecidamente não permite a defesa da tese de "ausência do comum acordo", o que também se deu no Processo nº 1001786-22.2019.5.02.0000 (fls. 02), haja vista que as categorias profissionais haviam deliberado pela deflagração de paralisação a partir do dia 11/06/2019, mas não a realizaram e optaram por permanecer em "estado de greve" devido às tratativas existentes entre os interessados, sobretudo na primeira ação distribuída (fls. 282/284).

Nesses termos, rejeito a preliminar.

Litispêndencia

A CETESB pretende a extinção, sem resolução do mérito, do Dissídio Coletivo nº 1001786-22.2019.5.02.0000, devido à litispêndencia com aquele anteriormente por ela ajuizado e autuado sob nº 1001519-50.2019.5.02.0000.



Todavia, assim como na preliminar analisada no item precedente, bastava a empresa se atentar ao fato de que o segundo processo foi distribuído por dependência do primeiro, a fim de que fossem associados (o que já ocorreu) e julgados conjuntamente (o que está acontecendo).

Dessa forma, não há qualquer pertinência na alegação de litispendência.

Rejeito a preliminar.

MÉRITO

Reajuste salarial - Correção das cláusulas econômicas - Manutenção das cláusulas sociais da norma coletiva anterior - Vigência

A Companhia Ambiental do Estado de São Paulo - CETESB ajuizou o Dissídio Coletivo de Greve nº 1001519-50.2019.5.02.0000, aduzindo, em síntese, que o processo de negociação com os sindicatos profissionais não obteve êxito em virtude de não haver possibilidade de concessão de reajuste salarial porque passa por dificuldades financeiras, é empresa estatal dependente do Tesouro do Estado de São Paulo e está atrelada aos parâmetros da Comissão de Política Salarial da Secretaria Estadual da Fazenda, sobretudo na esfera de aplicação da Lei de Responsabilidade Fiscal (LC nº 101/2000).

Por isso, limitou-se a requerer a concessão de liminar para manutenção de contingente mínimo devido à comunicação de deflagração de greve pelos trabalhadores a partir do dia 11/06/2019, sem apresentar qualquer proposta de renovação das cláusulas dispostas no acordo coletivo de trabalho anterior (fls. 03/26).

De qualquer forma, trouxe aos autos tanto a norma coletiva pretérita, quanto todas as pautas de reivindicações dos sindicatos profissionais (fls. 47/201) e, após as tratativas negociais que envolveram a proposta apresentada pelo Exmo. Desembargador Instrutor Davi Furtado Meirelles (fls. 282/285), que não fora autorizada pelo Presidente da Comissão de Política Salarial (fls. 378/379 e 568), apresentou réplica em que propôs a manutenção da data-base, dos valores vigentes em 30/04/2019 para as cláusulas econômicas e da redação de inúmeras cláusulas, com a alteração e/ou exclusão de algumas outras relacionadas à garantia no emprego, cesta de natal e documentação enviada aos sindicatos profissionais (fls. 554/567).

Em sentido oposto, os sindicatos profissionais não ficaram atrelados ao conteúdo de suas pautas reivindicatórias iniciais e eventual objetivo de incluir novas cláusulas no acordo coletivo de trabalho a ser firmado, aderindo prontamente as suas diretorias e, posteriormente, os trabalhadores de cada categoria, à sugestão conciliatória formulada na audiência realizada em 06/06/2019 nos seguintes termos:

"1 - Reajuste Salarial de 4,99% (IPC/FIPE), correspondente ao período de 01/05/2018 a 30/04/2019, a ser aplicado em todas as cláusulas de natureza econômica;

2 - Manutenção de todas as cláusulas sociais do Acordo Coletivo imediatamente anterior, com prorrogação por mais 04 anos, em consonância com o Precedente Normativo 120 do TST;

3 - Estabilidade no emprego para todos os trabalhadores de 90 dias, a partir do julgamento do presente feito." (fls. 284).

Nesse rumo, conforme pode ser constatado do detalhado relatório deste voto, há diversas manifestações dos sindicatos profissionais ao longo da tramitação do feito, como, por exemplo:

a) o Sindicato dos Advogados de São Paulo - SASP notificou a CETEB sobre a manutenção do "estado de greve" até o julgamento deste feito, aduzindo que empenharia esforços para que a companhia concordasse com a proposta apresentada por este E. Tribunal (fls. 389);



b) o Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias Urbanas de Santos, Baixada Santista, Litoral Sul e Vale do Ribeira - SINTIUS apresentou contestação **destacando o esforço do Núcleo de Conciliação deste E. Regional e a aceitação da proposta de acordo pelos trabalhadores** (fls. 396);

c) o Sindicato dos Químicos, Químicos Industriais e Engenheiros Químicos do Estado de São Paulo - SINQUISP e o SINTAEMA, em comunicação conjunta enviada à CETESB, **aceitaram a proposta manifestada na audiência perante este E. Tribunal, permanecendo em "estado de greve"** (fls. 526);

d) o mesmo SINQUISP **frisou e reiterou o aceite quanto à proposta declinada pelo Exmo. Desembargador Instrutor na audiência**(fls. 519/520);

e) ao ingressar com o Dissídio Coletivo nº 1001786-22.2019.5.02.0000, o Sindicato dos Engenheiros formulou pedido com base na proposta conciliatória feita pelo Exmo. Desembargador Instrutor do Dissídio Coletivo nº 1001519-50.2019.5.02.0000 (fls. 54);

f) o Sindicato dos Trabalhadores em Água, Esgoto e Meio Ambiente do Estado de São Paulo - SINTAEMA apresentou manifestação em que **expõe a concordância com a sugestão conciliatória feita em audiência pelo Exmo. Desembargador Instrutor**(fls. 489 /495).

Além disso, em audiência de prosseguimento realizada em 13/06/2019, os sindicatos profissionais informaram que houve a aceitação da sugestão conciliatória pelos trabalhadores(fls. 381/384).

Por último, o Ministério Público do Trabalho apresentou seus dois pareceres opinando pelo provimento parcial ao dissídio coletivo, **na forma da proposta sugerida pelo Exmo. Desembargador Instrutor**(fls. 580/585 e 867/873).

Assim, **conclui-se inequivocamente que a pretensão dos sindicatos profissionais reside na concessão de reajuste salarial de 4,99%, relativo ao IPC/FIPE do período de 01/05 /2018 a 30/04/2019, a ser aplicado em todas as cláusulas econômicas, e manutenção de todas as cláusulas sociais do acordo coletivo de trabalho anterior, com prorrogação por mais 04 anos (PN nº 120 do C. TST); enquanto a CETESB objetiva não conceder qualquer reajuste das cláusulas econômicas e ainda quer alterar e/ou excluir cláusulas sociais relacionadas à garantia no emprego, cesta de natal e documentação enviada aos sindicatos profissionais.**

Estabelecidos esses pontos controvertidos, que em seu cerne resumem-se ao reajuste salarial e manutenção das disposições convencionadas anteriormente (art. 114, § 2º, da CF/88), reporto-me à decisão liminar proferida nos autos pelo Exmo. Desembargador Vice-Presidente Judicial Rafael Edson Pugliese Ribeiro, que concedeu a tutela de urgência requerida pelos trabalhadores e cuja fundamentação traz substanciosos elementos para a sua integral adoção no presente julgamento desses dois aspectos:

"2. Trata-se de dissídio coletivo de greve, diante da recusa da empresa em conceder o reajuste salarial e renovar o acordo coletivo. Constou na ata de audiência de 13.06.2019 que a empresa "não obteve autorização da Comissão de Política Salarial para conceder reajuste salarial e revalidação dos demais benefícios sociais do instrumento normativo anterior, sob o argumento de que é dependente do Tesouro Estadual nos termos da Lei Complementar Federal nº 101/2000 - Lei de Responsabilidade Fiscal. Ante isso, inviável qualquer acordo neste feito."

2.1. Na petição inicial a CETESB alega que "por conta da grave crise econômica que assola o País, o Governo do Estado de São Paulo adotou medidas de redução de despesas de custeio, pessoal e encargos sociais", e também que "a sua situação econômica se encontra fortemente afetada, uma vez que as receitas da Companhia sofreram uma significativa redução nestes primeiros meses do ano e, se mantido o cenário econômico atual, a situação deverá se prolongar também no segundo semestre. Em síntese, o déficit previsto para o ano é da ordem de R\$ 65 milhões, conforme demonstrativo anexo (doc. 16)."



2.2. O art. 10, da Lei 10.192/2001, assegura aos trabalhadores a revisão salarial na data base, por negociação coletiva, e o art. 11, da mesma Lei, assegura essa revisão pela via judicial, caso seja mal sucedida a negociação coletiva.

2.3. As dificuldades financeiras alegadas pela suscitante e não amparadas, concretamente, por prova de sua incapacidade financeira específica em relação à folha de pagamento, bem como as alegações genéricas de "grave crise", não são fundamentos aptos a negar a revisão salarial que, com ou sem crise, alcança também os trabalhadores e a sua necessidade de custeio familiar. A necessidade da empresa em promover a "redução de despesas de custeio, pessoal e encargos sociais" não pode ser atendida com o sacrifício patrimonial dos trabalhadores, que para tal objetivo ficariam, segundo a proposta da empresa, sem nenhum reajuste salarial e totalmente ao desamparo de qualquer acordo coletivo para um ano inteiro. Essa intenção da empresa se encontra em conflito com os princípios constitucionais da função social da empresa (Constituição Federal, art. 5º, XXIII; art. 170), do valor social do trabalho (Constituição Federal, art. 1º, IV) e do princípio do não retrocesso social (Constituição Federal, art. 7º, caput), que impedem que os direitos trabalhistas sejam tangidos.

2.4. Agrava esse cenário o fato de que a empresa desenvolve atividades em segmento considerado por lei como essencial. A omissão da empresa em dar atenção à folha de pagamento dos trabalhadores na revisão de data-base coloca em gravíssimo risco essa atividade essencial. Vale dizer que, havendo uma paralisação dos trabalhadores por greve, estaria a empresa, na prática, incentivando, indiretamente, que ocorra a paralisação, e com isso deixando de prestar o trabalho essencial à comunidade.

2.5. Portanto, manter os trabalhadores sem reajuste, sem negociação coletiva, sem concessões de qualquer tipo, sem compensações na revisão de data-base, é o mesmo que empurrá-los a uma paralisação, o que certamente seria muito prejudicial à empresa, mas também prejudicando gravemente a população.

3. Por tudo isso, encontro nos autos elementos de extrema gravidade e urgência, sobretudo para a regularidade da continuidade dos serviços essenciais, tudo a justificar a concessão da pretendida, o que faço, nesta oportunidade, **TUTELA DE URGÊNCIA** para estabelecer o reajuste salarial de 4,99% (quatro vírgula noventa e nove por cento), correspondente ao IPC-FIPE, a partir de 1º de maio de 2019, com efeitos retroativos. Da mesma forma, em caráter de urgência, fixo a **RENOVAÇÃO** das demais cláusulas previstas no instrumento coletivo que acabou de se encerrar. O índice de reajuste salarial estabelecido incidirá sobre todas as demais cláusulas de caráter econômico previstas na norma coletiva agora redefinida.

3.1. Anoto que a presente medida se encontra autorizada pelo art. 114, § 2º, da Constituição Federal, que assegura, expressamente, que as decisões da Justiça do Trabalho em dissídio coletivo deverão observar as disposições de condições "convencionadas anteriormente". O referido texto constitucional comete à Justiça do Trabalho a tarefa de "**decidir o conflito**", e não mais a tarefa de, pelo antigo poder normativo, "criar" normas coletivas, em consonância com a alteração constitucional promovida pela Emenda Constitucional nº 45. Com a presente decisão, confiro às partes o efeito conservativo das condições preexistentes, mediante fundamentação concreta, e não pela via da mal compreendida "ultratividade" de norma coletiva. Aqui não se trata de ultratividade, mas de decisão judicial que resolve o conflito direto entre as partes e salvaguarda os interesses da comunidade. A disposição da empresa em não conceder nenhum reajuste e de não negociar com os trabalhadores representa uma tentativa de impor prejuízos gravíssimos a terceiros - trabalhadores e população -, frente à qual não pode este Juízo adotar posição pusilânime." (fls. 586/589).

Sobre a manutenção das cláusulas preexistentes, nos termos dos arts. 7º, caput, e 114, § 2º, da CF, que estabelecem, respectivamente, os "direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social" e a decisão do conflito pela Justiça do Trabalho "respeitadas as disposições mínimas legais de proteção ao trabalho, bem como as convencionadas anteriormente"(grifei), não há muito a ser acrescentado, uma vez que o propósito da empresa de reduzir e/ou suprimir condições de trabalho já convencionadas representa nítido retrocesso social, violando frontalmente os dispositivos constitucionais supramencionados e, por isso, não podendo ser tolerado de maneira alguma.



Por outro lado, no tocante à natureza jurídica da CETESB e sua argumentação para negar a recomposição inflacionária aos seus empregados, é possível apresentar alguns elementos fáticos e jurídicos relevantes sobre a matéria.

De plano, afirme-se que a CETESB é uma empresa pública integrante da Administração Indireta Estadual e com controle acionário do Estado de São Paulo, submetendo-se, assim, ao "regime próprio das empresas privadas, inclusive quanto aos direitos e obrigações civis, comerciais, trabalhistas e tributários" (art. 173, § 1º, II, da CF/88), e, portanto, não havendo qualquer óbice para a fixação de reajuste salarial com base no disposto pela Lei nº 10.192/2001.

Quanto à sua dependência dos recursos provenientes do Tesouro do Estado de São Paulo, o fato está efetivamente confirmado pela discriminação das fontes de suas receitas no relatório intitulado "Situação Financeira Deficitária da CETESB em 2019 (fls. 208/209), o que a enquadra na condição de "empresa estatal dependente" de que trata o art. 2º, III, da LRF (LC nº 101/2000).

Todavia, esse aspecto, isoladamente, não prejudica a concessão de reajuste salarial aos seus empregados, exceto se o ente público ao qual está vinculada a empresa estatal tiver superado o limite de despesas com pessoal estipulado no art. 19 da LRF, que no caso dos Estados é de 60% (sessenta por cento) da sua receita corrente líquida (inciso II do citado dispositivo legal).

É verdade que a legislação apresenta outras travas a serem observadas, conforme reconhecido pela jurisprudência, sendo elas o limite de alerta a ser apontado pelos respectivos Tribunais de Contas (quando o montante da despesa total com pessoal ultrapassou 90% do limite - art. 59, § 1º, II, da LRF), e o limite prudencial, caracterizado "se a despesa total com pessoal exceder a 95% (noventa e cinco por cento) do limite", nos termos do art. 22, parágrafo único, da Lei de Responsabilidade Fiscal.

Porém, no caso em apreço, não há qualquer subsídio probatório a demonstrar que a negativa de reajuste salarial está realmente ancorada no transbordamento de algum dos limites de despesas com pessoal previstos na LRF, limitando-se a CETESB a alegar esse impedimento de forma genérica, embasando-se em um lacônico despacho de não autorização da reivindicação dos trabalhadores (fls. 568), desacompanhado de qualquer fundamento técnico e contrariando as próprias diretrizes de negociação salarial a serem observadas pelas empresas controladas pelo Estado de São Paulo, conforme se vê do seguinte trecho do ofício circular da Comissão de Política Salarial - CPS, da Secretaria da Fazenda e Planejamento do Governo do Estado de São Paulo, datado de 04/04/2019:

"I. O somatório das despesas decorrentes da correção salarial e da majoração do valor global dos benefícios não poderá ultrapassar o impacto correspondente à aplicação, na folha de pagamentos total da entidade (salários, benefícios e encargos), do índice de variação do IPC-FIPE acumulado no período relativo aos doze meses anteriores à vigência do Acordo Coletivo;" (grifei - fls. 204/207).

Ressalte-se, ainda, que a negativa de autorização para o reajuste salarial contraria estudo financeiro colacionado pela própria CETESB nos autos do Processo nº 1001786-22.2019.5.02.0000 (fls. 860/863), presente em um memorando datado de 03/05/2019 e cuja conclusão apresenta esse teor:

*"Face ao exposto, em ocorrendo as previsões mencionadas, principalmente ao Tesouro e aquelas relativas aos ingressos de recursos relativos ao PPD - Programa de Parcelamento de Débitos, **fica demonstrado que a Companhia tem condições financeiras de arcar com os impactos decorrentes do reajuste salarial, previsto para a data-base de 1º de maio de 2019.**" (destaquei - fls. 861).*

Nesse mesmo sentido é a jurisprudência do C. TST, conforme se observa dos seguintes julgados:

"DISSÍDIO COLETIVO DE NATUREZA ECONÔMICA. RECURSO ORDINÁRIO. COMPANHIA DE DESENVOLVIMENTO URBANO DO ESTADO DA BAHIA - CONDER. EMPRESA PÚBLICA. CLÁUSULA PRIMEIRA - REAJUSTE SALARIAL. A suscitada é empresa pública, sujeita ao regime próprio das empresas privadas quanto aos direitos e obrigações trabalhistas, ao teor do art. 173, § 1º,



II. da Constituição Federal. Nessa condição, segundo a jurisprudência desta Corte, a restrição imposta pela Lei Complementar nº 101/2000 não impede o deferimento do reajustamento salarial, por intermédio da atuação do poder normativo. A própria dinâmica do sistema capitalista gera desgaste inflacionário, que, naturalmente, produz impacto significativo nos salários dos trabalhadores. Nessa circunstância, a concessão de reajuste salarial, na data-base da categoria, busca restituir aos trabalhadores parte das perdas sofridas pelo aumento do custo de vida, além de lhes devolver parcialmente ao patamar do poder aquisitivo que tinham na data-base anterior. Após a vigência da Lei nº 10.192/01, esta Corte passou a não deferir, em dissídio coletivo, reajuste salarial correspondente ao valor integral da inflação apurada, por entender que não poderia estar atrelado a nenhum índice de preços, diante da vedação do art. 13 da citada lei. Entretanto, a jurisprudência predominante desta Corte Superior admite reajustar os salários dos trabalhadores em percentual ligeiramente inferior aos índices inflacionários medidos pelo IBGE, considerando que, no § 1º do já citado dispositivo da norma estatal, a concessão da revisão salarial na data-base anual é permitida. No caso, o Tribunal a quo deferiu aos trabalhadores o reajuste de 3,97% (três vírgula noventa e sete por cento), valor um pouco menor do que o índice INPC-IBGE apurado para o período, que foi de 3,98% (três vírgula noventa e oito por cento). Acrescente-se que não houve prova de que com o deferimento do reajuste o limite da Lei de Responsabilidade Fiscal estaria sendo desrespeitado, haja vista que os relatórios apresentados pela recorrente demonstram a situação das despesas com pessoal referentes aos anos de 2015 e de 2016. Ademais, nas próprias razões recursais, a companhia reconhece que os demonstrativos financeiros dos últimos anos apontam que as despesas com pessoal do Estado da Bahia saíram do limite prudencial previsto na Lei de Responsabilidade Fiscal, mas ainda encontram-se em linha limítrofe, logo não havendo o descumprimento da lei. Desse modo, quanto ao reajuste salarial, a decisão da Corte regional está em perfeita harmonia com a atual jurisprudência desta Corte, e deve ser mantida. Recurso ordinário a que se nega provimento. [...]" (RO-1547-22.2017.5.05.0000, Seção Especializada em Dissídios Coletivos, Relatora Ministra Kátia Magalhães Arruda, DEJT 18/06/2019).

"A) RECURSO ORDINÁRIO DO SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS DE PRODUTOS FARMACÊUTICOS E QUÍMICOS DE NITERÓI. PROCESSO ANTERIOR À LEI 13.467/2017. DISSÍDIO COLETIVO DE NATUREZA ECONÔMICA INSTAURADO EM FACE DE SOCIEDADE DE ECONOMIA MISTA. POSSIBILIDADE DE CONCESSÃO DE REAJUSTE. As sociedades de economia mista e as empresas públicas, por possuírem personalidade jurídica de direito privado, sujeitam-se ao regime próprio das empresas privadas, inclusive quanto aos direitos e obrigações civis, comerciais, trabalhistas e tributários (art. 173, § 1º, da CF). Desse modo, é possível o deferimento de reajuste salarial por meio de acordo coletivo de trabalho, de convenção coletiva de trabalho ou de sentença normativa, não havendo necessidade de autorização específica por meio da Lei de Diretrizes Orçamentárias (art. 169, § 1º, II, da CF). Registre-se, contudo, que esta Seção Especializada, no julgamento do RO-296-96.2015.5.10.0000 (julgado em 13/3/2017), decidiu, por maioria de votos, que não cabe ao poder normativo conceder reajuste salarial que acarrete o aumento de despesas com pessoal em empresas estatais dependentes vinculadas a ente federativo cujo limite de gastos previstos na Lei de Responsabilidade Fiscal para pagamento de pessoal já tenha sido alcançado. Não é essa, porém, a hipótese dos autos, uma vez que o Instituto Vital Brazil S.A. (sociedade de economia mista) não trouxe quaisquer elementos objetivos nos autos que apontem para esse quadro (despesas com pessoal além dos limites fixados na Lei de Responsabilidade Fiscal). Nesse contexto, mesmo considerando a nova perspectiva de julgamento desta Seção Normativa nos dissídios coletivos envolvendo entes estatais, não se há falar em restrição à incidência do poder normativo. Ultrapassada essa questão, cediço é o entendimento desta Seção Especializada em Dissídios Coletivos no sentido de que os trabalhadores têm direito a reajustamento salarial, ao menos anualmente, desde que o percentual de reajuste não seja vinculado a qualquer índice de preços, por força de vedação legal. Não é razoável se admitir que os salários pagos aos trabalhadores sejam desgastados pela incidência da inflação natural da dinâmica imposta pelo sistema capitalista. Obviamente, o ideal é que a questão seja resolvida por meio de negociação coletiva entre as partes envolvidas na respectiva atividade econômica, por intermédio das entidades representantes. Não obstante, malogradas as tratativas negociais autônomas, não sendo alcançado um ponto satisfatório para todos os interessados no tocante à concessão do reajuste salarial da categoria profissional, incumbe à Justiça do Trabalho, se instada por meio de dissídio coletivo, fixar o valor do reajustamento salarial, no anômalo exercício do poder normativo insculpido no art. 114 da Constituição Federal, sopesando as variáveis econômicas do País, bem como as condições das empresas e,



ainda, as necessidades primordiais dos trabalhadores. A jurisprudência da Seção de Dissídios Coletivos tem considerado razoável o reajustamento salarial e das cláusulas econômicas, referente à data-base, pela aplicação de índice um pouco inferior ao valor do INPC/IBGE apurado no período, em respeito à proibição do art. 13 da Lei nº 10.192/2001. [...] (RO-10851-95.2013.5.01.0000, Seção Especializada em Dissídios Coletivos, Relator Ministro Mauricio Godinho Delgado, DEJT 26/03/2019).

