



PODER JUDICIÁRIO  
JUSTIÇA DO TRABALHO  
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 3ª REGIÃO  
SEÇÃO DE DISSÍDIOS COLETIVOS  
Relator: Jorge Berg de Mendonça  
**DC 0011048-49.2020.5.03.0000**

SUSCITANTE: SINDICATO DOS TRABALHADORES EM ASSISTENCIA TECNICA  
E EXTENSAO RURAL DO ESTADO DE MINAS GERAIS - SINTER-MG  
SUSCITADO: EMPRESA DE ASSISTENCIA TECNICA E EXTENSAO RURAL DO  
ESTADO DE MINAS GERAIS - EMATER-MG

**PODER JUDICIÁRIO JUSTIÇA DO TRABALHO**

**PUBLICAÇÃO DE ACÓRDÃO**

**PROCESSO nº 0011048-49.2020.5.03.0000 (DC)**

**SUSCITANTE: SINDICATO DOS TRABALHADORES EM  
ASSISTENCIA TECNICA E EXTENSAO RURAL DO ESTADO DE MINAS GERAIS - SINTER-MG**

**SUSCITADO: EMPRESA DE ASSISTENCIA TECNICA E EXTENSAO  
RURAL DO ESTADO DE MINAS GERAIS - EMATER-MG**

**RELATOR(A): JORGE BERG DE MENDONÇA**

**EMENTA: DISSÍDIO COLETIVO - NATUREZA ECONÔMICA -  
MANUTENÇÃO DAS CONQUISTAS ANTERIORES** - Consoante prescreve o art. 114, § 2º,  
da Constituição Federal, optando as partes, de comum acordo, isto é, por mútuo  
consenso, pelo ajuizamento de dissídio coletivo de natureza econômica, compete ao  
Judiciário, no exercício do poder normativo, decidir o conflito, respeitadas as  
disposições mínimas legais de proteção ao trabalho, bem como aquelas  
convencionadas anteriormente pelas partes.

**RELATÓRIO**

Sinter/MG ajuizou dissídio coletivo de natureza econômica em face de Emater/MG; aduziu que, a despeito das diversas tentativas, não foi possível formalizar o instrumento coletivo para o biênio 2019/2021; alegou que, na 7ª reunião, realizada em 16/10/2019, houve anuência da Emater para instaurar a instância judicial. Relata que houve, inclusive, audiência de mediação perante o MPT em 18/12/2019, novamente frustrada. Junta pauta de reivindicações, f. 08/42 (ID-425c00a). Instrumento de mandato, f. 47 (ID-33e8790).

Despacho de f. 1019, concedendo prazo ao Suscitante para regularizar a representação, ID-31f6844, o que foi cumprido às f. 1024 e ss. (ID-4c5bb22).

Admitido o processamento da inicial, f. 1095/1096, ID-52f8c59.

Manifestação da Emater, f. 1114, apontando que não anuiu com o ajuizamento do presente processo de dissídio coletivo de natureza econômica, ID-6a13d75. Instrumento de mandato, f. 1107, ID-b14bd42.

Ata de audiência de conciliação, perante a Vice Presidência deste TRT, f. 1119/1121 (ID-789ef59), em que, novamente, as partes não chegaram a um denominador comum, e a Emater salientou que não anuiu com a instauração do presente DC.

Manifestação do Estado de Minas Gerais, na qualidade de terceiro interessado, f. 1399/1403, explicando as dificuldades econômicas do Estado para se conceder reajuste salarial (ID-94bb0ff).

Contestação apresentada pela Emater, f. 1131/1218, em que novamente suscita preliminar pela ausência de comum acordo entre as partes (ID-3b72c7b).

Manifestação do Estado de Minas Gerais, na qualidade de terceiro interessado, f. 1399/1403, apontando a ausência de comum acordo entre as partes, e explicando as dificuldades econômicas do Estado para se conceder reajuste salarial (ID-94bb0ff).

Impugnação do Suscitante, f. 1417/1439, ID-c01754b.

Parecer do Ministério Público do Trabalho, f. 1474/1475, ID-8aa0e31, opinando pela extinção do feito, pela ausência de comum acordo.

O acórdão inicialmente proferido pela SDC, de lavra deste Relator, no ID-5d3ad7c (f. 1476/1481) julgou extinto o feito, sem resolução do mérito, por ausência do comum acordo.

O c. TST, na decisão de ID. 4996469 (f. 1611), deu provimento ao recurso do Sindicato/suscitante, afastando a extinção do feito, e determinando o retorno dos autos a este eg. Regional para apreciação, conforme acórdão de inteiro teor jungido no ID. 80d43da (f. 1641/1650).

Novo parecer do MPT no ID-d6a55e6 (f. 1841/1842) apontando que, em audiência de mediação realizada no MPT no PA-MED-001369.2022.03.000/9 - 07, em data de 11/05/2022, as partes celebraram instrumento coletivo, o que acarretaria a extinção do feito, por perda de objeto.

Diante do parecer alhures, este Relator exarou novo despacho no ID-a81a347 (f. 1843) para as partes prestarem esclarecimentos, sendo que ambas se manifestaram, no ID-bc42fb8 (f. 1846) e ID-e100ecd (f. 1849), esclarecendo que não houve instrumento coletivo celebrado para o mesmo período ora em discussão.

Os autos foram novamente encaminhados ao MPT, que apresentou novo parecer no ID-78e485b (f. 1866/1872).

É o relatório.

#### **COMUM ACORDO**

O v. acórdão proferido no ID. 5d3ad7c (f. 1476/1481) julgou extinto o feito, sem resolução de mérito, por ausência do comum acordo.

O c. TST, na decisão de ID. 4996469 (f. 1611), deu provimento ao recurso do Sindicato