Com esses fundamentos, ratifico integralmente a tutela de urgência concedida nos autos (fls. 586/589), para: a) fixar o reajuste salarial de 4,99% (quatro inteiros e noventa e nove centésimos por cento) a partir de 01/05/2019, com base no índice IPC-FIPE do período de 01/05/2018 a 30/04/2019; b) deferir a renovação de todas as demais cláusulas do último acordo coletivo (fls. 47/58); c) determinar a incidência do reajuste salarial (4,99%) sobre todas as demais cláusulas de alcance econômico do acordo coletivo de trabalho ora renovado.

No mais, estabeleço a vigência de 01 (um) ano para as cláusulas econômicas (3 - Reajuste Salarial; 4 - Piso Salarial; 9 - Gratificação de Férias; 11 - Vale Alimentação; 12 - Cesta de Natal; 13 - Vale Refeição Comercial; 15 - Auxílio Creche; 16 - Auxílio Excepcional; 21 - Auxílio Funeral; 23 - Indenização por Morte ou Invalidez) e de 04 (quatro) anos para as demais cláusulas, nos termos do Precedente Normativo nº 120 do C. TST.

As cláusulas devidamente atualizadas e adaptadas serão integralmente transcritas em tópico subsequente.

Estabilidade

Concedo a estabilidade de 90 dias aos trabalhadores, contados a partir do julgamento do presente dissídio, nos termos do PN nº 36 da SDC do TRT da 2ª Região:

"PRECEDENTE NORMATIVO Nº 36 - ESTABILIDADE PROVISÓRIA. (Ata publicada no DOEletrônico 29/10/2012. Nova redação - Ata publicada no DOEletrônico 25/04/2014)

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

Extrato das cláusulas

Como forma de facilitar a aplicação da presente sentença normativa, elaboro abaixo consolidação das cláusulas econômicas reajustadas e de todas as demais cláusulas renovadas, fazendo as adaptações necessárias por não se tratar de um acordo coletivo de trabalho, como na sua redação original (ACT 2018/2019 - fls. 47/58), bem como por se referir a outro período de vigência.

Vencido pelos meus pares na Sessão de Julgamento Virtual do dia 08/07/2020, excluo os itens "f" e "g" da cláusula 2ª (Abrangência), bem como atualizo economicamente os valores constantes das cláusulas 21ª (Auxílio Funeral) e 23ª (Indenização por Morte ou Invalidez), mediante a aplicação do percentual de 4,99% (quatro inteiros e noventa e nove centésimos por cento), fixando-lhes, ainda, a vigência de um ano, conforme já declinado acima.

CONSOLIDAÇÃO DAS CLÁUSULAS

1 - VIGÊNCIA

A presente Sentença Normativa terá vigência por 01 (um) ano para as cláusulas econômicas (3 - Reajuste Salarial; 4 - Piso Salarial; 9 - Gratificação de Férias; 11 - Vale Alimentação; 12 - Cesta de Natal; 13 - Vale Refeição Comercial; 15 - Auxílio Creche; 16 - Auxílio Excepcional; 21 - Auxílio Funeral; 23 - Indenização por Morte ou Invalidez), contado a partir de 01 de maio de 2019 até 30 de abril de 2020, e de 04 (quatro) anos para as demais cláusulas, com início em 01 de maio de 2019 e término em 30/04/2023.



2 - ABRANGÊNCIA

A presente Sentença Normativa abrange todos os empregados da CETESB integrantes das categorias representadas pelos seguintes SINDICATOS: **a)** Sindicato dos Trabalhadores em Água, Esgoto e Meio Ambiente do Estado de São Paulo - SINTAEMA; **b)** Sindicato dos Engenheiros no Estado de São Paulo - SEESP; **c)** Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias Urbanas de Santos, Baixada Santista, Litoral Sul e Vale do Ribeira - SINTIUS; **d)** Sindicato dos Advogados de São Paulo - SASP; **e)** Sindicato dos Químicos, Químicos Industriais e Engenheiros Químicos do Estado de São Paulo - SINQUISP, em suas respectivas bases territoriais.

3 - REAJUSTE SALARIAL

A CETESB concederá a todos os empregados admitidos até 30 de abril de 2019 um reajuste de salários de 4,99% (quatro inteiros e noventa e nove centésimos por cento), a partir de 01 de maio de 2019, sobre o salário vigente em 30.04.2019.

4 - PISO SALARIAL DA CATEGORIA

4.1. A CETESB, a partir de 01.05.2019, reajustará o piso salarial da categoria para R\$ 1.584,90 (um mil quinhentos e oitenta e quatro reais e noventa centavos), para os empregados que cumprem jornada diária de 8 (oito) horas de trabalho.

4.2. O piso salarial para empregados que cumprem jornada diária de trabalho diferenciada, terá seu valor calculado de forma proporcional ao estabelecido no item anterior.

4.3. O disposto no item 4.1 não se aplica aos profissionais abrangidos pelas disposições da Lei nº 4.950A/66 que dispõe sobre a remuneração de profissionais diplomados em Engenharia, Química, Arquitetura, Agronomia e Veterinária, os quais terão o reajuste salarial na data-base prevista nesta Sentença Normativa, ou seja, 1º de maio, na forma da legislação vigente.

5 - SALÁRIO ADMISSSIONAL

Os empregados serão admitidos no primeiro grau do seu cargo, respeitando-se a Estrutura Salarial de Cargos e Salários estabelecido no Plano de Carreira vigente.

6 - ADIANTAMENTO QUINZENAL

A CETESB concederá, a título de adiantamento quinzenal, o valor correspondente a 35% (trinta e cinco por cento) do salário, que será pago até o dia 15 (quinze) de cada mês.

7 - ADICIONAL DE TURNO

A CETESB efetuará o pagamento do Adicional de Turno de 20% (vinte por cento) do salário base a todos os empregados que cumprem o regime de escala de revezamento.

8 - ADICIONAL POR TEMPO DE SERVIÇO

A CETESB manterá os anuênios completados até 31.12.2000, sendo congelados na forma percentual, sobre o salário nominal (salário, vantagem pessoal, piso-lei 4950-A e gratificação de função) e não serão concedidos novos anuênios.

9 - GRATIFICAÇÃO DE FÉRIAS

9.1. O empregado que iniciar gozo de férias a partir de 01.05.2019 receberá a título de gratificação de férias a importância fixa de R\$ 1.531,32 (um mil quinhentos e trinta e um reais e trinta e dois centavos), mais 35% (trinta e cinco por cento) da diferença entre essa parcela e o salário.

9.2. Será considerado salário para efeito do cálculo de gratificação de férias, o salário nominal acrescido do ATS.



9.3. A gratificação de férias só será devida aos empregados que tiverem direito a 30 (trinta) dias de férias.

9.4. Perde o direito a essa gratificação o empregado que:

a) durante o período aquisitivo de férias incorrer em mais de 05 (cinco) faltas não previstas na legislação vigente;

b) for desligado por justa causa;

c) até o último dia do período aquisitivo subsequente ao período completo, não tiver gozado integralmente as férias adquiridas.

9.5. No caso de férias parceladas a gratificação será paga na base de 50% (cinquenta por cento) por período.

9.6. O pagamento da gratificação de férias a que alude a presente cláusula, por ser mais vantajosa, substitui aquela prevista pelo art. 7º, inciso XVII, da Constituição Federal, quando for o caso.

10 - HORA EXTRA

A CETESB efetuará pagamento das 2 (duas) primeiras horas extras, suplementares à jornada normal de trabalho com acréscimo de 50% (cinquenta por cento) e as demais com acréscimo de 100% (cem por cento) e aquelas realizadas aos sábados, domingos e feriados com acréscimo de 100% (cem por cento).

11 - VALE ALIMENTAÇÃO

11.1. A CETESB fornecerá, a partir de 01.05.2019, o Vale Alimentação no valor facial total de R\$ 270,18 (duzentos e setenta reais e dezoito centavos) a todos os empregados da CETESB.

11.2. Os empregados que percebam remuneração até R\$ 8.515,47 (oito mil quinhentos e quinze reais e quarenta e sete centavos) terão desconto de R\$ 3,92 (três reais e noventa e dois centavos) e os empregados que percebam remuneração acima de R\$ 8.515,47 (oito mil quinhentos e quinze reais e quarenta e sete centavos) terão desconto de R\$ 54,03 (cinquenta e quatro reais e três centavos).

12 - CESTA DE NATAL

12.1. Neste ano de 2019, a CETESB concederá, excepcionalmente, um Vale Alimentação adicional, no valor facial de R\$ 270,18 (duzentos e setenta reais e dezoito centavos), no mês de dezembro, para todos os empregados.

12.2. Os empregados que percebam remuneração até R\$ 8.515,47 (oito mil quinhentos e quinze reais e quarenta e sete centavos) terão desconto de R\$ 3,92 (três reais e noventa e dois centavos) e os empregados que percebam remuneração acima de R\$ 8.515,47 (oito mil quinhentos e quinze reais e quarenta e sete centavos) terão desconto de R\$ 54,04 (cinquenta e quatro reais e quatro centavos).

13 - VALE REFEIÇÃO COMERCIAL

A CETESB fornecerá, a partir de 01.05.2019, o Vale Refeição Comercial com valor total equivalente a 24 (vinte e quatro) vales no valor facial de R\$ 33,53 (trinta e três reais e cinquenta e três centavos) com participação dos empregados, proporcionalmente à faixa salarial.

14 - DESJEJUM

A CETESB coloca à disposição de seus empregados, em seu refeitório, na sede, o desjejum (pão com manteiga e copo de café com leite) no período compreendido entre as 7h (sete horas) e 7h45min (sete horas e quarenta e cinco minutos).

15 - AUXÍLIO CRECHE



15.1. A CETESB reembolsará todas as empregadas, independentemente de sua remuneração e os pais que percebam remuneração até 12 (doze) salários mínimos, as despesas por eles efetivamente realizadas com o pagamento de creches ou instituições análogas, relativamente a seus filhos menores de até 6 anos, 11 meses e 29 dias, limitando o reembolso ao valor de R\$ 475,47 (quatrocentos e setenta e cinco reais e quarenta e sete centavos) mensais, por filho, a partir de 01.05.2019.

15.2. O disposto nesta cláusula aplica-se também aos empregados varões quando, não sendo casados, tenham a guarda legal de seus filhos.

15.3. O reembolso acima só será efetivado mediante comprovação das despesas por parte dos empregados beneficiados.

15.4. Serão consideradas, dentro do limite acima fixado, despesas com alimentação e transporte desde que devidamente comprovadas.

15.5. O valor reembolsado não integrará a remuneração para quaisquer efeitos.

15.6. O benefício cessará independentemente da idade, quando o dependente iniciar o 2º ano do Ensino Fundamental; todavia, na hipótese de o dependente completar 7 (sete) anos no curso do 1º ano do Ensino Fundamental, o pagamento do benefício será mantido até o término do ano letivo.

16 - AUXÍLIO EXCEPCIONAL

A CETESB reembolsará todos seus empregados com o pagamento de escolas ou instituições análogas, relativo aos seus filhos excepcionais, no valor correspondente a duas vezes o valor do auxílio creche, ou seja, limitando o reembolso a R\$ 950,94 (novecentos e cinquenta reais e noventa e quatro centavos) mensais, a partir de 01.05.2019.

17 - PLANO DE SAÚDE COLETIVO

17.1. A CETESB concederá para todos os empregados e respectivos cônjuges, companheiros(as) e filhos(as) e tutelados menores de 24 anos, estes últimos, os(as) filhos(as) e tutelados, de 18 a 21 anos, desde que dependentes, e de 21 a 24 anos, desde que dependentes e estudantes regularmente matriculados em instituições regulamentadas pelo MEC, um Plano de Saúde Coletivo no PADRÃO ENFERMARIA cabendo aos empregados o pagamento de contribuição mensal, por sua vida e de cada um de seus dependentes, de valor equivalente a diferença do custeio a ser realizado pela CETESB, conforme aprovações obtidas dos órgãos governamentais competentes (CODEC/CPS), frente a contribuição mensal a ser praticada.

17.2. As características e custos do Novo Plano de Saúde, citado no item 17.1 deverão ser discutidas e referendadas mediante a assembleia específica dos trabalhadores da CETESB.

17.3. A condição de estudante exigida no item 17.1 anterior deverá ser comprovada anualmente por meio de apresentação de atestado de matrícula, sob pena de exclusão do dependente do Plano de Saúde Coletivo.

17.4. Além do PADRÃO ENFERMARIA a CETESB disponibilizará aos empregados até outras 2 (duas) opções de Planos de Saúde Coletivo no PADRÃO APARTAMENTO, porém, com a obrigatoriedade do custeio pelos empregados de uma contribuição mensal por sua vida e de seus dependentes com valor equivalente à diferença total entre o valor do PADRÃO ENFERMARIA custeado pela CETESB e o valor do PADRÃO APARTAMENTO escolhido.

17.5. Os empregados desligados sem justa causa da CETESB e seus respectivos dependentes poderão permanecer no referido plano, mediante pagamento integral a ser efetuado diretamente à empresa operadora contratada, no valor correspondente a contribuição mensal do PADRÃO escolhido, ou seja, sem qualquer tipo de participação da CETESB nos custos, em conformidade com os art.s 30 e 31 da Lei nº 9.656, de 3 de junho de 1998.



17.6. As demais regras do Plano de Saúde Coletivo (índice para coparticipação nos procedimentos em consultas e exames simples, rol mínimo de credenciados, etc.) farão parte do Termo de Referência do necessário processo licitatório.

17.7. O Plano de Assistência Médico Hospitalar - PAMH estabelecido na Cláusula 16 do Acordo Coletivo de Trabalho 2013/2014, vigente até 30 de abril de 2014, será mantido com as mesmas regras e condições, em caráter provisório e transitório, até a necessária obtenção das aprovações dos órgãos governamentais competentes (CODEC /CPS), finalização do processo licitatório, contratação de empresa operadora e consequente implementação do Plano de Saúde Coletivo, referente a presente cláusula.

17.8. A CETESB se compromete a instituir um Comitê Gestor do Plano de Saúde Coletivo, composto de representantes de suas Diretorias, dos Sindicatos representativos e do Conselho de Representantes dos Funcionários - CRF, com o objetivo de propiciar o devido acompanhamento e fiscalização da futura empresa operadora de Plano de Saúde Coletivo a ser contratada, principalmente no que se refere ao cumprimento das regras e normas da Agência Nacional de Saúde Suplementar - ANS e das cláusulas estabelecidas em contrato.

18 - PARCELAMENTO DAS DESPESAS ODONTOLÓGICAS

A CETESB se compromete a manter o parcelamento das despesas odontológicas em folha de pagamento, em até 6 vezes, a seus empregados, cônjuges, companheiros(as) e filhos e tutelados menores de 24 anos, estes últimos, os filhos e tutelados, de 18 a 21 anos, desde que dependentes e de 21 a 24 anos, desde que dependentes e estudantes regularmente matriculados em instituições regulamentadas pelo MEC.

19 - ASSISTÊNCIA JURÍDICA AOS MOTORISTAS

A CETESB prestará assistência jurídica aos motoristas e empregados que dirigem seus próprios veículos, limitando-se aos acidentes ocorridos quando a serviço da CETESB.

20 - UNIFORMES

A CETESB concederá uniformes profissionais aos seus empregados de acordo com a atividade ocupacional desenvolvida.

21 - AUXÍLIO FUNERAL

21.1. A CETESB reembolsará as despesas com funeral até o limite de R\$ 5.826,94 (cinco mil oitocentos e vinte e seis reais e noventa e quatro centavos), a partir de 01.05.2019, abrangendo empregados, dependentes diretos, cônjuges ou companheiros(as).

21.2. O valor acima será reajustado conforme tabela Funerária da Prefeitura Municipal de São Paulo.

22 - COMPLEMENTAÇÃO AUXÍLIO DOENÇA/AUXÍLIO PREVIDENCIÁRIO

22.1. A CETESB pagará, de acordo com os critérios abaixo, a diferença entre o salário e o auxílio-doença concedido pelo INSS aos empregados afastados por acidente de trabalho ou por doença, sendo que, neste último caso, haverá um período de carência de 6 meses contados da admissão do empregado na CETESB, para a mesma complementação:

Tempo de afastamento - % de complementação

Até 8º mês - 100%

Do 9º ao 24º mês - 70%

A partir do 25º mês - 40%



22.2. Será adiantado 60% (sessenta por cento) do salário nominal a todo empregado vítima de acidente do trabalho ou que estiver em licença médica com afastamento (auxílio doença), durante os primeiros 90 dias, descontáveis do valor apurado no extrato do INSS.

22.3. Nos casos de auxílio doença, o valor de complementação do 13º salário obedecerá aos percentuais da tabela acima. Nos casos de acidente de trabalho a complementação do 13º salário será integral.

23 - INDENIZAÇÃO POR MORTE OU INVALIDEZ

23.1. A CETESB concederá uma indenização de 20 vezes a maior remuneração do empregado (salário, vantagem pessoal, piso-lei 4950-A, gratificação de função e ATS), nos casos de morte ou aposentadoria por invalidez permanente, decorrente de acidente do trabalho ou doença profissional a serviço da CETESB, com o limite de capital máximo R\$ 157.485,00 (cento e cinquenta e sete mil quatrocentos e oitenta e cinco reais).

23.2. No caso de invalidez permanente, a indenização será paga ao empregado.

23.3. No caso de morte, a indenização será paga aos dependentes legais.

24 - CALENDÁRIO DE COMPENSAÇÃO

Será compensado o trabalho nos dias intercalados entre feriados oficiais e fins de semana, por meio de acréscimos proporcionais à jornada normal de trabalho.

25 - AUSÊNCIAS JUSTIFICADAS

25.1. A CETESB considerará como ausências justificadas as correspondentes a:

a) Gala: 3 dias úteis;

b) Nojo: 3 dias úteis;

c) Mudança: 2 dias úteis;

25.2. Além dos itens constantes da Norma Administrativa - 009 - Controle de Frequência, a CETESB aceitará Atestados Médicos para efeito de abono de falta para:

a) Acompanhamento de filhos menores de 18 anos e ascendentes (pai e mãe) maiores de 60 anos em consultas médicas limitados a 2 atestados por empregado, por mês.

b) Tratamentos Psicoterápicos e Fonoaudiológicos para empregados, limitados a uma sessão por semana.

26 - SISTEMA DE CONTROLE DE PONTO

A CETESB adotará sistema alternativo eletrônico de controle de jornada de trabalho, que não admitirá:

1. Restrição à marcação do ponto;

2. Marcação automática do ponto;

3. Exigência de autorização prévia para marcação de sobrejornada, e

4. A alteração ou a eliminação dos dados registrados pelo empregado.

27 - HORÁRIO MÓVEL/CONTROLE DE FREQUÊNCIA

Fica permitida a flexibilização do horário de cumprimento da jornada de trabalho utilizando o horário móvel de 120 (cento e vinte) minutos, no horário de entrada, das 7:00h às 9:00h, prolongamento do período de intervalo para refeição e descanso e saída,



entre 16h e 18h, com compensação no mesmo dia, no início ou ao término da jornada, desde que não haja prejuízo para o desenvolvimento das atividades da unidade e avalizada pela gerência imediata.

28 - LICENÇA MATERNIDADE

A CETESB com base na Lei Federal nº 11.770/2008, concederá 180 (cento e oitenta) dias de Licença Maternidade prevista no inciso XVIII do caput do art. 7º da Constituição Federal.

29 - LICENÇA ADOÇÃO

A CETESB concederá licença-maternidade de 120 dias à empregada que adotar ou obtiver guarda judicial para fins de adoção de criança, nos termos do art. 392-A da CLT e art. 71-A da Lei nº 8.213, de 24/06/1991.

30 - LICENÇA PATERNIDADE

A CETESB com base na Lei Federal nº 11.770/2008, e por força das alterações produzidas na Lei Federal 13.257, de 08/03/2016, concederá ao empregado 20 (vinte) dias de licença paternidade.

31 - GARANTIA NO EMPREGO

31.1. A CETESB assegurará, a partir de 01.05.2019, a garantia no emprego em 96% (noventa e seis por cento) de seu efetivo de pessoal.

31.2. Desta forma, a CETESB não poderá promover anualmente, no período de 01.05.2019 a 30.04.2023, demissões superiores a 4% (quatro por cento) do efetivo existente em 30.04.2019, desconsiderando desse efetivo os empregados com estabilidade institucional (dirigentes sindicais, cipeiros eleitos e conselheiros do CRF, na forma de seu Estatuto).

31.3. Não serão consideradas no percentual do item 31 .1 as seguintes situações: demissões por justa causa, demissões por iniciativa do empregado, falecimento de empregado, término do contrato por prazo determinado, demissões de empregados contratados em regime "ad-nutum", demissões de comum acordo, demissões decorrentes de programas de voluntariado e demissões decorrentes de títulos executivos judiciais e extrajudiciais.

31.4. A CETESB fornecerá mensalmente aos SINDICATOS a relação de empregados demitidos e modalidades.

31.5. A quantidade de empregados em 30.04.2019 é de 1.938 (um mil novecentos e trinta e oito).

32 - PROTEÇÃO À RELAÇÃO DE EMPREGO

32.1. Fica garantido o emprego a todo o empregado que comprovadamente estiver a um máximo de 24 (vinte e quatro) meses da aquisição do direito de aposentadoria proporcional, especial ou por idade e que conte com mais de 6 (seis) anos de serviço na CETESB, excetuados os casos de justa causa, demissão por iniciativa do empregado, término do contrato por prazo determinado, demissão de empregado contratado em regime "ad nutum", demissão decorrente de programas de voluntariado, demissão decorrente de títulos executivos judiciais e extrajudiciais ou demissão consensual.

32.2. Cessará a referida garantia de emprego quando da aquisição do direito à aposentadoria proporcional, especial ou por idade.

33 - PLANEJAMENTO DE APOSENTADORIA

A CETESB se compromete a manter o programa 4.0 implantado em 2011 com a finalidade de orientar e preparar seus empregados, independentemente da idade e não apenas aos aposentados e pré-aposentados, sobre o impacto da longevidade na vida profissional e pessoal e seus desdobramentos nas questões de saúde, emocionais, sociais e financeiras.



34 - SAÚDE E SEGURANÇA

34.1. A CETESB intensificará as campanhas de prevenção de saúde e qualidade de vida na Sede e Agências Ambientais.

34.2. A CETESB incentivará a participação dos empregados na CIPA.

34.3. A CETESB se compromete a reativar os estudos visando a implantar o Programa de Ergonomia.

35 - POLÍTICAS DE AÇÕES AFIRMATIVAS

35.1. A CETESB se compromete a desenvolver estudos visando acatar as sugestões dos Sindicatos na busca de igualdade de oportunidades.

35.2. A CETESB se compromete a solicitar às CIPAS a realização de palestras de conscientização e integração.

36 - DOCUMENTAÇÃO A SER ENVIADA AOS SINDICATOS

A CETESB encaminhará aos SINDICATOS cópia da guia de contribuição sindical e confederativa/assistencial, com a relação nominal dos respectivos salários, no prazo máximo de 30 (trinta) dias após o desconto.

37 - DELEGADOS SINDICAIS

37.1. A CETESB aceita a manutenção da figura do Delegado Sindical e concederá aos mesmos o tempo livre remunerado de 8 (oito) horas mensais, contínuas ou não, previamente identificadas e estabelecidas com a respectiva chefia, salvo as épocas de campanhas salariais que poderá ser de 24 (vinte e quatro) horas mensais, sempre que convocados pelas Diretorias dos SINDICATOS.

37.2. O tempo livre não utilizado em um mês não se acumula para utilização futura.

37.3. A CETESB se compromete a manter a proporção de 1 (um) delegado sindical para cada 200 (duzentos) empregados.

37.4. A distribuição do número de delegados por SINDICATO será decorrente da quantidade de empregados por ele representado, assegurando um mínimo de um delegado para cada SINDICATO signatário deste acordo.

37.5. A CETESB reconhece no início da vigência deste acordo, a quantidade de 13 (treze) delegados sindicais, assim distribuídos:

a) 7 (sete) delegados sindicais para o SINTAEMA;

b) 2 (dois) delegados sindicais para o SEESP;

c) 1 (um) delegado sindical para a SINTIUS;

d) 1 (um) delegado sindical para o SASP;

e) 1 (um) delegado sindical para o SINQUISP;

f) 1 (um) delegado sindical para o STERIIISP.

37.6. O SINTAEMA, na condição de sindicato majoritário, poderá utilizar a vaga de delegado sindical dos Sindicatos que celebram este acordo, enquanto estes não as preencherem.

37.7. A CETESB reconhecerá os acréscimos proporcionais às contratações efetuadas por Concurso Público, para cumprimento do item 37.3 supra.

38 - LIBERAÇÃO DE EMPREGADOS PARA EXERCÍCIOS DE REPRESENTAÇÃO



A CETESB liberará os dirigentes das entidades abaixo relacionadas sem prejuízo dos vencimentos e demais vantagens inerentes ao cargo:

- SINTAEMA : 3 Diretores;

- SEESP : 1 Diretor;

- SINTIUS : 1 Diretor;

- FENATEMA : 1 Diretor;

- CRF : 1 Coordenador.

39 - DIREITO DE REUNIÃO

A CETESB concederá aos SINDICATOS, o direito de reunirem-se com os integrantes da categoria profissional, no horário e local de trabalho, mensalmente, pelo prazo de uma hora, a fim de discutir questões de interesse da categoria profissional.

40 - NORMA DE CONCILIAÇÃO

As dúvidas oriundas da aplicação da presente Sentença Normativa serão dirimidas pela Justiça do Trabalho.

41 - PENALIDADE POR DESCUMPRIMENTO DE ACORDO

Fica fixada a multa, por descumprimento das obrigações de fazer, no valor equivalente a 10% (dez por cento) do salário base (Salário + Vantagem Pessoal + Piso-Lei 4950-A) em favor do empregado prejudicado.

42 - PROCESSO DE PRORROGAÇÃO E DE REVISÃO DE ACORDO

O processo da prorrogação, revisão, denúncia ou revogação total ou parcial do Acordo subordinar-se-á às disposições contidas no art. 615 da CLT.

43 - DISPOSIÇÃO FINAL

A presente Sentença Normativa não implica na confissão ou reconhecimento de direito questionado em eventual ação.

DISPOSITIVO

Em 08/07/2020 - Sessão Virtual

CERTIFICO que a Pauta de Julgamento da Sessão Virtual da Seção de Dissídios Coletivos marcada para o dia 08 de julho de 2020 foi disponibilizada no DeJT no Caderno Judiciário do TRT 2ª Região do dia 11.06.2020. Enviado em 10.06.2020 às 19:05:07 Código 47583030.

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

Tomaram parte do julgamento os Exmos. Srs. Magistrados Federais do Trabalho: DANIEL DE PAULA GUIMARÃES (RELATOR - CADEIRA 9), CELSO RICARDO PEEL FURTADO DE OLIVEIRA (REVISOR), SUELI TOMÉ DA PONTE, IVETE BERNARDES VIEIRA DE SOUZA, RAQUEL GABBAI DE OLIVEIRA (CADEIRA 1), SÔNIA MARIA LACERDA, RAFAEL EDSON PUGLIESE RIBEIRO (VICE-PRESIDENTE JUDICIAL), IVANI CONTINI BRAMANTE, DAVI FURTADO MEIRELLES, FRANCISCO FERREIRA JORGE NETO E FERNANDO ÁLVARO PINHEIRO.

Ausente, justificadamente em razão de férias, o Exmo. Juiz Luis Augusto Federighi, sendo substituído pela Exma. Juíza Raquel Gabbai de Oliveira, cadeira 1. Julgando processo de competência, na cadeira 9, o Exmo. Desembargador Daniel de Paula Guimarães.



Os Exmos. Magistrados Raquel Gabbai de Oliveira, Sônia Maria Lacerda e Francisco Ferreira Jorge Neto juntaram voto vencido.

Certifico, para os devidos fins, que deverá ser desconsiderada a juntada da declaração de voto do Exmo. Desembargador Fernando Álvaro Pinheiro, que acompanhou integralmente a proposta originária de voto do i. Relator, juntada por equívoco.

Pelo D. Ministério Público do Trabalho, compareceu o Excelentíssimo Senhor Procurador DANTON DE ALMEIDA SEGURADO.

Ante o exposto, **ACORDAM** os Magistrados da Seção Especializada em Dissídios Coletivos do Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região, **por maioria**, em:

1. REJEITAR AS PRELIMINARES arguidas pela empresa suscitante/suscitada CETESB;

2. JULGAR PARCIALMENTE PROCEDENTES os presentes Dissídios Coletivos de Natureza Econômica, para fixar:

a) o reajuste salarial de 4,99% (quatro inteiros e noventa e nove centésimos por cento) a partir de 01/05/2019, com base no índice IPC-FIPE do período de 01/05/2018 a 30/04/2019;

b) a renovação de todas as demais cláusulas do Acordo Coletivo de Trabalho 2018/2019 (fls. 47/58);

c) determinar a incidência do reajuste salarial de 4,99% (quatro inteiros e noventa e nove centésimos por cento) sobre todas as demais cláusulas de alcance econômico do Acordo Coletivo de Trabalho ora renovado (3 - Reajuste Salarial; 4 - Piso Salarial; 9 - Gratificação de Férias; 11 - Vale Alimentação; 12 - Cesta de Natal; 13 - Vale Refeição Comercial; 15 - Auxílio Creche; 16 - Auxílio Excepcional; 21 - Auxílio Funeral; 23 - Indenização por Morte ou Invalidez);

d) a vigência de 01 (um) ano para as cláusulas econômicas (3 - Reajuste Salarial; 4 - Piso Salarial; 9 - Gratificação de Férias; 11 - Vale Alimentação; 12 - Cesta de Natal; 13 - Vale Refeição Comercial; 15 - Auxílio Creche; 16 - Auxílio Excepcional; 21 - Auxílio Funeral; 23 - Indenização por Morte ou Invalidez) e de 04 (quatro) anos para as demais cláusulas;

e) o teor das cláusulas a serem observadas no âmbito dos empregados da CETESB integrantes das categorias representadas pelos seguintes SINDICATOS: a) Sindicato dos Trabalhadores em Água, Esgoto e Meio Ambiente do Estado de São Paulo - SINTAEMA; b) Sindicato dos Engenheiros no Estado de São Paulo - SEESP; c) Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias Urbanas de Santos, Baixada Santista, Litoral Sul e Vale do Ribeira - SINTIUS; d) Sindicato dos Advogados de São Paulo - SASP; e) Sindicato dos Químicos, Químicos Industriais e Engenheiros Químicos do Estado de São Paulo - SINQUISP, em suas respectivas bases territoriais., conforme disposto na consolidação acima elaborada.

4. CONCEDER A ESTABILIDADE de 90 (noventa) dias aos trabalhadores, contados a partir do julgamento do presente dissídio, nos termos do PN nº 36 da SDC do TRT da 2ª Região.

Tudo em conformidade com os fundamentos do voto.

Ficaram vencidos os Exmos. Desembargadores Daniel de Paula Guimarães, Davi Furtado Meirelles e Fernando Álvaro Pinheiro, quanto à exclusão dos itens "f" e "g" da cláusula 2ª (Abrangência), bem como quanto à atualização econômica dos valores constantes das cláusulas 21ª (Auxílio Funeral) e 23ª (Indenização por Morte ou Invalidez), mediante a aplicação do percentual de 4,99% (quatro inteiros e noventa e nove centésimos por cento). Quanto à estabilidade, ficaram vencidos os Exmos. Magistrados Raquel Gabbai de Oliveira, Sônia Maria Lacerda e Francisco Ferreira Jorge Neto, que aplicavam o PN 82 do C. TST.

Custas pela empresa suscitante/suscitada CETESB, calculadas sobre o valor ora arbitrado de R\$ 100.000,00 (cem mil reais), no importe de R\$ 2.000,00 (dois mil reais).



Na hipótese de não pagamento das custas, a Secretaria da SDC deverá observar os procedimentos estabelecidos no art. 62 do Provimento GP nº 01/2008 (com a redação dada pelo Provimento GP nº 01/2018, publicado no DEJT de 07/05/2018, alterado pelo Provimento GP nº 02/2019, publicado no DEJT de 03/06/2019).

Após, remeta-se ao arquivo."

Pelo histórico contido na fundamentação desta decisão, denotamos que a sentença normativa (SDC 1001519-50.2019.5.02.0000 tem a seguinte vigência (cláusula 1ª):

(a) cláusulas econômicas, vigência de um ano, abrangendo o período de 1º de maio de 2019 a 30 de abril de 2020. São cláusulas econômicas: 3 - Reajuste Salarial; 4 - Piso Salarial; 9 - Gratificação de Férias; 11 - Vale Alimentação; 12 - Cesta de Natal; 13 - Vale Refeição Comercial; 15 - Auxílio Creche; 16 - Auxílio Excepcional; 21 - Auxílio Funeral; 23 - Indenização por Morte ou Invalidez;

(b) as demais cláusulas, a vigência é de 1º de maio de 2019 a 30 de abril de 2023.

Caso o mérito da presente demanda seja apreciado, a cláusula de nº 1 e os seus efeitos no tempo devem ser cotejados com a pauta de reivindicações.

1.5. Negociação Coletiva Prévia.

A Carta Política de 1988 estabelece que o ajuizamento do dissídio coletivo de natureza econômica deverá ocorrer quando houver recusa de qualquer uma das partes à negociação ou à arbitragem. Essa exigência já era feita pela lei consolidada (art. 616, § 2º e § 4º, CLT).

São mecanismos de aferição da existência da negociação coletiva prévia:

(a) tentativa de marcação de reunião para negociação de pauta de reivindicações; (b) atas ou registros de reuniões realizadas pelas partes (nas dependências dos sindicatos; sede das empresas; no Ministério do Trabalho e Emprego ou em qualquer outro local) (OJ 18, SDC, TRT 2ª Região).

Pelo relato dos autos, temos que:

(a) houve a publicação de edital: fls. 75;

(b) houve a realização das assembleias dos trabalhadores com a extração da pauta de reivindicações: fls. 118/146;



(c) houve o encaminhamento da pauta de reivindicações à Suscitada: fls. 76.

Vale dizer, diante do universo da prova, não há dúvidas de que houve o exaurimento do procedimento da negociação coletiva.

1.6. Inexistência de Norma Coletiva em vigor.

Não se pode ajuizar um dissídio coletivo, se houver norma coletiva anterior em vigência. Há exceções: as hipóteses do art. 14, parágrafo único, da Lei 7.783/89, ou seja: na vigência de acordo, convenção ou sentença normativa não constitui abuso do exercício do direito de greve a paralisação que: (a) tenha por objetivo exigir o cumprimento da cláusula ou condição; (b) seja motivada por fato novo ou acontecimento imprevisto que modifique substancialmente a relação de trabalho.

A presente demanda envolve o período temporal de 1º de maio de 2020 a 30 de abril de 2021.

Pelo histórico desta fundamentação, há cláusulas sociais em vigência (até 30/04/2023, sentença SDC 1001519-50.2019.5.02.0000) (tópico 1.4 supra).

Pelo que se denota, há sentença normativa anterior em vigência (Precedente Normativo 120).

Haverá o retorno a esta temática quando do exame do mérito desta demanda.

1.7. Observância da Época Própria para Ajuizamento.

De acordo com o art. 616, § 3º, da CLT, o dissídio coletivo deverá ser instaurado dentro dos sessenta dias anteriores ao respectivo termo final, para que o novo instrumento possa ter vigência no dia imediato a esse termo.

A data-base é o dia 1º de maio de 2020.

A demanda foi ajuizada em 04 de junho de 2020.



Houve o transcurso do prazo previsto no art. 616, CLT, contudo, este fato não pode ser invocado para alterar o momento da data-base, ante a formalização do protesto (Processo 1001322-61.2020.5.02.0000, fls. 71/74).

É a jurisprudência:

"DISSÍDIO COLETIVO - DATA-BASE - PROTESTO JUDICIAL - No caso de impossibilidade de encerramento da negociação coletiva antes da data-base, esta pode ser garantida, com relação ao dissídio coletivo, por meio de proposição de protesto judicial no prazo previsto no § 3º do art. 616 da CLT. MANUTENÇÃO DE CLÁUSULAS PREEXISTENTES. Por força do que dispõe o § 2º do art. 114 da Constituição da República, o julgamento de dissídio coletivo do trabalho deve observar as disposições mínimas legais de proteção ao trabalho e as normas e condições de trabalho previstas em instrumento coletivo ou normativo anterior" (TRT - 12ª R. - DC 0000265-27.2012.5.12.0000 - 1ª SE - Rel. Des. Amarildo Carlos de Lima - DJe12/9/2012).

1.8. Empresas Estatais.

A Suscitada é empresa pública, vinculada ao governo do Estado de São Paulo.

1.9. Elementos da Petição Inicial (Representação).

São requisitos intrínsecos da petição inicial:

(a) de acordo com o art. 858, I, da CLT, a petição inicial deverá conter a designação e qualificação dos suscitantes e dos suscitados, além da natureza do estabelecimento ou do serviço. Esta indicação é uma forma de se ter elementos para fins de aferição das categorias envolvidas no conflito e o âmbito da respectiva representação. Este requisito está presente na fundamentação dos autos (inicial, fls. 02/33);

(b) pelo art. 858, II, da CLT, a petição inicial deverá indicar os motivos do dissídio e as bases da conciliação. Por bases da conciliação, entenda-se a proposta do sindicato profissional das cláusulas sociais e econômicas. É o rol de reivindicações. O rol encontra-se no bojo da petição inicial (fls. 13/32);

(c) quanto aos motivos do dissídio, compreendam-se às fundamentações (fática, social e econômica) da cláusula apresentada na pauta de reivindicações. A OJ 32 indica que: **"É**



pressuposto indispensável à constituição válida e regular da ação coletiva a apresentação em forma clausulada e fundamentada das reivindicações da categoria, conforme orientação do item VI, letra e, da IN n. 04/93". No presente litígio, apesar de a inicial não ter uma fundamentação específica para cada cláusula, pode-se afirmar, diante da discussão prévia nas negociações, que a Suscitada tem o pleno conhecimento da motivação das cláusulas reivindicadas. Portanto, o teor da inicial atende aos ditames da OJ 3, SDC, TRT 2ª Região.

São requisitos extrínsecos da petição inicial, ou seja, os documentos que devem estar juntados aos autos, com o objetivo da plena demonstração do preenchimento das condições da ação e dos pressupostos processuais:

(a) edital de convocação das assembleias (categoria) (OJ 28 e 29, SDC, TST). O documento está juntado (fls. 75);

(b) ata da assembleia geral. O quórum a ser observado é o fixado no estatuto da entidade sindical, visto que a Súmula 177 foi cancelada pelo TST, logo, pode-se afirmar que o art. 859 da CLT não foi recepcionado pela nova ordem constitucional (art. 8º, I) (OJ 9, SDC, TRT 2ª Região). O art. 12 do estatuto da entidade assegura que o quórum é de: (1) maioria absoluta de associados, em primeira convocação; (2) qualquer número de associados (art. 12; fls. 40). A lista dos presentes foi juntada aos autos (fls. 147/149). Observando-se a ata de assembleia (realizada no dia 02 de março de 2020) e o estatuto da entidade sindical suscitante, houve a observância do prazo mínimo para a realização da assembleia. O edital foi publicado no dia 19 de fevereiro de 2020. Pelo art. 14, § 1º, do estatuto (fls. 41), o prazo é de 48 horas entre a data da publicação do edital e a realização da assembleia. O conteúdo da ata observa o teor da OJ 8, SDC, TRT 2ª Região;

(c) lista de presença dos trabalhadores. Documento juntado aos autos (fls. 147/149);

(d) negociação coletiva prévia: matéria dirimida pelo exame do tópico 1.5 supra;

(e) norma coletiva anterior: matéria dirimida pelo exame do tópico 1.6 supra;

(f) procuração outorgada pelo presidente da entidade suscitante (fls. 34).

1.10. Dissídio Coletivo e as Condições da Ação.

1.10.1. Possibilidade Jurídica do Pedido.



Não se admite dissídio coletivo de natureza jurídica para interpretação de norma legal de caráter geral (OJ 07, SDC, TST; art. 220, II, RITST).

Não é o caso dos presentes autos.

Portanto, não há obstáculo de natureza legal quanto às cláusulas requeridas.

1.10.2. Legitimação "Ad Causam": Autorização da Assembleia Geral.

Não se deve confundir a legitimação "*ad processum*" com a legitimação "*ad causam*".

São situações distintas. A primeira é de cunho processual e se interage com a capacidade de ser parte. A segunda se vincula com a pertinência subjetiva, ou seja, se a parte tem relação ou não com o conflito subjetivo ou intersubjetivo que é objeto de uma dada demanda. Trata-se de uma condição da ação.

Quem representa a categoria é a entidade sindical (art. 8º, III, CF; art. 857, CLT).

Em uma demanda coletiva, as partes serão representadas pelas entidades sindicais das categorias (profissional e econômica) presentes no conflito coletivo de trabalho.

É necessária a correspondência das atividades exercidas e os setores (profissional e econômico), a fim de legitimar as partes envolvidas no conflito a ser solucionado pela via do dissídio coletivo(OJ 22, SDC, TST).

Pela análise dos autos, em especial da inicial, a entidade sindical suscitante representa os empregados, os quais desempenham as tarefas de engenheiro no âmbito da empresa Suscitada.

Como se denota, a entidade sindical suscitante representa uma categoria profissional diferenciada, sendo que a documentação dos autos demonstra que houve a realização da assembleia, com a lista de presentes.

A ata da assembleia de trabalhadores que legitima a atuação da entidade sindical respectiva em favor de seus interesses deve registrar, obrigatoriamente, a pauta reivindicatória, produto da vontade expressa da categoria (OJ 8, SDC, TST). Esta exigência está demonstrada nos autos.



O edital de convocação para a AGT deve ser publicado em jornal que circule em cada um dos municípios componentes da base territorial (OJ 28, SDC, TST). No caso, houve a publicação do edital em boletim da categoria.

O edital de convocação da categoria e a respectiva ata da AGT constituem peças essenciais à instauração do processo de dissídio coletivo (OJ 29, SDC, TST). Estas exigências estão demonstradas nos autos.

Se os estatutos da entidade sindical contam com norma específica que estabeleça prazo mínimo entre a data de publicação do edital convocatório e a realização da assembleia correspondente, então a validade desta última depende da observância deste interregno (OJ 35, SDC, TST). O art. 14, § 1º, do estatuto prevê o prazo de 48 horas. A publicação do edital ocorreu no dia 19 de fevereiro de 2020, sendo que a assembleia foi realizada no dia 02 de março de 2020.

1.10.3. Ausência do comum acordo.

É discutível qual é a exata dicção do que representa a expressão "de comum acordo", como inserida no art. 114, § 2º, da Constituição Federal.

Pelo exame do processado, evidente que a entidade sindical suscitante, antes do ajuizamento, articulou no sentido de se ter o esgotamento do processo prévio de negociação coletiva.

Amauri Mascaro Nascimento (A Questão do Dissídio Coletivo de Comum Acordo, *in* Revista LTr, v. 70, nº 6, pp. 650-651) ensina que a origem histórica dessa exigência constitucional para o dissídio coletivo resulta de uma sugestão do Comitê de Liberdade Sindical da OIT.

Por ocasião da greve dos petroleiros e a dispensa de cinquenta dirigentes sindicais em 1995, a CUT apresentou uma queixa na OIT contra o Governo Brasileiro. A queixa foi apreciada pelo Comitê de Liberdade Sindical da OIT que encaminhou ao Brasil as seguintes sugestões: (1) reintegração dos dirigentes sindicais despedidos; (2) transformação do nosso sistema de solução dos conflitos coletivos com a adoção da arbitragem quando solicitado pelas duas partes; (3) manutenção do dissídio coletivo apenas nos casos de greve em atividades essenciais. Com isso, caminhou-se para a supressão do dissídio coletivo. Cogitou-se a transformação do dissídio coletivo em arbitragem pelos tribunais do trabalho, o que não foi aceito.

Enoque Ribeiro dos Santos ("Dissídio Coletivo e Emenda Constitucional nº 45/2004 - Considerações sobre as teses jurídicas da existência do 'comum acordo'", *in* Revista Justiça



do Trabalho, nº 264, dez./2005, p. 16) elenca as diversas teses jurídicas que dizem respeito ao "comum acordo" do art. 114, § 2º: (1) extinção do poder normativo dos Tribunais, privilegiando a negociação coletiva de trabalho; (2) mitigação do poder normativo, passando a ter um cunho arbitral - pública estatal prestada pelo Poder Judiciário; (3) manutenção do poder normativo nos demais tipos de dissídios coletivos (natureza jurídica, revisão, originário e declaração); (4) o comum acordo teria cunho facultativo; (5) inconstitucionalidade da exigência, por afronta ao princípio constitucional da inafastabilidade do Judiciário.

Amauri Mascaro Nascimento considera que a exigência do "comum acordo" para o ajuizamento do dissídio coletivo de natureza econômica é inconstitucional, por violação ao princípio da inafastabilidade da jurisdição (Ob. cit., p. 655-656).

A recente decisão do STF nas ADIs 3392, 3423, 3431, 3432, 3520 pacificou a questão atinente à constitucionalidade da expressão "*comum acordo*", inserida no § 2º do art. 114 da Constituição Federal.

O art. 114, § 2º, da CF, conforme a alteração efetuada, insere-se em um sistema de dispositivos, que incluem o ajuizamento de dissídio "*de comum acordo*" pelos parceiros sociais, pelo Ministério Público do Trabalho, mas também a prévia e efetiva negociação coletiva, sem necessidade, por óbvio, de que chegue a bom termo, mas sob o pressuposto efetivo da vontade e disposição para negociar. Outro elemento das alterações efetuadas pela Emenda Constitucional 45/2004 é a atribuição à Justiça do Trabalho da tarefa de "*decidir o conflito*".

Tal determinação, do mesmo § 2º, limita a atuação do Poder Judiciário, na medida em que já não se encontra presente a possibilidade de "*estabelecer normas e condições*", mas apenas "*decidir o conflito*". Acresça-se a isso que o referido § 2º já previa que as decisões da Justiça do Trabalho na matéria deviam ser efetuadas, "respeitadas as disposições convencionais e legais mínimas de proteção ao trabalho".

Assim sendo, o "*comum acordo*" só pode ser entendido como não excludente do acesso à Justiça, que resta preservado sob novas regras, cujo objetivo é prestigiar a negociação coletiva e a composição autônoma em relação à composição heterônoma mediante decisão constitutiva. Mas ainda cabe intervenção do Poder Judiciário, caso se verifiquem óbices à negociação coletiva e à preservação dos direitos dos trabalhadores, tanto de origem legal como de origem negocial anterior.

Neste sentido, o voto do Exmo. Ministro Gilmar Mendes formula observação essencial para a boa compreensão do problema, sob o pálio da agora pacificada



constitucionalidade do § 2º do art. 114 da Constituição. Confira-se: "**Em relação à exigência de 'mútuo acordo' entre os litigantes para o ajuizamento do dissídio coletivo, tal previsão consubstancia-se em norma de procedimento, condição da ação, e não em barreira a afastar a atuação da jurisdição.**"

Embora o voto do Ministro Gilmar Mendes não exponha consideração a respeito de como se efetuará a prestação jurisdicional em caso de não haver comum acordo para o ajuizamento, não deixa dúvidas de que a condição de validade da restrição é a existência de processo de negociação coletiva autônoma, na orientação da Convenção 154 da OIT (Decreto Legislativo 22, de 1992). Esta não colide com a prestação jurisdicional, mas esta somente se fará em caso de insuperável recusa à negociação coletiva por parte de um dos parceiros sociais.

Ademais, o art. 616 da CLT, em plena vigência, estabelece que "**os Sindicatos representativos de categorias econômicas ou profissionais e as empresas, inclusive as que não tenham representação sindical, quando provocados, não podem recusar-se à negociação coletiva**", acrescentando, no § 2º, que "**no caso de persistir a recusa à negociação coletiva, (...) ou se malograr a negociação entabulada, é facultada aos Sindicatos ou empresas interessadas a instauração de dissídio coletivo**".

O que não permanece é o estabelecimento de novas normas para reger as relações de trabalho, pelo Poder Judiciário, mediante acionamento unilateral. Isso está vedado. No entanto, resta a função conservativa da jurisdição, que, em sede coletiva, visa justamente que toda uma categoria profissional fique ao relento de regramento coletivo pela recusa da outra parte em negociar. Nesse momento se admite a prestação jurisdicional heterônoma, com as limitações estabelecidas no § 2º do art. 114 da Constituição.

Consumado o "*comum acordo*", a prestação jurisdicional é mais ampla, assume o caráter semelhante a uma arbitragem pública, embora com a possibilidade de recurso à instância ulterior.

Em outras palavras, o conflito deve ser dirimido, seja pela via negocial, seja pela via arbitral ou, em última oportunidade, seja pela via judicial. Recusando-se as partes à negociação coletiva, cabe à Justiça do Trabalho decidir o conflito, nos termos do art. 114, § 2º, da Constituição Federal.

Sopesados as assertivas acima, no caso ora em tela, a Suscitada aduz que:

(a) o momento atual da pandemia e as dificuldades econômicas acarretadas para a Administração Pública e a economia nacional;



(b) o teor do art. 8º, LC 173/2020, o qual restringe qualquer tipo de aumento ou de vantagem econômica aos trabalhadores;

(c) o Decreto Estadual 64.879, de 20/3/2020, o qual reconheceu o estado de calamidade pública estadual pelo COVID-19;

(d) o Decreto Estadual 64.937, de 13/4/2020, o qual menciona as medidas de redução de despesas com pessoal e encargos sociais durante o período de vigência do estado de calamidade pública face ao COVID-19;

(e) por esse aparato legislativo, a entidade sindical não pode promover a negociação coletiva.

Eventual possibilidade de a Administração Pública conceder ou não o reajuste econômico ou de revigorar as cláusulas normativas anteriormente negociadas é questão própria de mérito e não pode justificar fundamento de concretização a tese do comum acordo.

Não vejo como tais argumentos de ordem meritória podem impor, de forma literal, a extinção da demanda sem resolução de mérito.

A defesa é clara: (a) não há uma recusa à negociação coletiva; (b) o que se tem é um conjunto normativo o qual, face as suas regras e ao momento atual, não permite a Administração Pública conceder reajustes ou manter cláusulas negociadas em outra data-base.

Por tais aspectos, está superada a tese do comum acordo.

2. Transcrição da pauta de reivindicações.

**MANUTENÇÃO DAS CLÁUSULAS ANTERIORES PREVISTA NA NORMA
COLETIVA DE TRABALHO 2018 E NO TERMO DA AUDIÊNCIA DE 06/06/2019 NO
TRT-SP DO PROCESSO DE DISSÍDIO DE GREVE Nº 1001519-50.2019.5.02.0000**

MODIFICAÇÕES PRETENDIDAS



Justificativa: as Cláusulas econômicas devem sofrer reajuste/atualização em conformidade com o princípio rebus sic stantibus, combinada com a Lei nº10.192/2001(art.s, 9, 10, 11, 12 e 13) para recompor o poder aquisitivo dos trabalhadores frente ao índice inflacionário

VIGÊNCIA/DATA BASE.

A CETESB alterará a data base dos engenheiros e engenheiras para o dia 1º de janeiro com o término em 31 de dezembro do mesmo ano. O presente acordo terá vigência de 2 (dois) anos e 8 (oito) meses, de 1º de maio de 2020 a 31 de dezembro de 2022, exceto para as cláusulas de caráter econômico que serão revistas em 01 de janeiro de 2022 e conforme estabelecido neste acordo.

(Alteração da cláusula 1 preexistente)

ABRANGÊNCIA.

São abrangidas por este acordo as trabalhadoras e trabalhadores da CETESB -Companhia Ambiental do Estado de São Paulo, integrantes da categoria profissional representada pelo SEESP.

Obs.: Será considerado salário a maior remuneração das trabalhadoras e dos trabalhadores (salário, gratificações, ATS e outras vantagens)

(Manutenção da cláusula 2 preexistente - com a mudança da data base dos engenheiros e engenheiras a abrangência ficará restrita aos engenheiros e engenheiras)

1- SALÁRIOS, REAJUSTES E PAGAMENTOS

1.1 - PISO SALARIAL.

1.1.1 A CETESB estabelecerá piso salarial para a categoria conforme o salário mínimo nominal necessário calculado pelo DIEESE. O último valor divulgado pelo DIEESE, referente a dezembro de 2019, foi de R\$ 4.342,57 (quatro mil e trezentos e quarenta e dois reais e cinquenta e sete centavos). (valor de janeiro de 2020 ainda em apuração).

1.1.2 A CETESB estabelecerá o piso salarial aos trabalhadores que exerçam carreira de nível universitário o valor de R\$ 9.405,00 (nove mil quatrocentos e cinco reais).

1.1.3 A CETESB aplicará o piso da Categoria Profissional Técnico Nível Médio 2/3(dois terços) do salário do piso Universitário.

(Ampliação da cláusula 4 preexistente)



1.2 - REAJUSTES/ CORREÇÕES SALARIAIS.

Reajuste salarial correspondente à variação integral do custo de vida do ICV-Desacumulado no período de 01/05/2019 à 30/04/2020, a ser aplicado sobre o salário de abril/2020, compensados os aumentos concedidos após a data base, espontâneos ou compulsórios, exceto os decorrentes de promoção, transferência, equiparação salarial, implemento de idade e aqueles que tiverem natureza de aumento real.

(Alteração da cláusula 3 preexistente)

1.3 - AUMENTO REAL.

Aumento real de 10% (dez por cento), aplicado cumulativamente sobre os salários já reajustados na forma da cláusula 1.

(Cláusula nova)

1.4 - REAJUSTE DOS BENEFÍCIOS.

Os benefícios concedidos pela CETESB serão reajustados pelos mesmos percentuais, conforme cláusulas 1.2 e 1.3.

(Cláusula nova)

1.5 - SALÁRIO ESTÁGIO.

A CETESB reajustará a Bolsa-auxílio das estagiárias e dos estagiários nos mesmos índices das cláusulas, 1.2 e 1.3.

(Cláusula nova)

1.6 - ENQUADRAMENTO SALARIAL NO VENCIMENTO DO PERÍODO DE EXPERIÊNCIA.

A CETESB enquadrará os salários admissionais no limite inicial da faixa salarial, no prazo de 90 (noventa) dias, para as trabalhadoras e trabalhadores recém-contratados, que eventualmente estiverem abaixo dessa faixa.

(Alteração da cláusula 5 preexistente)

1.7 - ADIANTAMENTO QUINZENAL.

A CETESB concederá, a título de adiantamento quinzenal, o valor correspondente a 35% (trinta e cinco por cento) do salário, que será pago até o dia 15 (quinze) de cada mês.

(Manutenção da cláusula 6 preexistente)



2 - GRATIFICAÇÕES, ADICIONAIS, AUXÍLIOS E OUTROS

2.1 - ADICIONAL DE TURNO.

A CETESB efetuará o pagamento do Adicional de Turno de 20% (vinte por cento) do salário base a todas as trabalhadoras e trabalhadores que cumprem o regime de escala de revezamento.

(Manutenção da cláusula 7 preexistente)

2.2 - ADICIONAL DE TRANSFERÊNCIA.

2.2.1 A CETESB concederá a título de Adicional de Transferência 25% (vinte e cinco por cento) sobre o salário base da trabalhadora ou trabalhador que ao ser transferido, por iniciativa da CETESB, seja obrigado a mudar seu local de residência.

2.2.1.1 Nos casos em que não houver necessidade de mudança de residência a CETESB subsidiará o deslocamento.

2.2.2 A CETESB adiantará e subsidiará totalmente as despesas com mudança.

2.2.3 A CETESB pagará as despesas com hospedagem até que a trabalhadora ou trabalhador fixe moradia.

(Cláusula nova)

2.3 - ADICIONAL NOTURNO.

A CETESB efetuará o pagamento do Adicional Noturno de 50% (cinquenta por cento) sobre as horas trabalhadas à noite, entre as 22 (vinte e duas) horas de um dia e às 5 (cinco) horas do dia seguinte, em relação às horas normais e será considerada como "dobra", quando o período do horário extraordinário exceder 5 (cinco) horas.

(Cláusula nova)

2.4 - ADICIONAIS POR TEMPO DE SERVIÇO - ATS/QUINQUÊNIO/SEXTA PARTE.



2.4.1 A CETESB concederá 5% (cinco por cento) do salário a cada 5 (cinco) anos trabalhados a título de quinquênio nos mesmos moldes constante na Constituição Estadual.

2.4.2 A CETESB pagará 1% (um por cento) do salário ao ano de adicional por tempo de serviço a todas as trabalhadoras e trabalhadores, no período compreendido entre janeiro/2001 e abril/2020, além dos percentuais já percebidos pelos trabalhadores.

2.4.3 A CETESB concederá a todas as trabalhadoras e trabalhadores a incorporação de 1/6 (um sexto) do salário base mais gratificações a cada 20 anos de trabalho na Companhia, conforme o Art. 129 da Constituição do Estado de São Paulo.

(Alteração da cláusula 8 preexistente)

2.5 - ADICIONAIS PARA DIRIGIR VEÍCULOS, LANCHAS, BARCOS, EQUIPAMENTOS MOTORIZADOS.

A CETESB efetuará o pagamento adicional por hora, às trabalhadoras e trabalhadores que não exerçam função de motorista e que dirigirem barcos motorizados e veículos, no valor de 20% acima do custo do valor total da hora do motorista profissional praticado pela CETESB.

(Cláusula nova)

2.6 - EMPRÉSTIMO SOCIAL.

A CETESB disponibilizará verba destinada ao empréstimo social para as trabalhadoras e trabalhadores, de forma a permitir o atendimento às emergências.

(Cláusula nova)

2.7 - VALE ALIMENTAÇÃO.

2.7.1 A CETESB subsidiará totalmente o valor do Vale Alimentação para todas as trabalhadoras e trabalhadores. A CETESB pagará o valor do Vale Alimentação tomando como base o valor da cesta básica calculada pelo DIEESE (mês referência maio/2020). O valor da Cesta básica Dieese em dezembro de 2019 estava em R\$506,50 (quinhentos e seis reais e cinquenta centavos).

2.7.2 A CETESB disponibilizará a todas trabalhadoras e trabalhadores um vale alimentação extraordinário 13º (décimo terceiro vale) no mês de dezembro de iguais valores praticados.

(Alteração da cláusula 11 e 12 preexistentes)



2.8 - DESJEJUM.

2.8.1 A CETESB fornecerá a todas trabalhadoras, trabalhadores, prestadores de serviços, aprendizes, estagiárias e estagiários o desjejum (no mínimo, pão com manteiga e copo com café com leite).

2.8.2 A CETESB fornecerá a todas as trabalhadoras e trabalhadores das agências e descentralizadas um vale de R\$ 6,30 (seis reais e trinta centavos), reajustado pelo percentual de reajuste salarial aferido conforme cláusula 2.1 acima, podendo ser incluso no vale refeição comercial.

(Alteração da cláusula 14 preexistente)

2.9 - VALE REFEIÇÃO COMERCIAL.

2.9.1 A CETESB subsidiará totalmente o Vale Refeição Comercial para todas as trabalhadoras e trabalhadores.

2.9.2 A CETESB se compromete a fornecer Vale Refeição Comercial com aceitação nacional.

2.9.3 A CETESB fornecerá Vale Refeição Comercial com valor facial de R\$ 46,00(quarenta e seis reais) reajustado pelo percentual de reajuste salarial aferido conforme cláusula 2.1 acima.

(Alteração da cláusula 13 preexistente)

2.10 - AUXÍLIO CRECHE/AUXÍLIO BABÁ.

2.10.1 Pagamento integral, independentemente de sua remuneração às trabalhadoras, e aos pais trabalhadores que percebam remuneração até 16 (dezesesseis) salários-mínimos, das despesas efetuadas com creches ou instituições análogas relativamente às filhas e filhos de trabalhadoras e trabalhadores na idade de 0 a 6 anos 11 meses e 29 dias.

2.10.2 No caso de o dependente completar 7 anos e continuar cursando a antiga pré-escola(atual 1º ano do ensino fundamental) o benefício não será interrompido.

2.10.3 Pagamento do valor referente a 01 (um) salário mínimo para as trabalhadoras trabalhadores que, porventura, venham a ter dificuldades para colocar seus filhos em creches, a título de Auxílio Babá.

(Alteração da cláusula 15 preexistente)



2.11 - AUXÍLIO EDUCAÇÃO.

A CETESB reembolsará o pagamento, independentemente de sua remuneração, das despesas efetuadas com instituições de ensino relativamente às filhas e filhos de trabalhadoras e trabalhadores que estejam cursando o ensino fundamental.

(Cláusula nova)

2.12 - AUXÍLIO EXCEPCIONAL.

Pagamento integral do tratamento e educação, às trabalhadoras e trabalhadores seus dependentes, que sejam excepcionais.

(Alteração da cláusula 16 preexistente)

2.13 - AUXÍLIO FUNERAL.

A CETESB reembolsará integralmente as despesas com o funeral, inclusive despesas com traslado quando necessário, abrangendo trabalhadoras ou trabalhadores, ascendentes, descendentes, dependentes diretos, bem como cônjuge, companheiro ou companheira.

(Alteração da cláusula 21 preexistente)

2.14 - HABITAÇÃO.

A CETESB criará mecanismos para facilitar a aquisição ou construção da casa própria.

(Cláusula nova)

2.15 - AUXÍLIO TRANSPORTE.

2.15.1 A CETESB subsidiará 100% do Vale Transporte para todas as trabalhadoras trabalhadores, inclusive dos transportes intermunicipais e transportes diferenciados.

2.15.2 A CETESB subsidiará o valor do transporte dos técnicos acionados em regime de plantão e emergência.

(Cláusula nova)

2.16 - DIÁRIAS PARA VIAGEM.



2.16.1 A CETESB se compromete a acabar com a classificação de cidades levando em consideração o maior valor praticado hoje com os devidos ajustes necessários considerando a realidade de mercado, unificando a diária de hospedagem com a diária de refeição.

2.16.2 A CETESB atualizará os valores aplicados na tabela de Valores de Hospedagem e Refeições e reajustará sempre que houver variação do custo de vida medido pelo ICV DIEESE superior a 5% (cinco por cento).

(Cláusula nova)

2.17 - CONVÊNIO FARMÁCIA.

2.17.1 A CETESB firmará convênios com estabelecimentos farmacêuticos, inclusive os de manipulação e homeopáticos, abrangendo todo estado de São Paulo.

2.17.2 A CETESB subsidiará 50% do valor das despesas efetuadas nos estabelecimentos conveniados.

(Cláusula nova)

2.18 - PLANO DE ASSISTÊNCIA MÉDICA HOSPITALAR E ODONTOLÓGICA.

2.18.1 A CETESB subsidiará totalmente as despesas efetuadas no Plano de Assistência Médica Hospitalar - PAMH e em todas as especialidades de assistência odontológica para as trabalhadoras e trabalhadores e seus dependentes e estenderá esses benefícios aos ascendentes, para filhos na faixa etária de até 24 anos, que sejam estudantes em qualquer nível de escolaridade, e às pessoas que vivam sob sua dependência econômica.

2.18.1.1 A CETESB se compromete a manter o parcelamento das despesas odontológicas em folha de pagamento igual aos valores dos descontos utilizados notam.

2.18.2 A CETESB se compromete a ampliar o PAMH nas Regionais do Interior e litoral do Estado, bem como efetuar convênios com Hospitais da Capital, principalmente nos locais onde atualmente não existam Hospitais conveniados.

2.18.3 Continuam a fazer parte do PAMH a Pesquisa e Tratamento de Esterilidade e Planejamento Familiar Ético.



2.18.4 A CETESB consultará suas trabalhadoras ou trabalhadores no que se refere à indicação de profissionais e instituições médicas objetivando oferecer mais alternativas aos usuários do PAMH da CETESB.

2.18.5 Continua a integrar o PAMH a psicoterapia, a fonoaudiologia a psicopedagogia nutricionista. Sendo o reajuste das consultas corrigido anualmente conforme tabela médica.

2.18.5.1 Corrigir o valor para R\$ 100,00 (cem) reais, no PAMH no item Psicoterapia, sendo que o mesmo está muito defasado, com reajustes periódicos, sempre que necessário.

2.18.6 A CETESB se compromete a manter no PAMH e na Assistência Odontológicas aposentados que se desligarem da Companhia e os pensionistas nos mesmos moldes da cláusula 2.17.1.

2.18.7 A CETESB manterá a comissão para discutir o PAMH, em especial o termo de referência e composta pelos Sindicatos e representantes dos trabalhadores (CRF).

2.18.8 A CETESB subsidiará 100 % (cem por cento) na aquisição de aparelhos auditivos.

(Alteração da cláusula 17 e 18 preexistente)

2.19 - PLANEJAMENTO/SUPLEMENTAÇÃO DE APOSENTADORIA.

2.19.1 A CETESB viabilizará um plano de suplementação de aposentadoria para todas as trabalhadoras e trabalhadores e garantirá recursos financeiros necessários para tanto.

2.19.2 A CETESB se compromete a manter e juntamente com as entidades de representação um programa de preparação das trabalhadoras e trabalhadores para aposentadoria.

2.19.3 A CETESB se compromete a manter e ampliar um plano de benefícios às trabalhadoras e trabalhadores que optarem pelo desligamento da Companhia na aposentadoria.

(Alteração da cláusula 33 preexistente)

2.20 - TRANSPORTE PARA TRABALHADORAS E TRABALHADORES.



2.20.1 A CETESB garantirá, para as trabalhadoras e trabalhadores que exerçam atividade em regime de plantão ou hora extra, sistema de transporte com veículo da Companhia ou táxi, inclusive entre a agência e a residência.

2.20.2 A CETESB se compromete garantir transporte que leve seus funcionários da sede para a Estação do Metrô e vice-versa.

2.20.3 A CETESB fornecerá vale transporte aos trabalhadores que fazem horas extras em finais de semana e feriados.

(Cláusula nova)

2.21 - ASSISTÊNCIA JURÍDICA AOS CONDUTORES.

A CETESB prestará assistência jurídica às trabalhadoras e trabalhadores que dirigem os veículos da empresa, seus próprios veículos, lanchas, barcos e outros equipamentos motorizados nos acidentes ocorridos quando a serviço da CETESB.

(Alteração da cláusula 19 preexistente)

2.22 - ASSISTÊNCIA JURÍDICA ÀS TRABALHADORAS E TRABALHADORES.

2.22.1 A CETESB prestará assistência jurídica às trabalhadoras e trabalhadores que, no exercício da função, venham a sofrer ações cíveis ou criminais.

2.22.2 A CETESB assegurará orientação jurídica às trabalhadoras e aos trabalhadores sempre que necessário.

(Cláusula nova)

2.23 - APOSENTADOS.

2.23.1 A CETESB se compromete informar à Secretaria da Fazenda, qualquer aumento salarial das trabalhadoras e trabalhadores da ativa, quer seja ele proveniente de aumento salarial, abono e outras práticas que vierem a ser adotadas pela política salarial da Cia., para que aquela Secretaria possa providenciar o repasse aos aposentados e pensionistas, enviando cópia do expediente à Associação de Aposentados, Pré-aposentados e Pensionistas da CETESB - AAPP, para acompanhamento e controle.



2.23.2 A CETESB se compromete a enviar à Secretaria da Fazenda, o cadastro das trabalhadoras e trabalhadores aposentados e desligados da Cia., com direito complementação de aposentadoria, para início do pagamento desse benefício, enviando cópia do expediente para AAPP, para acompanhamento e controle.

2.23.3 A CETESB permitirá o ingresso das trabalhadoras ou trabalhadores aposentados em suas dependências, com a apresentação do crachá da AAPP, conforme previsto no convênio em vigor que será sempre renovado.

2.23.4 A CETESB se compromete a estabelecer convenio acordo com AAPP, no sentido de utilizar os aposentados em programas de treinamento e transferência de conhecimentos tecnológicos e administrativos.

2.23.5 A CETESB manterá aos aposentados que continuam no quadro ativo da Companhia e que estejam afastados por auxílio doença ou acidente de trabalho os mesmos benefícios (Ex. Assistência Médica) e vencimentos que as demais trabalhadoras e trabalhadores.

2.23.6 A CETESB manterá as trabalhadoras e os trabalhadores aposentados inativos, seus dependentes e pensionistas no PAMH e na Assistência Odontológica após o desligamento da Companhia e oferecerá após esse período um plano de saúde alternativo.

(Cláusula nova)

2.24 - PREENCHIMENTO DE FORMULÁRIOS PARA A PREVIDÊNCIA SOCIAL.

2.24.1 A CETESB preencherá a documentação exigida pelo INSS, quando solicitada ela trabalhadora ou trabalhador e fornecê-la-á nos seguintes prazos máximos:

Auxílio Doença: 5 (cinco) dias úteis

Aposentadoria: 10 (dez) dias úteis

Aposentadoria Especial: 15 (quinze) dias úteis

2.24.2 Ficam mantidas as situações mais favoráveis já existentes na CETESB.

2.24.3 A CETESB fornecerá por ocasião do desligamento da trabalhadora ou trabalhador, sempre que necessário, os formulários exigidos pelo INSS, para fins de solicitação de aposentadoria especial.



2.24.4 A CETESB garantirá o acompanhamento do SEESP no preenchimento e enviada documentação referente ao Perfil Profissiográfico Previdenciário (PPP).

(Cláusula nova)

2.25 - PARTICIPAÇÕES NOS RESULTADOS DA EMPRESA (PPR).

A CETESB se compromete a aplicar a política de distribuição igualitária a todas as trabalhadoras e trabalhadores de parte de seus resultados físicos e/ou da arrecadação decorrente das ações de controle ambiental e outros ganhos, considerando inclusive as economias públicas decorrentes das ações da Companhia refletidas na saúde da população em geral, conforme as metas discutidas e aprovadas pelo grupo de trabalho criado pela Resolução 065/2013/P.

2.25.1 - A CETESB se compromete a aplicar a política de distribuição igualitária a todas as trabalhadoras e trabalhadores da CETESB lotados na SMA de parte de seus resultados físicos e/ou da arrecadação decorrente das ações de controle ambiental outros ganhos, considerando inclusive as economias públicas decorrentes das ações da Companhia refletidas na saúde da população em geral, conforme as metas discutidas e aprovadas pelo grupo de trabalho criado pela Resolução 065/2013/P.

2.25.2 - A CETESB garantira a aplicação de recursos necessários para a viabilização do pagamento da Participação nos Resultados da Empresa(PPR).

2.25.3 - A CETESB pagará o PPR para os empregados Liberados para atividades sindicais, CRF e demais entidades.

2.25.4 Neste ano de 2020, em julho a CETESB concederá, excepcionalmente um abono adicional de uma folha de pagamento referente a dezembro de 2019 a todos os empregados.

(Cláusula nova)

2.26 - CARTÃO CULTURA.

A CETESB assegurará o cartão Cultura para todas trabalhadoras e trabalhadores a título de incentivo à cultura.

(Cláusula nova)

3 - CONTRATO DE TRABALHO - ADMISSÃO, DEMISSÃO, MODALIDADES

3.1 - RESCISÕES CONTRATUAIS.



3.1.1 A CETESB comunicará à trabalhadora ou trabalhador, por escrito, no decurso dos primeiros 10 (dez) dias do aviso prévio a data da homologação da rescisão do contrato de trabalho e dos exames médicos demissionais.

3.1.2 A CETESB homologará as rescisões contratuais em até 10 (dez) dias do desligamento.

3.1.3 No caso de morte, o pagamento da verba rescisória deverá ser efetuado imediatamente a pessoa designada como dependente no INSS, tendo por base de cálculo o salário da época do efetivo pagamento.

3.1.4 A CETESB considerará na dispensa aviso prévio de 90 (noventa) dias sempre que a trabalhadora ou trabalhador tiver mais de 45 anos ou 10 anos de Companhia.

(Cláusula nova)

3.2 - ESTÁGIO

A CETESB concederá aos estagiários todos os benefícios concedidos às trabalhadoras e trabalhadores da CETESB, principalmente com relação ao plano médico. A CETESB abrirá vagas para estagiários e estagiarias de engenharia a serem alocados nas agências.

(Cláusula nova)

3.3 - PRESTADORES DE SERVIÇO.

A CETESB não contratará empresas de prestadores de serviço que não ofereçam assuas trabalhadoras e dos trabalhadores as mesmas condições de trabalho das trabalhadoras e trabalhadores da CETESB, inclusive no que se refere à obrigatoriedade do pagamento dos adicionais de periculosidade, insalubridade, adicional noturno, carga horária e horário de trabalho.

(Cláusula nova)

3.4 - RECURSO ADMINISTRATIVO E DISCIPLINAR.

No caso de rescisão contratual por iniciativa do CETESB, com ou sem justa causa, será assegurado à trabalhadora ou trabalhador o direito de defesa, mediante recurso administrativo de sua autoria, bem como o prévio acesso aos seus dados cadastrais, inclusive médicos.

3.4.1 O acesso aos dados cadastrais deverá ser solicitado pela trabalhadora ou trabalhador em até 3 dias úteis contados a partir da comunicação da dispensa e disponibilizado a este em até 1 dia útil.



3.4.2 O direito de defesa da trabalhadora ou trabalhador deverá ser por ele exercido, por escrito, no prazo de 3 dias úteis a partir do recebimento dos dados cadastrais solicitado.

3.4.3 Exercido o direito de defesa, a data de desligamento da trabalhadora trabalhador será considerada a partir da data da decisão final da CETESB, após avaliação do recurso.

(Cláusula nova)

4 - RELAÇÕES DE TRABALHO - CONDIÇÕES DE TRABALHO, NORMAS DE PESSOAL E ESTABILIDADES

4.1 - GARANTIA NO EMPREGO

A partir de 01/05/2020 a Companhia concederá na vigência do acordo coletivo de 2020/2022 a garantia no emprego a 100% (cem por cento) do seu efetivo de pessoal.

(Alteração da cláusula 31 preexistente)

4.2 - POLÍTICAS DE AÇÕES AFIRMATIVAS.

A Companhia se comprometerá a desenvolver mecanismos visando propiciar igualdade de oportunidades, sem discriminação de raça, gênero, idade e de deficientes na ascensão profissional; bem como desenvolver políticas de conscientização e integração com a participação do SEESP e CRF.

(Alteração da cláusula 35 preexistente)

4.3 - PLANO DE CARREIRA.

4.3.1 A CETESB após a entrega da Pauta 2020/2022 se compromete a apresentar no prazo de dois meses um cronograma de aprimoramento e implantação do Plano de Carreira, contemplando inclusive o comprometimento orçamentário. A CETESB se compromete a atender as modificações apresentadas pelas entidades representativas.

4.3.2 A CETESB eliminara o art. 17º do Instrumento Normativo do Plano de Carreira.

4.3.3 A CETESB contemplara a maturidade no plano de carreira.



4.3.4 A CETESB disponibilizará no site da empresa os Curriculum dos funcionários.

4.3.5 A CETESB por ocasião do concurso interno, dispensará a apresentação das documentações acadêmicas de graduação, pós-graduações e especializações que já tenham sido anteriormente apresentadas a empresa.

4.3.6 A CETESB fornecerá um protocolo enumerando os documentos recebidos.

4.3.7 A CETESB aplicará ampliação da régua dos cargos técnicos de acordo cometem.

4.3.8 A CETESB criará uma régua específica para atender a todos os funcionários enquadrados na Lei 4950 A/66, garantido assim a evolução profissional e financeira dos mesmos ao longo das respectivas carreiras.

(Cláusula nova)

4.4 - PAGAMENTO DE SALÁRIO SUBSTITUIÇÃO.

A CETESB pagará o salário-substituição a todas as trabalhadoras e trabalhadores conforme previsto na Norma Administrativa NA 009 - cláusula 4.9 independente do período de ausência do substituído.

(Cláusula nova)

4.5 - CONCURSO PÚBLICO/RECRUTAMENTO/TRANSFERÊNCIA FUNCIONAL.

4.5.1 A CETESB promoverá recrutamento interno, visando preenchimento das vagas existentes, amplamente divulgadas, respeitando o total de vagas e abrangendo todo quadro de pessoal, antes da realização de um novo concurso público ou admissão dos novos concursados.

4.5.2 A CETESB facilitará a transferência funcional espontânea da trabalhadora ou trabalhador.

4.5.3 A CETESB criará comissão, com a participação do SEESP e CRF, que avaliará os conflitos existentes com relação às transferências.



4.5.4 A CETESB preencherá as vagas restantes e ampliará seu quadro através de concurso público, após estudo com a participação do SEESP e CRF para atender atual demanda da companhia e exigências legais (exemplo: Ministério Público).

(Cláusula nova)

4.6 - PROTEÇÃO A RELAÇÃO DE EMPREGO.

Fica garantido o emprego a toda a trabalhadora e trabalhador que comprovadamente, estiver a um máximo de 24 (vinte e quatro) meses da aquisição do direito aposentadoria integral, proporcional, especial ou por idade e que conte com mais de 6(seis) anos de serviço na CETESB, excetuados os casos de justa causa, demissão por iniciativa do empregado, término do contrato em regime "ad mutum" demissão decorrente de programas de voluntariado, demissão decorrente de títulos executivos judiciais e extrajudiciais ou demissão consensual.

(Alteração da cláusula 32 preexistente)

4.7 - CAPACITAÇÃO FUNCIONAL.

4.7.1 A CETESB liberará a trabalhadora ou o trabalhador para realização de cursos de extensão universitária e pós-graduação durante a jornada de trabalho sem prejuízo dos vencimentos.

4.7.2 A CETESB adotará uma política de treinamento e aperfeiçoamento técnico para todas as trabalhadoras e trabalhadores, independente de cargo ou função exercido macetes.

4.7.2.1 A política deverá atender a aprovação aplicada pelo comitê de Capacitação, independente da aprovação do Gerente do trabalhador ou trabalhadora.

4.7.3 A CETESB fornecerá bolsa-auxílio para as trabalhadoras e trabalhadores que cursam ou vierem a cursar pós-graduação lato sensu ou estrito sensu relacionados com sua área de atuação na Companhia ou que sejam de interesse do Sistema de meio Ambiente.

4.7.4 A CETESB implantará um sistema de áudio e vídeo conferências em tempo real das palestras disponibilizando-as para as agências poderem assisti-las.

4.7.5 A CETESB implantará cursos a serem ministrados nas agências.

(Cláusula nova)



4.8 - GARANTIAS NO EMPREGO A TRABALHADORAS OU TRABALHADORES PORTADORES DO VÍRUS HIV, DOENÇAS TERMINAIS E CRÔNICAS, TRATAMENTO DE DOENÇAS PSÍQUICAS E DEPENDÊNCIA QUÍMICA.

A CETESB se compromete a não promover demissão de trabalhadoras ou trabalhadores portadores de doenças terminais, doenças crônicas ou do vírus HIV ou que estejam em tratamento de doenças psíquicas ou dependência química.

(Cláusula nova)

4.9 - GARANTIA À TRABALHADORA E TRABALHADOR ACIDENTADO.

A trabalhadora ou trabalhador acidentado e/ou portador de doença profissional será estável, enquanto perdurarem sequelas do acidente ou da doença profissional que comprometam a capacidade laborativa.

(Cláusula nova)

4.10 - GESTÃO TÉCNICA, FINANCEIRA E ADMINISTRATIVA.

4.10.1 A CETESB garantirá a participação das entidades representativas das trabalhadoras e trabalhadores na elaboração de proposta técnica para contratação de empresas que fornecerão qualquer tipo de benefício às trabalhadoras e trabalhadores.

4.10.2 Os contratos celebrados pela CETESB deverão ser comunicados ao SEESP com as especificações do tipo e tempo de duração do trabalho desenvolvido e a justificativa da necessidade da contratação dessa mão-de-obra.

4.10.3 A CETESB se compromete a discutir com as entidades representativas das trabalhadoras e trabalhadores as políticas de investimento, diretrizes orçamentárias, planos e metas de gestão a serem implantados.

4.10.4 A CETESB se compromete a fornecer ao SEESP, sempre que solicitado, todas as informações sejam elas técnicas, financeiras, administrativas, contratos ou pareceres.

4.10.5 Todo o processo administrativo, que objetive a descentralização regionalização de atividades, a criação, modificação ou desativação de estrutura deverá ser precedido de ampla análise de viabilidade técnica-administrativa. ACETESB garantirá a participação efetiva das entidades representativas das trabalhadoras e trabalhadores em todas as fases.



4.10.6 Os processos de auditoria e sindicância internos na CETESB têm a obrigatoriedade de serem transparentes. Sempre que houver sindicância a CETESB se compromete a avisar formalmente o SEESP. A CETESB garantirá às entidades representativas das trabalhadoras e trabalhadores, sempre que necessário, o acesso à documentação e o acompanhamento do SEESP nas oitivas quando solicitado pelas trabalhadoras ou trabalhadores envolvidos nos processos de auditoria e sindicância.

4.10.7 A CETESB garantirá a participação das trabalhadoras e trabalhadores, indicados através de suas entidades de representação, em todos os fóruns criados pela Companhia.

(Cláusula nova)

4.11 - ANISTIA A PUNIÇÕES DA TRABALHADORA E TRABALHADOR.

As medidas disciplinares aplicadas nas trabalhadoras ou trabalhadores não serão consideradas para efeito de evolução profissional no Plano de Carreira e na participação no PPR.

(Cláusula nova)

4.12 - TRANSFERÊNCIA DE TRABALHADORA E TRABALHADOR.

A CETESB comunicará a trabalhadora ou trabalhador com antecedência mínima de 90 (noventa) dias toda e qualquer transferência desde que observados os arts. 468 e 469 da CLT e as condições contratuais, arcando com as despesas relativas à mudança de domicílio e transporte.

4.12.1 - A CETESB dará ampla publicidade às vagas existentes as trabalhadoras e trabalhadores de todas as unidades de trabalho para facilitar possível transferência quando houver interesse dos mesmos.

4.12.2 - A CETESB criará e disponibilizará para todas as trabalhadoras e trabalhadores um banco de dados de candidatos (as) para facilitar as transferências possíveis antes da contratação dos aprovados no concurso público para contemplar as trabalhadoras e trabalhadores que pleiteiam transferência para outras áreas.

(Cláusula nova)

5 - JORNADA DE TRABALHO - DURAÇÃO, DISTRIBUIÇÃO, CONTROLE, FALTAS

5.1 - AUSÊNCIA JUSTIFICADA.

5.1.1 A CETESB considerará como ausência justificada, além daquelas legais definidas pelo art. 473 da CLT e Constituição Federal os seguintes casos:



- Por mais 4 (quatro) dias úteis consecutivos em virtude de casamento;
- Por mais 4 (quatro) dias úteis em caso de mudança para outro município;
- Por 2 (dois) dias úteis em caso de mudança dentro do mesmo município;
- Por mais 4 (quatro) dias úteis em virtude de falecimento de descendentes, ascendentes, cônjuge, companheiro ou companheira; e
- Pelo período necessário para participação de pais ou mães em reuniões Escolares
- Abono de 6 dias para qualquer fim à todas as trabalhadoras e trabalhadores nos mesmos moldes do servidor público estadual

5.1.2 A CETESB aceitará para efeito de abono de falta atestados médicos ou odontológicos das trabalhadoras e trabalhadores que acompanharem familiares para tratamento de saúde.

(Alteração da cláusula 25 preexistente)

5.2 - HORÁRIO MÓVEL/CONTROLE DE FREQUÊNCIA.

5.2.1 O início da jornada de trabalho se dará no horário compreendido entre 06h30min e 09h30min horas.

5.2.2 A CETESB ampliará o ponto móvel com tolerância de 2 (duas) horas diárias.

5.2.3 A CETESB adotará um horário de almoço de no mínimo meia hora conforme lei 13.467/17.

5.2.4 Que os minutos excedentes sejam utilizados em forma de compensação

5.2.5 Que a programação de controle de compensação seja feita pela própria trabalhadora e trabalhador sem a necessidade de anuência da chefia superior.

(Alteração da cláusula 27 preexistente)

5.3 - HORAS EXTRAS/PLANTÃO À DISTÂNCIA.

5.3.1 A CETESB efetuará o pagamento das horas extras com acréscimo de 200% (duzentos por cento).



5.3.2 A CETESB pagará conforme a legislação vigente ou Norma interna todas as trabalhadoras e trabalhadores que se encontrarem a disposição da Companhia(plantão à distância) fora do horário normal de trabalho inclusive àqueles que trabalharem nas pontes de feriados e fins de semana conforme estabelecido no calendário de compensação.

5.3.3 A CETESB efetuará o pagamento de horas extras com acréscimo de 200% quando esta for realizada nos dias de folga das trabalhadoras e trabalhadores que trabalham sob regime de escala de revezamento.

5.3.4 A CETESB subsidiará o valor do transporte dos engenheiros e engenheiras acionados em regime de plantão e emergência.

5.3.5 A CETESB adotará como norma a obrigatoriedade que todos os engenheiros e engenheiras que saiam a campo ou atendimento a emergência que façam no mínimo em dupla.

(Alteração da cláusula 10 preexistente)

5.4 - CALENDÁRIO DE COMPENSAÇÃO.

Será compensado o trabalho nos dias intercalados entre feriados oficiais e fins de semana, por meio de acréscimos proporcionais à jornada normal de trabalho. ACETESB apresentará a proposta do calendário de compensação de 2021 até novembro/2020 em reunião com o SEESP para discussão.

(Alteração da cláusula 24 preexistente)

5.5 - BANCO DE HORAS

O banco de Horas tem por finalidade compensar as horas trabalhadas de maneira excedente em continuidade à jornada diária, de trabalho, regularmente cumprida.

5.5.1 A prerrogativa da realização de horas excedentes para computo no Banco de Horas é do funcionário, sendo de sua livre iniciativa, ficando vedada à chefia imediata ou mediata solicitar, formal ou verbalmente a realização de horas excedentes para computo no Banco de Horas ao funcionário.

5.5.2 As horas trabalhadas de maneira excedente e em continuidade à jornada diária de trabalho regularmente cumprida não poderão exceder 02 (duas) horas diárias.



5.5.3 As horas excedentes trabalhadas em continuidade à jornada diária de trabalho regularmente cumprida poderão ser realizadas pelos funcionários desde que não haja prejuízos para o desenvolvimento das atividades da unidade e desde que avaliadas pela gerência imediata.

5.5.4 A CETESB disponibilizará a cada funcionário, em meio eletrônico, acesso ao Banco de Horas por ele desenvolvido disponibilizando informações sobre as excedentes trabalhadas e o saldo disponível a ser utilizado.

5.5.5 O saldo de horas excedentes disponível a cada funcionário não poderá ser superior a 200 (duzentas) horas.

5.5.6 Quando da compensação, cada hora extra trabalhada será compensada a razão de 1h para 1,5 h em dias da semana e de 1h para 2 h nos finais de semana.

(Cláusula nova)

6 - FÉRIAS E LICENÇAS

6.1 - FÉRIAS.

A trabalhadora ou trabalhador que gozar férias a partir de 01/05/2020, receberá a título de gratificação de férias a importância fixa de R\$ 1.531,32 (um mil quinhentos e trinta e um reais e trinta e dois centavos), reajustada pelo percentual de reajuste salarial aferido conforme cláusula 2.1 acima, mais 50% da diferença entre essa parcela e salário.

6.1.1 Será considerado para efeito de cálculo o salário acrescido da média de horas extras, média do adicional noturno, média do adicional de insalubridade/periculosidade, média de horas de plantão à distância e média de horas trabalhadas em plantão à distância do respectivo período aquisitivo de férias.

6.1.2 Nos casos em que o salário da trabalhadora ou trabalhador acrescido das médias mencionadas no item anterior for inferior ao valor fixo, a gratificação de férias corresponderá ao valor fixo.

6.1.3 No caso de férias parceladas a gratificação será paga na base de 50% (cinquenta por cento) por período.

6.1.4 O pagamento da gratificação de férias a que alude a presente cláusula, por ser mais vantajosa, substitui aquela prevista pelo art. 7º, inciso Xilol, da Constituição Federal.

6.1.5 A CETESB garantirá o pagamento das férias no antepenúltimo dia de trabalho.



6.1.6 A CETESB não mais aplicará a restrição de 20% e 15% mensais sobre quadro funcional existente para efeito de programação de férias.

(Alteração da cláusula 9 preexistente)

6.2 - LICENÇA PRÊMIO.

6.2.1 A CETESB efetuará à trabalhadora, trabalhador ou seus herdeiros, nos casos de aposentadoria, demissão ou falecimento, o pagamento em dinheiro dos períodos de licença-prêmio averbados, calculados sobre a remuneração do cargo na ativa, em uma única parcela.

6.2.2 A licença prêmio das trabalhadoras e trabalhadores da ativa deverá ser paga em dinheiro, a menos que a trabalhadora ou trabalhador opte pelo descanso.

(Cláusula nova)

6.3 - LICENÇA ADOÇÃO.

6.3.1 A CETESB concederá às trabalhadoras que adotarem crianças, licença remunerada de 120 (cento e vinte) dias e concederá mais 60 dias conforme previsto na Lei nº 11.770, de 9 de setembro de 2008.

6.3.2 A CETESB concederá aos trabalhadores que adotarem crianças licença remunerada de 9 (nove) dias.

6.3.3 Os trabalhadores solteiros que adotarem crianças terão direito a licença remunerada de 120 (cento e vinte) dias, desde que comprovadamente a adoção tenha sido concedida exclusivamente a ele e concederá mais 60 dias além do que previsto na Lei nº 11.770, de 9 de setembro de 2008.

(Alteração da cláusula 29 preexistente)

6.4 - LICENÇA MATERNIDADE.

A CETESB garantirá o período de 180 dias de licença maternidade, bem como os vales refeição, alimentação e demais benefícios.



6.4.1 Após o retorno da licença maternidade, a CETESB reduzirá a jornada de trabalho de 8 horas para 6 horas, com um intervalo de 15 minutos, até a criança completar 12 meses de idade.

(Alteração da cláusula 28 preexistente)

6.5 - LICENÇA PATERNIDADE.

A CETESB garantira 20 (vinte) dias de Licença paternidade, conforme Lei 13257 de 08 de março de 2016, em caso de óbito da mãe o pai Trabalhador da CETESB terá o mesmo direito da Licença a maternidade.

6.5.1 A CETESB reduzirá a jornada de trabalho de 8 horas para 6 horas, com um intervalo de 15 minutos, até a criança completar 12 meses de idade e manterá o vale alimentação no período da licença paternidade.

(Alteração da cláusula 30 preexistente)

7- SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHADOR

7.1 - COMPLEMENTAÇÃO DO AUXÍLIO DOENÇA/ACIDENTE DE TRABALHO.

7.1.1 A CETESB pagará a diferença entre o salário e o auxílio doença concedido pelo Instituto Nacional de Seguro Social - INSS às trabalhadoras trabalhadores afastados por acidente do trabalho ou por doença. Independente das trabalhadoras e trabalhadores serem aposentados ou não.

7.1.2 A CETESB adiantará à toda trabalhadora ou trabalhador vitimado de acidente do trabalho ou que estiver sob licença médica com afastamento (auxílio doença) 70% do salário nominal durante os primeiros 120 (cento e vinte) dias.

7.1.3 Nos casos de auxílio doença e acidente de trabalho o valor da complementação no 13º salário será integral.

7.1.4 Nos casos em que a trabalhadora ou trabalhador possuir saldo devedor acetes procederá ao desconto em folha de pagamento no retorno ao trabalho não excedendo em 10% dos vencimentos líquidos mensalmente (nos mesmos moldes dos servidores públicos).

(Alteração da cláusula 22 preexistente)



7.2 - INDENIZAÇÃO POR MORTE OU INVALIDEZ.

7.2.1 A CETESB concederá uma indenização de 20 (vinte) vezes o maior salário da trabalhadora ou trabalhador, nos casos de morte ou aposentadoria por invalidez, decorrentes de acidentes de trabalho, acidentes de trajeto ou doença profissional a serviço da CETESB. No caso de morte a indenização será paga aos dependentes legais ou a pessoa previamente designada pela trabalhadora ou trabalhador.

7.2.2 A CETESB concederá uma indenização de 10 (dez) vezes o maior salário da trabalhadora ou trabalhador no caso de invalidez temporária.

7.2.3 Para o cálculo destas indenizações será considerado o salário devidamente corrigido pelos índices da categoria na data do efetivo pagamento.

(Alteração da cláusula 23 preexistente)

7.3 - SEGURO DE VIDA EM GRUPO E ACIDENTES PESSOAIS.

7.3.1 A CETESB garantirá as suas trabalhadoras e trabalhadores a opção do seguro de vida em grupo e acidentes pessoais, com participação integral da CETESB no custo do prêmio.

7.3.2 A CETESB manterá na apólice de seguro de vida em grupo e acidentes pessoais, os aposentados que não estejam na ativa.

(Cláusula nova)

7.4 - SAÚDE E SEGURANÇA.

7.4.1 A CETESB deverá aplicar imediatamente as normas regulamentadoras relativas à Engenharia de Segurança do Trabalho e Medicina do Trabalho em conformidade com a legislação vigente em todas as unidades da CETESB.

7.4.2 A CETESB manterá os programas de saúde e segurança do trabalhador, comitê de saúde ocupacional e o grupo de trabalho sobre ergonomia garantindo a participação do SEESP e CRF e acatará imediatamente os encaminhamentos propostos.



7.4.3 A CETESB intensificará as campanhas de prevenção de saúde e qualidade devida na sede, unidades descentralizadas.

7.4.4 A CETESB constituirá CIPA em todas as unidades da Companhia, elegendo no mínimo um membro eleito pelos trabalhadores, mesmo naqueles locais em que a Leilão a obrigue.

7.4.5 A CETESB garantirá e incentivará a participação de cieiros em cursos promovidos pelo SEESP e outras instituições.

7.4.6 A CETESB incentivará a participação das trabalhadoras e trabalhadores na CIPA bem como acatará suas resoluções.

7.4.7 A CETESB garantirá os recursos necessários para a realização desata em todas as unidades da Companhia.

7.4.8 A CETESB revisará a composição dos brigadistas, e pagará 1/3 (um terço) do salário base aos componentes.

7.4.9 A CETESB garantira a estabilidade no emprego do brigadista, durante todo período em que compuser a Brigada e mais um ano após o término do mandato.

7.4.10 A CETESB se obriga a realizar o simulado de abandono conforme legislação vigente.

7.4.11 A CETESB garantirá o acompanhamento de empresa de segurança aos funcionários plantonistas das Agências Ambientais, em período noturno e diurno, quando do acesso à Agência e ou para retirada e entrega de veículo fora do expediente normal da Companhia, de forma a garantir a segurança física do funcionário e a preservação do seu patrimônio.

(Alteração da cláusula 34 preexistente)

7.5 - AFASTAMENTO POR DOENÇA.

A CETESB se compromete a enviar ao SEESP relatório trimestral contendo o número de trabalhadoras e trabalhadores afastados por motivo de doença, informando o período de afastamento e o tipo de moléstia contraída.

(Cláusula nova)



7.6 - ACIDENTE DE TRABALHO.

7.6.1 A CETESB se compromete em cumprimento à legislação vigente, a enviar aos Sindicatos os CATs - Comunicados de Acidente de Trabalho.

7.6.2 A CETESB garantirá ao SEESP o acompanhamento das investigações de acidente de trabalho.

(Cláusula nova)

7.7 - UNIFORMES/EQUIPAMENTO DE PROTEÇÃO INDIVIDUAL - EPI (RADIAÇÃO SOLAR E OUTROS)

A CETESB e a SMA fornecerão gratuitamente uniformes profissionais às suas trabalhadoras e trabalhadores de acordo com a atividade ocupacional desenvolvida, caso não forneçam os EPI 's e/ou uniformes adequados à trabalhadora ou trabalhador este ficará desobrigado a realizar suas atividades.

(Alteração da cláusula 20 preexistente)

7.8 - MELHORIA NAS CONDIÇÕES DE TRABALHO.

7.8.1 A CETESB se compromete a adequar e melhorar as condições de trabalho de todas as trabalhadoras e trabalhadores em decorrência da reestruturação do sistema do aumento das demandas.

7.8.2 A CETESB adotará como norma a obrigatoriedade de que todo técnico que saia campo para fazer fiscalização ou atendimento à emergência que o faça no mínimo em dupla;

7.8.3 A CETESB fará uma revisão do atual dimensionamento das agências de acordo com a realidade local e a demanda, com a participação das trabalhadoras trabalhadores;

7.8.4 A CETESB ampliará seu quadro de pessoal através de concurso público, após estudo com a participação das trabalhadoras e trabalhadores para atender a atual demanda da companhia e exigências legais (exemplo: Ministério Público).

7.8.5 A CETESB atualizará a frota dos seus veículos incluindo um veículo com tração 4x4 para uso em áreas rurais.



7.8.6 A CETESB Atualizará os equipamentos de informáticas e de campo, por exemplo computadores, maquinas fotográficas, gps e outros.

(Cláusula nova)

7.9 - EXAMES ANUAIS/ VACINAS.

7.9.1 A CETESB providenciará anual e gratuitamente os exames de mamografia/útero para as funcionárias e o de próstata para os trabalhadores acima de 40 (quarenta) anos.

7.9.2 A CETESB incorporará ao Programa de Controle Médico e Saúde Ocupacional

- PCMSO um calendário anual de vacinas incluindo as vacinas contra a gripe, gripe aviária e outras que se fizerem necessárias.

(Cláusula nova)

7.10 - PERICULOSIDADE.

A CETESB garantirá o pagamento do adicional de periculosidade a todos os agentes credenciados.

(Cláusula nova)

8 - RELAÇÕES SINDICAIS

8.1 - DELEGADOS SINDICAIS.

8.1.1 A CETESB reconhece a figura de Delegado Sindical e seus suplentes obedecendo à proporcionalidade do número de delegados estabelecida pelo SEESP concederá aos mesmos tempo livre remunerado de 8 (oito) horas semanais, contínuas ou não, salvo nas épocas de campanhas salariais que será de 24 (vinte e quatro) horas semanais, sempre que convocados pela diretoria do SEESP.

8.1.2 A CETESB assegurara a estabilidade no emprego a todos os representantes de delegado Sindical e seus suplentes, não podendo ser dispensados pela empresa, salvo por justa causa durante o período de exercício do mandato, acrescendo de 1(um) ano após seu término.

(Alteração da cláusula 37 preexistente)



8.2 - ELEIÇÕES SINDICAIS.

8.2.1 A CETESB assegurará o afastamento das atividades profissionais, sem prejuízo dos vencimentos e demais vantagens inerentes ao cargo, de todos os concorrentes sucessão sindical e delegados sindicais após o devido registro das candidaturas até proclamação final do pleito.

8.2.2 A CETESB garantirá estabilidade, além do previsto no art. 543 da CLT, para todos concorrentes à sucessão sindical que não poderão ser despedidos após 1 (um)ano da proclamação dos eleitos.

8.2.3 A CETESB colaborará nas eleições, liberando presidentes e mesários, bem como viaturas, viabilizando desta forma a realização do pleito.

(Cláusula nova)

8.3 - LIBERAÇÃO DE TRABALHADORAS OU TRABALHADORES PARA EXERCÍCIOS DE REPRESENTAÇÃO, ASCETESB (Associação dos Funcionários da

CETESB), ASEC (Associação dos Engenheiros da CETESB), CIPA (Comissão Interna de Prevenção de Acidentes), CRF (Conselho de Representantes dos Funcionários), CSB (Central dos Sindicatos Brasileiros), FENATEMA (Federação Nacional dos Trabalhadores em Energia, Água e Meio Ambiente), FNE (Federação Nacional dos Engenheiros) e Sindicatos).

8.3.1 A CETESB liberará os dirigentes das entidades abaixo relacionadas sem prejuízo dos vencimentos e demais vantagens inerentes ao cargo:

ASCETESB Presidente

CIPA 1 (um) diretor eleito

CRF Coordenador

CSB 1(um) diretor

FENATEMA 1(um) diretor

FNE 1(um) diretor

SINQUISP 1(um) diretor

SINTAEMA toda diretoria



SINTIUS 1(um) diretor

SEESP 2(dois) diretores

ASEC 1(um) diretor

8.3.2 A CETESB liberará os Diretores da As Cetesb por meio período semanal.

8.3.3 A CETESB liberará a executiva e os conselheiros do CRF conforme estatuto aprovado em assembleia.

8.3.4 A CETESB assegurará autorização e recursos para que os membros do CRF participem das reuniões do conselho e de qualquer outro fórum.

8.3.5 A CETESB concederá, quando solicitado através de ofício do SESP, licença sem prejuízo dos vencimentos e demais vantagens às trabalhadoras e trabalhadores participantes de eventos sindicais.

(Alteração da cláusula 38 preexistente)

8.4 - DIREITO DE REUNIÃO.

8.4.1 A CETESB reconhecerá ao SEESP, o direito de reunir-se com os integrantes da categoria profissional no horário e local de trabalho a fim de discutir questões de interesse da categoria.

8.4.2 A CETESB reconhecerá às demais entidades representativas o direito de reunirem-se com seus representados nos mesmos moldes da cláusula 8.4.1.

8.4.3 A CETESB liberará os integrantes do núcleo de apoio às pessoas deficientes para participarem de reuniões sempre que necessário.

(Alteração da cláusula 39 preexistente)

8.5 - CONSELHO DE REPRESENTANTES DOS FUNCIONÁRIOS - CRF.

A CETESB destacará duas trabalhadoras ou trabalhadores, em tempo integral, para trabalhos de suporte administrativo.

(Cláusula nova)



8.6 - CRF, ASCETESB e CAD (Conselho de Administração da Empresa)

8.6.1 A CETESB garantirá o emprego dos diretores da As Cetesb e dos representantes do CRF nos mesmos moldes do representante sindical.

8.6.1.1 A CETESB adotará a estabilidade de 01 (um) ano para os representantes dor, de acordo com a Constituição Federal.

8.6.2 A CETESB assegurará ao CRF, conforme previsto em seu estatuto, e Ascetiza infraestrutura necessária ao seu funcionamento, dentro das dependências da sede (espaço físico, telefones, malotes, correio, murais, gráfica, recursos de informática, etc.).

(Cláusula nova)

8.7 - CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL.

A CETESB descontará na folha de pagamento de cada empregado da ativa, da respectiva categoria, mesmo os não associados ao sindicato, a título de contribuição assistencial, os percentuais estabelecidos e aprovados pela Assembleia Geral dos Empregados, no final da campanha salarial, pertencentes à categoria profissional, conforme art. 513, letra "e" da CLT.

(Cláusula nova)

8.8 - DOCUMENTAÇÃO A SER ENVIADA AO SINDICATO.

A CETESB encaminhará ao SEESP cópia da guia de contribuição sindical, assistencial associativa com a relação nominal dos respectivos salários, no prazo máximo de 30(trinta) dias após o desconto.

(Alteração da cláusula 36 preexistente)

9- DISPOSIÇÕES GERAIS

9.1 - MANUTENÇÃO DAS VANTAGENS ANTERIORES.

Independente das reivindicações constantes neste rol fica garantida, com as alterações apresentadas nesta pauta, a manutenção das cláusulas pré-existentes e de todas as vantagens e benefícios coletivos e/ou individuais concedidos por liberalidade da Cia e/ou constantes nos acordos coletivos anteriores, negociações diretas dissídios coletivos, inclusive o vigente.

(Cláusula nova)



9.2 - RENEGOCIAÇÃO.

A CETESB se compromete sempre que houver mudanças da política salarial ou inflação acumuladas superior a 5% (cinco por cento) pela variação do ICV DIEESE, reabrir as negociações.

(Cláusula nova)

9.3 - ELABORAÇÃO DE DOCUMENTO QUE CONSOLIDE CONQUISTAS ANTERIORES.

Tal documento deverá ter o caráter de contrato coletivo de trabalho, vigorando ao lado das normas coletivas da categoria, sendo assinado pelas partes na forma de instrumento particular, que será registrado em cartório de títulos e documentos reconhecendo a CETESB que todas as cláusulas ali escritas se incorporarão ao regulamento da Companhia.

(Cláusula nova)

9.4 - ULTRATIVIDADE

As cláusulas normativas do acordo coletivo integram os contratos individuais de trabalho e somente poderão ser modificadas ou suprimidas mediante negociação coletiva de trabalho.

(Cláusula nova - Justificativa: art. 114, §2º, CF; Súmula 277 do TST)

9.5 - ESTABILIDADE PROVISÓRIA

Os engenheiros terão estabilidade durante o período da negociação coletiva, até 30 (trinta) dias após assinatura do Acordo Coletivo, ou inexistindo acordo, até 120 dias após o julgamento do dissídio coletivo.

(Cláusula nova - Justificativa: Precedente n. 36 TRT/SP; Precedente n. 82 TST)

9.6 - TERCERIZAÇÃO

A empresa não terceirizará serviços de engenharia que são sua atividade fim.

(Cláusula nova - Justificativa: Súmula 331 TST)

9.7 - NORMA DE CONCILIAÇÃO.

As dúvidas oriundas da aplicação do presente Acordo serão dirimidas pela Justiça do Trabalho.

(Manutenção da cláusula 40 preexistente)



9.8 - PROCESSO DE PRORROGAÇÃO E DE REVISÃO DE ACORDO.

O processo da prorrogação, revisão, denúncia ou revogação total ou parcial do Acordo, subordinar-se-á as disposições contidas no art. 615 da CLT.

(Manutenção da cláusula 42 preexistente)

9.9 - PENALIDADE POR DESCUMPRIMENTO DE ACORDO.

Fica fixada a multa correspondente a 10% (dez por cento) do salário base da categoria por dia, por infração e por trabalhadora e/ou trabalhador, caso do descumprimento por parte da CETESB.

(Alteração da cláusula 41 preexistente)

10 - DISPOSIÇÃO FINAL.

O presente Acordo coletivo de trabalho não implica na confissão ou reconhecimento de direito questionado em eventual ação.

(Manutenção da cláusula 43 preexistente)

3. Análise da pauta de reivindicações.

3.1.Consta do tópico 1.4 supra:

Pelo histórico contido na fundamentação desta decisão, denotamos que a sentença normativa (SDC 1001519-50.2019.5.02.0000 tem a seguinte vigência (cláusula 1ª):

(a) cláusulas econômicas, vigência de um ano, abrangendo o período de 1º de maio de 2019 a 30 de abril de 2020. São cláusulas econômicas: 3 - Reajuste Salarial; 4 - Piso Salarial; 9 - Gratificação de Férias; 11 - Vale Alimentação; 12 - Cesta de Natal; 13 - Vale Refeição Comercial; 15 - Auxílio Creche; 16 - Auxílio Excepcional; 21 - Auxílio Funeral; 23 - Indenização por Morte ou Invalidez;

(b) as demais cláusulas, a vigência é de 1º de maio de 2019 a 30 de abril de 2023.

Caso o mérito da presente demanda seja apreciado, a cláusula de nº 1 e os seus efeitos no tempo devem ser cotejados com a pauta de reivindicações.



Evidente que resta prejudicado o exame da pauta de reivindicações ante os termos da sentença normativa deferida no Processo SDC 1001519-50.2019.5.02.0000.

Em primeiro lugar, pelo fato de que a maior parte das cláusulas sociais estão em vigência até o 30 de abril de 2023.

Em segundo lugar, ante a argumentação de que, na forma do art. 10 e segs., Lei 10.192/01, os salários e as demais cláusulas econômicas devem ser reajustadas.

Portanto, resta prejudicado o exame da pauta de reivindicações contido na presente demanda.

3.2. Como critério de solução desta demanda, não há cláusulas sociais a serem deferidas, ante a vigência contida na cláusula 1ª do Processo SDC 1001519-50.2019.5.02.0000.

Quanto as cláusulas econômicas do Processo SDC 1001519-50.2019.5.02.0000, é que se tem de analisar o mérito da defesa, visto que a vigência expirou em 30 de abril de 2020.

3.3. A empresa alega que é uma sociedade de economia mista e que necessita de autorização dos órgãos da Administração Pública para a adoção de índices de reajuste.

Na forma do art. 173, CF, a empresa tem a obrigação de adotar o regime jurídico celetista.

Assevere-se que o reajuste salarial é uma forma de recomposição do valor real dos salários, sendo que o risco da atividade econômica, seja em nível da iniciativa pública ou privada, não pode ser imposto aos trabalhadores (art. 2º, *caput*, CLT).

Também deve ser articulado que:

(a) é público e notório que há um processo histórico, em outras datas base, de negociação direta frutífera entre as partes, assim, não se pode, na atual data base, simplesmente, deixar a categoria profissional no vazio normativo;



(b) a Suscitada é uma sociedade de economia mista, logo, na forma do art. 173, Carta Política de 1988, deve adotar o regime jurídico celetista para os seus trabalhadores;

(c) o direito às normas coletivas e a autonomia privada coletiva são aplicáveis as sociedades de economia mista, como forma de valorização do art. 7º, XXVI, CF;

(d) o art. 10, Lei 10.192, assegura que os salários e demais condições referentes ao trabalho continuam a ser fixados e revistos, na respectiva data-base anual, por intermédio da livre negociação coletiva; quando a negociação resta prejudicada, face ao conflito coletivo, a Justiça do Trabalho deve decidir o conflito, respeitadas as disposições legais de proteção ao salário, bem como as convencionadas anteriormente (art. 114, § 2º, CF);

(e) a situação retratada nos presentes autos não versa sobre concessão de reajuste salarial pela via administrativa, e sim por meio de decisão judicial, hipótese excepcionada pelo art. 19, § 1º, IV, LC 101/00. Assim, a entidade Suscitada, por se tratar de ente da administração pública indireta, uma sociedade de economia mista, está disciplinada pelo art. 173, § 1º, II, CF, sujeitando-se ao regime próprio das empresas privadas quanto aos direitos e obrigações trabalhistas, inexistindo óbice constitucional ao exercício do poder normativo da Justiça do Trabalho;

(f) a Suscitada juntou uma série de documentos (fls. 314/335), com o intuito de comprovar as suas dificuldades econômicas, contudo, não justificou que os valores com pessoal tenham implicado no extravasamento dos percentuais fixados na Lei de Responsabilidade Administrativa (LC 101/2000). Pondere-se que não há nenhum estudo efetivo, seja na contestação, seja nos documentos juntados, o qual seja indicativo de que as cláusulas ajustadas possam violar os limites da LRF;

(g) assim, por não se ter o indicativo do extravasamento dos limites da LRF, bem como face aos valores da lei orçamentária previstos, inclusive, os valores decorrentes das receitas próprias, afasta-se a argumentação defensiva;

(h) além dos termos da Lei de Responsabilidade Fiscal (LC 101/00), a Suscitada articula os termos do art. 8º, da LC 173 e a Pandemia.

(h.1) em destaque, a empresa cita o art. 8º, LC 173/2020:

Art. 8º Na hipótese de que trata o art. 65 da Lei Complementar nº 101, de 4 de maio de 2000, a União, os Estados, o Distrito Federal e os Municípios afetados pela calamidade pública decorrente da pandemia da Covid-19 ficam proibidos, até 31 de dezembro de 2021, de:



I - conceder, a qualquer título, vantagem, aumento, reajuste ou adequação de remuneração a membros de Poder ou de órgão, servidores e empregados públicos e militares, exceto quando derivado de sentença judicial transitada em julgado ou de determinação legal anterior à calamidade pública;

II - criar cargo, emprego ou função que implique aumento de despesa;

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

IV - admitir ou contratar pessoal, a qualquer título, ressalvadas as reposições de cargos de chefia, de direção e de assessoramento que não acarretem aumento de despesa, as reposições decorrentes de vacâncias de cargos efetivos ou vitalícios, as contratações temporárias de que trata o inciso IX do caput do art. 37 da Constituição Federal, as contratações de temporários para prestação de serviço militar e as contratações de alunos de órgãos de formação de militares;

V - realizar concurso público, exceto para as reposições de vacâncias previstas no inciso IV;

VI - criar ou majorar auxílios, vantagens, bônus, abonos, verbas de representação ou benefícios de qualquer natureza, inclusive os de cunho indenizatório, em favor de membros de Poder, do Ministério Público ou da Defensoria Pública e de servidores e empregados públicos e militares, ou ainda de seus dependentes, exceto quando derivado de sentença judicial transitada em julgado ou de determinação legal anterior à calamidade;

VII - criar despesa obrigatória de caráter continuado, ressalvado o disposto nos §§ 1º e 2º;

VIII - adotar medida que implique reajuste de despesa obrigatória acima da variação da inflação medida pelo Índice Nacional de Preços ao Consumidor Amplo (IPCA), observada a preservação do poder aquisitivo referida no inciso IV do caput do art. 7º da Constituição Federal;

IX - contar esse tempo como de período aquisitivo necessário exclusivamente para a concessão de anuênios, triênios, quinquênios, licenças-prêmio e demais mecanismos equivalentes que aumentem a despesa com pessoal em decorrência da aquisição de determinado tempo de serviço, sem qualquer prejuízo para o tempo de efetivo exercício, aposentadoria, e quaisquer outros fins.



§ 1º O disposto nos incisos II, IV, VII e VIII do caput deste artigo não se aplica a medidas de combate à calamidade pública referida no caput cuja vigência e efeitos não ultrapassem a sua duração.

§ 2º O disposto no inciso VII do caput não se aplica em caso de prévia compensação mediante aumento de receita ou redução de despesa, observado que:

I - em se tratando de despesa obrigatória de caráter continuado, assim compreendida aquela que fixe para o ente a obrigação legal de sua execução por período superior a 2 (dois) exercícios, as medidas de compensação deverão ser permanentes; e

II - não implementada a prévia compensação, a lei ou o ato será ineficaz enquanto não regularizado o vício, sem prejuízo de eventual ação direta de inconstitucionalidade.

§ 3º A lei de diretrizes orçamentárias e a lei orçamentária anual poderão conter dispositivos e autorizações que versem sobre as vedações previstas neste artigo, desde que seus efeitos somente sejam implementados após o fim do prazo fixado, sendo vedada qualquer cláusula de retroatividade.

§ 4º O disposto neste artigo não se aplica ao direito de opção assegurado na Lei nº 13.681, de 18 de junho de 2018, bem como aos respectivos atos de transposição e de enquadramento.

§ 5º O disposto no inciso VI do caput deste artigo não se aplica aos profissionais de saúde e de assistência social, desde que relacionado a medidas de combate à calamidade pública referida no caput cuja vigência e efeitos não ultrapassem a sua duração.

§ 6º (VETADO).

Após a análise deste artigo, temos a dizer que:

(1) a simples recomposição do poder de compra dos salários não se enquadra em nenhum inciso dos citados dispositivos, em especial, face aos termos do inciso VIII, o qual determina que deve ser observado o princípio da irredutibilidade salarial (art. 7º, VI, CF). O reajuste a ser concedido é de mera recomposição do poder de compra do salário do trabalhador. Nada há a título de aumento real ou de produtividade.

(2) boa parte das cláusulas normativas (econômicas e sociais) já fazem parte da estrutura de custo orçamentária da empresa, sendo que nenhuma nova cláusula está sendo



deferida na presente demanda, assim, não há nenhum impacto financeiro novo junto a estrutura orçamentária da empresa;

(3) a alegação da PANDEMIA e os custos dela decorrentes não é e nem pode ser invocado como forma de se ter um retrocesso normativo para o seio dos trabalhadores da empresa;

(4) evitar-se o retrocesso social também é uma forma de se contornar os desgastes advindos da pandemia, visto que o salário é vital para a subsistência do trabalhador.

Portanto, rejeita-se toda a articulação defensiva da empresa com base na LC 173/2020 e nos Decretos Estaduais 64.879 e 64.937/2020.

3.4. O IPC/FIPE para o período de 1º/05/2019 a 30/04/2020 é de 2,60%.

Adota-se o percentual IPC/FIPE por ser o índice tradicionalmente adotado pela empresa em outras data-base.

As cláusulas econômicas do Processo SDC 1001519-50.2019.5.02.0000 são: (a) cláusulas econômicas, vigência de um ano, abrangendo o período de 1º de maio de 2019 a 30 de abril de 2020. São cláusulas econômicas: 3 - Reajuste Salarial; 4 - Piso Salarial; 9 - Gratificação de Férias; 11 - Vale Alimentação; 12 - Cesta de Natal; 13 - Vale Refeição Comercial; 15 - Auxílio Creche; 16 - Auxílio Excepcional; 21 - Auxílio Funeral; 23 - Indenização por Morte ou Invalidez;

A transcrição das cláusulas econômicas do Processo SDC 1001519-50.2019.5.02.0000 com o reajuste de 2,60% e demais acoplamentos redacionais terá a seguinte redação:

3 - REAJUSTE SALARIAL

A CETESB concederá a todos os empregados admitidos até 30 de abril de 2020 um reajuste de salários de 2,60% (dois inteiros e sessenta centésimos por cento), a partir de 01 de maio de 2020, sobre o salário vigente em 30.04.2020.



4 - PISO SALARIAL DA CATEGORIA

4.1. A CETESB, a partir de 01.05.2020 reajustará o piso salarial da categoria para R\$ 1.626,11 (um mil seiscentos e vinte e seis reais e onze centavos), para os empregados que cumprem jornada diária de 8 (oito) horas de trabalho.

4.2. O piso salarial para empregados que cumprem jornada diária de trabalho diferenciada, terá seu valor calculado de forma proporcional ao estabelecido no item anterior.

4.3. O disposto no item 4.1 não se aplica aos profissionais abrangidos pelas disposições da Lei nº 4.950A/66 que dispõe sobre a remuneração de profissionais diplomados em Engenharia, Química, Arquitetura, Agronomia e Veterinária, os quais terão o reajuste salarial na data-base prevista nesta Sentença Normativa, ou seja, 1º de maio, na forma da legislação vigente.

9 - GRATIFICAÇÃO DE FÉRIAS

9.1. O empregado que iniciar gozo de férias a partir de 01.05.2020 receberá a título de gratificação de férias a importância fixa de R\$ 1.571,13 (um mil quinhentos e setenta e um reais e treze centavos), mais 35% (trinta e cinco por cento) da diferença entre essa parcela e o salário.

9.2. Será considerado salário para efeito do cálculo de gratificação de férias, o salário nominal acrescido do ATS.

9.3. A gratificação de férias só será devida aos empregados que tiverem direito a 30 (trinta) dias de férias.

9.4. Perde o direito a essa gratificação o empregado que:

a) durante o período aquisitivo de férias incorrer em mais de 05 (cinco) faltas não previstas na legislação vigente;

b) for desligado por justa causa;



c) até o último dia do período aquisitivo subsequente ao período completo, não tiver gozado integralmente as férias adquiridas.

9.5. No caso de férias parceladas a gratificação será paga na base de 50% (cinquenta por cento) por período.

9.6. O pagamento da gratificação de férias a que alude a presente cláusula, por ser mais vantajosa, substitui aquela prevista pelo art. 7º, inciso XVII, da Constituição Federal, quando for o caso.

11 - VALE ALIMENTAÇÃO

11.1. A CETESB fornecerá, a partir de 01.05.2020, o Vale Alimentação no valor facial total de R\$ 277,20 (duzentos e setenta e sete reais e vinte centavos) a todos os empregados da CETESB.

11.2. Os empregados que percebam remuneração até R\$ 8.736,87 (oito mil setecentos e trinta e seis reais e oitenta e sete centavos) terão desconto de R\$ 4,02 (quatro reais e dois centavos) e os empregados que percebam remuneração acima de R\$ 8.736,87 (oito mil setecentos e trinta e seis reais e oitenta e sete centavos) terão desconto de R\$ 55,44 (cinquenta e cinco reais e quarenta e quatro centavos).

12 - CESTA DE NATAL

12.1. Neste ano de 2020, a CETESB concederá, excepcionalmente, um Vale Alimentação adicional, no valor facial de R\$ 277,20 (duzentos e setenta e sete reais e vinte centavos), no mês de dezembro, para todos os empregados.

12.2. Os empregados que percebam remuneração até R\$ 8.736,87 (oito mil setecentos e trinta e seis reais e oitenta e sete centavos) terão desconto de R\$ 4,02 (quatro reais e



dois centavos) e os empregados que percebam remuneração acima de R\$ 8.736,87 (oito mil setecentos e trinta e seis reais e oitenta e sete centavos) terão desconto de R\$ 55,44 (cinquenta e cinco reais e quarenta e quatro centavos).

13 - VALE REFEIÇÃO COMERCIAL

A CETESB fornecerá, a partir de 01.05.2020, o Vale Refeição Comercial com valor total equivalente a 24 (vinte e quatro) vales no valor facial de R\$ 34,40 (trinta e quatro reais e quarenta centavos) com participação dos empregados, proporcionalmente à faixa salarial.

15 - AUXÍLIO CRECHE

15.1. A CETESB reembolsará todas as empregadas, independentemente de sua remuneração e os pais que percebam remuneração até 12 (doze) salários mínimos, as despesas por eles efetivamente realizadas com o pagamento de creches ou instituições análogas, relativamente a seus filhos menores de até 6 anos, 11 meses e 29 dias, limitando o reembolso ao valor de R\$ 487,83 (quatrocentos e oitenta e sete reais e oitenta e três centavos) mensais, por filho, a partir de 01.05.2020.

15.2. O disposto nesta cláusula aplica-se também aos empregados varões quando, não sendo casados, tenham a guarda legal de seus filhos.

15.3. O reembolso acima só será efetivado mediante comprovação das despesas por parte dos empregados beneficiados.

15.4. Serão consideradas, dentro do limite acima fixado, despesas com alimentação e transporte desde que devidamente comprovadas.

15.5. O valor reembolsado não integrará a remuneração para quaisquer efeitos.

15.6. O benefício cessará independentemente da idade, quando o dependente iniciar o 2º ano do Ensino Fundamental; todavia, na hipótese de o dependente completar 7



(sete) anos no curso do 1º ano do Ensino Fundamental, o pagamento do benefício será mantido até o término do ano letivo.

16 - AUXÍLIO EXCEPCIONAL

A CETESB reembolsará todos seus empregados com o pagamento de escolas ou instituições análogas, relativo aos seus filhos excepcionais, no valor correspondente a duas vezes o valor do auxílio creche, ou seja, limitando o reembolso a R\$ 975,66 (novecentos e setenta e cinco reais e sessenta e seis centavos) mensais, a partir de 01.05.2020.

21 - AUXÍLIO FUNERAL

21.1. A CETESB reembolsará as despesas com funeral até o limite de R\$ 5.978,44 (cinco mil novecentos e setenta e oito reais e quarenta e quatro centavos), a partir de 01.05.2020, abrangendo empregados, dependentes diretos, cônjuges ou companheiros(as).

21.2. O valor acima será reajustado conforme tabela Funerária da Prefeitura Municipal de São Paulo.

23 - INDENIZAÇÃO POR MORTE OU INVALIDEZ

23.1. A CETESB concederá uma indenização de 20 vezes a maior remuneração do empregado (salário, vantagem pessoal, piso-lei 4950-A, gratificação de função e ATS), nos casos de morte ou aposentadoria por invalidez permanente, decorrente de acidente do trabalho ou doença profissional a serviço da CETESB, com o limite de capital máximo R\$ 161.579,61 (cento e sessenta e um mil quinhentos e setenta e nove reais e sessenta e um centavos).

23.2. No caso de invalidez permanente, a indenização será paga ao empregado.



23.3. No caso de morte, a indenização será paga aos dependentes legais.

Citadas cláusulas tem vigência no período de 1º de maio de 2020 a 30 de abril de 2021.

3.5. Quanto as cláusulas sociais, continuam válidas as demais cláusulas como citadas no tópico 1.4 supra.

4. Dissídio coletivo de natureza econômica.

Para todos os empregados abrangidos por esta sentença normativa é atribuída à estabilidade do PN 36, SDC, deste Tribunal:

"Os empregados terão estabilidade provisória na pendência da Negociação Coletiva da data-base, até 30 (trinta) dias após a sua concretização, ou, inexistindo acordo, até 90 (noventa) dias após o julgamento do dissídio coletivo".

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

5. Honorários advocatícios.

Na ótica do juiz relator, são cabíveis os honorários decorrentes pela sucumbência, visto que:

(a) o art. 791-A, CLT, não faz nenhuma diferenciação entre dissídios individuais e coletivos para fins de aplicação dos honorários;

(b) não há nenhuma exceção na lei processual trabalhista quanto ao não cabimento dos honorários advocatícios quanto aos dissídios coletivos;

(c) nas ações coletivas trabalhistas, em que o sindicato atua, como substituto processual, nos termos do item V, Súmula 219, TST;

(d) o art. 22, parágrafos 6º e 7º, Lei 8.906/94 indicam a previsão de honorários advocatícios sucumbenciais nas ações em que se tem a atuação dos sindicatos;



(e) a sucumbência nada tem a ver de forma concreta com a violação direta a direito pré-existente ou a ameaça a direito. A sucumbência tem a ver com o acolhimento ou a rejeição de qualquer pretensão, seja ela de natureza simples, simples pluma ou coletiva, em nível difuso, coletivo ou individual homogêneo, assim, não se afeta a um conjunto específico de formas de postulação;

(f) eventuais leis específicas que excluem os honorários em ações coletivas não se aplicam ao processo trabalhista, ante a falta de regulamentação específica da CLT quanto a essa exclusão, aplicando-se, assim, a regra genérica do art. 791-A, CLT.

Sendo assim, considerando-se a essência do disposto nos arts. 84 a 86 do CPC, bem como o que dispõe o art. 791-A da CLT, são devidos honorários de sucumbência pelos Suscitados indicados no tópico 7º à entidade sindical - Suscitante. Cada um dos suscitados indicados deve pagar o percentual de 1%. A base de cálculo dos honorários será o valor atualizado da causa. A verba será atualizada a partir da data do ajuizamento da demanda e pelos créditos trabalhistas.

Contudo, a convicção do juiz relator é rejeitada pela votação da maioria dos integrantes da SDC, cujos fundamentos básicos são:

I - O sucumbi mento da parte no dissídio coletivo de natureza econômica compreende uma circunstância única, típica, diferente do que se encontra em qualquer outra classe processual. O sentido de sucumbir, no processo comum, cível ou trabalhista, decorre de haver o autor afirmado A EXISTÊNCIA de um direito que, ao final, não lhe é reconhecido pela decisão judicial. Isso não ocorre no dissídio coletivo de natureza econômica, porque neste o autor não afirma a existência de um direito, mas justamente a INEXISTÊNCIA DO DIREITO que ele pretende ver formado numa decisão constitutivo-formal. O que impera na decisão judicial num processo comum é a incidência da Lei que nega o direito afirmado pelo autor. O que impera na decisão judicial num processo de dissídio coletivo é a negação, não do direito, mas da oportunidade ou conveniência na constituição do direito inexistente, mediante um juízo construído estritamente por equidade. Se a categoria profissional postula, por exemplo, um aumento salarial de 5%, está ela postulando O QUE NÃO TEM, e que se pretende ver constituído. Não se postula em dissídio coletivo econômico a reparação pelo descumprimento de uma obrigação, mas a constituição da obrigação. A negação dessa pretensão, dentro de um contexto de formação de direito a partir de juízo de equidade, não pode representar sucumbi mento frente a uma fonte obrigacional (lei ou contrato) que não existe. Se, ainda nesse exemplo, a categoria profissional obtiver um aumento salarial de 4%, não pode representar sucumbência parcial, porque a sua condição jurídica se transformou de 0% (não havia reajuste salarial definido) para uma condição jurídica de 4% (reajuste fixado por juízo de equidade). Houve ganho, não perda. 2. Por outro lado, o Sindicato detém uma titularidade para a ação de dissídio coletivo, mas não detém a titularidade do direito



coletivo que se pretende constituir. O que faz a entidade sindical é apenas reproduzir a intenção CONSTITUTIVA da maioria da categoria (tirada por decisão de assembleia), e não, propriamente, a formulação de pretensão com suporte na afirmação de um suposto direito preexistente. Tanto não seria apropriado condenar a entidade sindical na sucumbência da intenção constitutiva dos trabalhadores, quanto não seria justo condenar todos os trabalhadores pela decisão de maioria que se obtém nas deliberações assembleares, que jamais contam, ademais, com a presença de todos os membros da categoria ou da empresa envolvida. Num e noutra situação não se estará fixando uma cominação consequente, porque os seus efeitos sobrexcederão à esfera das titularidades da ação. 3. Concluo que nos processos de dissídio coletivo de natureza econômica, em que a decisão judicial compreender a constituição de direitos que não existiam ao tempo do ajuizamento da ação, não cabe a sucumbência dentro do conceito típico estabelecido na teoria geral do processo. Nos dissídios coletivos de greve em que exista pedido mediato envolvendo pauta típica de natureza econômica, aplica-se a mesma conclusão, porque o aspecto constitutivo de direito inexistente estará igualmente presente.

II - Além dos fundamentos acima, os honorários advocatícios são incabíveis, visto que o at. 791-A, CLT, somente assegura a condenação quando se tem a análise do mérito da demanda. Em outras palavras, somente se tem o cabimento dos honorários advocatícios diante do acolhimento parcial ou total, ou também diante da rejeição dos pedidos. Trata-se de uma visão restrita da sucumbência, a qual se liga ao exame do mérito. Quando o dispositivo do julgado é pela extinção da demanda, sem se adentrar ao mérito, por se aplicar o princípio da causalidade, não é o caso de honorários advocatícios.

Por consequência, fica rejeitada a imposição de honorários advocatícios à Suscitada.

Acórdão

Em 16/11/2020 - Sessão Telepresencial



CERTIFICO que a Pauta de Julgamento da Sessão Telepresencial da Seção de Dissídios Coletivos marcada para o dia 16 de novembro de 2020 foi disponibilizada no DeJT no Caderno Judiciário do TRT 2ª Região do dia 05.11.2020. Enviado em 05.11.2020 às 15:37:58 Código 61558974

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

Tomaram parte do julgamento os Exmos. Srs. Magistrados Federais do Trabalho: FRANCISCO FERREIRA JORGE NETO (RELATOR), FERNANDO ÁLVARO PINHEIRO, CAROLINA MENINO RIBEIRO DA LUZ PACIFICO (CADEIRA 5), IVETE BERNARDES VIEIRA DE SOUZA, CLÁUDIO ROBERTO SÁ DOS SANTOS, PAULO KIM BARBOSA, SAMIR SOUBHIA (CADEIRA 2), VALDIR FLORINDO (VICE-PRESIDENTE JUDICIAL), IVANI CONTINI BRAMANTE E DAVI FURTADO MEIRELLES.

Ausente justificadamente, em razão de férias, o Exmo. Desembargador Rafael Edson Pugliese Ribeiro, sendo substituído pelo Exmo. Juiz Samir Soubhia, cadeira 2. Ausente justificadamente, em razão de compensação, o Exmo. Desembargador Celso Ricardo Peel Furtado de Oliveira. Ausente justificadamente, em razão de férias, a Exma. Desembargadora Sueli Tomé da Ponte, sendo substituída pela Exma. Juíza Carolina Menino Ribeiro da Luz Pacífico, cadeira 5.

Pelo D. Ministério Público do Trabalho, compareceu o Excelentíssimo Senhor Procurador MURILLO CESAR BUCK MUNIZ.

Presente para ouvir o voto a Dra. Giselle Scavasin, PATRONA DO SUSCITANTE SINDICATO DOS ENGENHEIROS NO ESTADO DE SÃO PAULO - SEESP.

Sustentação oral: Dr. Stélio Morganti da Costa Ferreira, PATRONO DO SUSCITADO COMPANHIA AMBIENTAL DO ESTADO DE SÃO PAULO, que dispensou a leitura do relatório.

Ante ao exposto, ACORDAM os Magistrados da Seção de Dissídios Coletivos do Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região, **por votação unânime**, em:

(a) REJEITAR AS PRELIMINARES ARGUIDAS PELA SUSCITADA, INCLUSIVE, A TEMÁTICA DO COMUM ACORDO;



(b) DECLARAR PREJUDICADO O EXAME DA PAUTA DE MÉRITO CONTIDO NA INICIAL ANTE OS TERMOS DA SENTENÇA PROFERIDA NO PROCESSO SDC 1001519-50.2019.5.02.0000;

(c) NÃO HÁ CLÁUSULAS SOCIAIS A SEREM APRECIADAS NA PRESENTE DEMANDA, VISTO A VIGÊNCIA DEFERIDA NO PROCESSO SDC 1001519-50.2019.5.02.0000, a qual abrange o período de 1º de maio de 2019 a 30 de abril de 2023;

(d) QUANTO AS CLÁUSULAS ECONÔMICAS (SINDICATO DOS ENGENHEIROS NO ESTADO DE SÃO PAULO em face da CETESB - COMPANHIA AMBIENTAL DO ESTADO DE SÃO PAULO), AS QUAIS SÃO DEFERIDAS, ADOTA-SE O PERCENTUAL - IPC/FIPE para o período de 1º/05/2019 a 30/04/2020 é de 2,60%. As cláusulas econômicas do Processo SDC 1001519-50.2019.5.02.0000 são: (1) cláusulas econômicas, vigência de um ano, abrangendo o período de 1º de maio de 2019 a 30 de abril de 2020. São cláusulas econômicas: 3ª - Reajuste Salarial; 4ª - Piso Salarial; 9ª - Gratificação de Férias; 11ª - Vale Alimentação; 12ª - Cesta de Natal; 13ª - Vale Refeição Comercial; 15ª - Auxílio Creche; 16ª - Auxílio Excepcional; 21ª - Auxílio Funeral; 23ª - Indenização por Morte ou Invalidez; (2) citadas cláusulas tem vigência no período de 1º de maio de 2020 a 30 de abril de 2021;

(e) PARA TODOS OS EMPREGADOS ABRANGIDOS POR ESTA SENTENÇA NORMATIVA, É ATRIBUÍDA À ESTABILIDADE DE 90 (NOVENTA) DIAS, A PARTIR DA DATA DO JULGAMENTO DESTA DEMANDA.

Custas pela Suscitada, calculadas sobre o valor ora arbitrado - R\$ 80.000,00 (oitenta mil reais), no importe de R\$ 1.600,00 (mil e seiscentos reais).

Em caso de não pagamento das custas, a Secretaria da SDC deverá observar os procedimentos previstos no art. 62 do Provimento GP 1/2008 (com a redação dada pelo Provimento GP 1/2018, DEJT 7/5/2018, alterada pelo Provimento GP 2/2019, DEJT 3/6/2019).

Após, ao arquivo.

**FRANCISCO FERREIRA JORGE NETO
DESEMBARGADOR RELATOR**

VOTOS







Poder Judiciário
Justiça do Trabalho
Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região

Dissídio Coletivo **1002071-78.2020.5.02.0000**

Processo Judicial Eletrônico

Data da Autuação: 05/06/2020

Valor da causa: R\$ 10.000,00

Partes:

SUSCITANTE: SINDICATO DOS ENGENHEIROS NO ESTADO DE SAO PAULO

ADVOGADO: MAGNUS HENRIQUE DE MEDEIROS FARKATT

ADVOGADO: ELOISA BARBOSA

ADVOGADO: JONAS DA COSTA MATOS

ADVOGADO: GISELLE SCAVASIN

SUSCITADO: CETESB COMPANHIA AMBIENTAL DO ESTADO DE SAO PAULO

ADVOGADO: KATYA PAVAO BARJUD

ADVOGADO: STELIO MORGANTI DA COSTA FERREIRA

CUSTOS LEGIS: MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO



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

PROCESSO TRT/SP: 1002071-78.2020.5.02.0000

DISSÍDIO COLETIVO

EMBARGANTE: CETESB - COMPANHIA AMBIENTAL DO ESTADO DE SAO PAULO

EMBARGADO: ACÓRDÃO (fls. 436/510)

RELATOR: FRANCISCO FERREIRA JORGE NETO

RELATÓRIO

Houve a publicação do acórdão (fls. 436/510) no dia 18 de novembro de 2020, com fluência recursal até o dia 25 de novembro de 2020.

Embargos de declaração pela Suscitada às fls. 515/520. O subscritor tem poderes nos autos (fls. 258). Os embargos foram opostos em 25 de novembro de 2020, sendo tempestivos.

É o relatório.

1. Conhecimento.

Os embargos declaratórios são conhecidos ante o preenchimento dos pressupostos de admissibilidade.

2. Mérito. Cláusula 21. Auxílio Funeral. Cláusula 23. Indenização por morte ou invalidez.

Sustenta a Embargante que pelo próprio teor da cláusula 21, embora possua natureza econômica, o reajuste do montante constante do item 21.1, com base no IPC-FIPE acumulado entre o período de 01/05/2019 a 30/04/2020 contraria o item subsequente, que estabelece outra forma de reajuste.

Assevera que o reajuste do auxílio funeral é feito conforme tabela do Serviço Funerário do Município de São Paulo, o que foi, inclusive, explicitado na redação originária da



Assinado eletronicamente por: FRANCISCO FERREIRA JORGE NETO - 10/02/2021 17:14:39 - 7649f6a
<https://pje.trt2.jus.br/segundograu/Processo/ConsultaDocumento/listView.seam?nd=20120117380488800000075790032>
Número do processo: 1002071-78.2020.5.02.0000
Número do documento: 20120117380488800000075790032

cláusula. Indica que nos acordos coletivos firmados anteriormente sempre foi citado no item 21.1 o valor da tabela do Serviço Funerário do Município de São Paulo vigente à época da assinatura.

Sustenta que ao impor o reajuste de 2,60%, a decisão dissociou o valor a que os empregados da Embargante fariam jus a título de auxílio funeral em relação à tabela vigente na Capital do Estado. Indica que a tabela pode ter sofrido reajustes maiores do que aquele que fora concedido, resultando em prejuízo aos empregados da Embargante. À época da negociação salarial, e mesmo em setembro de 2020, quando a Prefeitura de São Paulo promoveu o reajuste, o valor máximo estipulado em referida tabela para o Padrão Gardênia (considerada a primeira faixa da categoria "Luxo") passou ser de R\$ 5.543,76 a título de despesas funerárias.

Em relação à cláusula 23, alega a Embargante que embora a cláusula da sentença normativa possua natureza econômica, o limite do capital máximo constante do item "23.1." possui impeditivo ao seu reajuste.

Sustenta que há, no âmbito da Embargante, em relação aos seus empregados, um seguro de acidentes pessoais que está atrelado ao salário dos trabalhadores, com o teto de indenização no importe de R\$ 150.000,00.

Indica que o valor da indenização constante de referida cláusula é de 20 vezes a maior remuneração do empregado (salário, vantagem pessoal, piso-lei 4950-A, gratificação de função e ATS), nos casos de morte ou aposentadoria por invalidez permanente, decorrente de acidente do trabalho ou doença profissional a serviço da CETESB, com o limite de capital máximo R\$ 150.000,00, e ao se reajustar o salário dos empregados, automaticamente a indenização é reajustada, pois, como se verifica, a indenização é atrelada ao valor do salário e os R\$ 150.000,00 se referem a um teto para pagamento, tão somente.

Além disso, alega que a indenização prevista na referida cláusula é paga por meio de seguro contratado com a Seguradora vencedora do certame licitatório. A aplicação de reajuste, com base no IPC-FIPE acumulado no período de 01/05/2019 a 30/04/2020, ao limite de capital máximo, além de ampliar os custos com o pagamento do prêmio da apólice, impõe alteração nas condições da licitação, uma vez que tal reajuste não foi originalmente previsto no edital, e, conseqüentemente, ferindo um dos princípios basilares da Licitação, o da vinculação ao edital.

Por tais assertivas, pretende que seja mantido o valor do teto indenizatório de referida cláusula, no importe de R\$ 150.000,00 (cento e cinquenta mil reais).

A insurgência da Embargante merece acolhida.



Ambas as cláusulas (21 e 23), apesar de sua natureza econômica, possuem critérios peculiares próprios de atualização, assim, o índice geral de reajuste não pode ser atrelado aos valores nominais das cláusulas.

Com relação ao auxílio funeral, a própria cláusula 21, o subitem 21.2 traz disposição no sentido de que o valor previsto no subitem 21.1 será reajustado conforme tabela Funerária da Prefeitura Municipal de São Paulo. Portanto, há índice próprio de atualização, o qual deve ser respeitado.

Com relação à cláusula 23, referente à indenização por morte e invalidez, o subitem 23.1 prevê a indenização, correspondente a 20 vezes a maior remuneração do empregado (incluindo salário, vantagem pessoal, piso-lei 4950-A, gratificação de função e ATS), nos casos de morte ou aposentadoria por invalidez permanente, decorrente de acidente do trabalho ou doença profissional a serviço da CETESB, sendo que a cláusula fixa um teto de pagamento da indenização, no importe de R\$ 150.000,00, o qual deve ser mantido.

Desta forma, no tópico "**3. Análise da pauta de reivindicações**", as cláusulas 21 e 23 devem ter a seguinte redação:

"21 - AUXÍLIO FUNERAL

21.1. A CETESB reembolsará as despesas com funeral até o limite de R\$ 5.543,76 (cinco mil, quinhentos e quarenta e três reais e setenta e seis centavos), a partir de 01.05.2020, abrangendo empregados, dependentes diretos, cônjuges ou companheiros(as).

21.2. O valor acima será reajustado conforme tabela Funerária da Prefeitura Municipal de São Paulo."

"23 - INDENIZAÇÃO POR MORTE OU INVALIDEZ

23.1. A CETESB concederá uma indenização de 20 vezes a maior remuneração do empregado (salário, vantagem pessoal, piso-lei 4950-A, gratificação de função e ATS), nos casos de morte ou aposentadoria por invalidez permanente, decorrente de acidente do trabalho ou doença profissional a serviço da CETESB, com o limite de capital máximo R\$ 150.000,00 (cento e cinquenta mil reais).

23.2. No caso de invalidez permanente, a indenização será paga ao empregado.



23.3. No caso de morte, a indenização será paga aos dependentes legais."

Traçadas tais assertivas, os embargos são acolhidos para dar nova redação às cláusulas 21 e 23.

CONCLUSÃO

Em 03/02/2021 - Sessão Virtual

CERTIFICO que a Pauta de Julgamento da Sessão Virtual da Seção de Dissídios Coletivos marcada para o dia 03 de fevereiro de 2021 foi disponibilizada no DeJT no Caderno Judiciário do TRT 2ª Região do dia 21.01.2021. Enviado em 21.01.2021 às 12:08:56 Código 66435714.

Presidente Regimental o Excelentíssimo Senhor Desembargador Federal do Trabalho Vice Presidente Judicial VALDIR FLORINDO.

Tomaram parte do julgamento os Exmos. Srs. Magistrados Federais do Trabalho: FRANCISCO FERREIRA JORGE NETO (RELATOR), FERNANDO ÁLVARO PINHEIRO, CELSO RICARDO PEEL FURTADO DE OLIVEIRA, SUELI TOMÉ DA PONTE, IVETE BERNARDES VIEIRA DE SOUZA, CLÁUDIO ROBERTO SÁ DOS SANTOS, MARIA APARECIDA NORCE FURTADO (CADEIRA 2) e VALDIR FLORINDO (VICE PRESIDENTE JUDICIAL).

Ausente justificadamente, em razão de férias, o Exmo. Desembargador Rafael Edson Pugliese Ribeiro, sendo substituído pela Exma. Juíza Maria Aparecida Norce Furtado (cadeira 2). Ausente justificadamente, em razão de férias, a Exma. Desembargadora Ivani Contini Bramante. Ausente justificadamente, em razão de férias, o Exmo. Desembargador Davi Furtado Meirelles. Ausente justificadamente, em razão de férias, o Exmo. Desembargador Paulo Kim Barbosa.

Pelo D. Ministério Público do Trabalho, compareceu o Excelentíssimo Senhor Procurador OMAR AFIF.



Ante o exposto, **ACORDAM** os Magistrados da Seção de Dissídios Coletivos do Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região, **por votação unânime**, em:

(a) **CONHECER** dos embargos declaratórios opostos pela Suscitada e, no mérito;

(b) **DAR PROVIMENTO** para acolher a redação das cláusulas nos termos apresentados pela Embargante, na forma da fundamentação.

Nos termos da Súmula 278 do TST, tem-se o efeito modificativo, devendo a parte dispositiva do acórdão embargado ter a seguinte redação:

"CONCLUSÃO

Ante ao exposto, ACORDAM os Magistrados da Seção de Dissídios Coletivos do Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região, por maioria, em:

(a) REJEITAR AS PRELIMINARES ARGUIDAS PELA SUSCITADA, INCLUSIVE, A TEMÁTICA DO COMUM ACORDO;

(b) DECLARAR PREJUDICADO O EXAME DA PAUTA DE MÉRITO CONTIDO NA INICIAL ANTE OS TERMOS DA SENTENÇA PROFERIDA NO PROCESSO SDC 1001519-50.2019.5.02.0000;

(c) NÃO HÁ CLÁUSULAS SOCIAIS A SEREM APRECIADAS NA PRESENTE DEMANDA, VISTO A VIGÊNCIA DEFERIDA NO PROCESSO SDC 1001519-50.2019.5.02.0000, a qual abrange o período de 1º de maio de 2019 a 30 de abril de 2023;

(d) QUANTO AS CLÁUSULAS ECONÔMICAS (SINDICATO DOS ENGENHEIROS NO ESTADO DE SÃO PAULO em face da CETESB - COMPANHIA AMBIENTAL DO ESTADO DE SÃO PAULO), AS QUAIS SÃO DEFERIDAS, ADOTA-SE O PERCENTUAL - IPC/FIPE para o período de 1º/05/2019 a 30/04/2020 é de 2,60%. As cláusulas econômicas do Processo SDC 1001519-50.2019.5.02.0000 são: (1) cláusulas econômicas, vigência de um ano, abrangendo o período de 1º de maio de 2019 a 30 de abril de 2020. São cláusulas econômicas: 3ª - Reajuste Salarial; 4ª - Piso Salarial; 9ª - Gratificação de Férias; 11ª - Vale Alimentação; 12ª - Cesta de Natal; 13ª - Vale Refeição Comercial; 15ª - Auxílio Creche; 16ª - Auxílio Excepcional; (2) citadas cláusulas tem vigência no período de 1º de maio de 2020 a 30 de abril de 2021; (3) não incide o índice geral de reajuste sobre as cláusulas 21ª - Auxílio Funeral e 23ª - Indenização por Morte ou Invalidez, pois embora possuam natureza econômica, apresentam critérios próprios de atualização;



(e) PARA TODOS OS EMPREGADOS ABRANGIDOS POR ESTA SENTENÇA NORMATIVA, É ATRIBUÍDA À ESTABILIDADE DE 90 DIAS, A PARTIR DA DATA DO JULGAMENTO DESTA DEMANDA.

Custas pela Suscitada, calculadas sobre o valor ora arbitrado - R\$ 80.000,00 (oitenta mil reais), no importe de R\$ 1.600,00.

Em caso de não pagamento das custas, a Secretaria da SDC deverá observar os procedimentos previstos no art. 62 do Provimento GP 1/2008 (com a redação dada pelo Provimento GP 1/2018, DEJT 7/5/2018, alterada pelo Provimento GP 2/2019, DEJT 3/6/2019).

Após, ao arquivo."

**FRANCISCO FERREIRA JORGE NETO
DESEMBARGADOR RELATOR**

VOTOS

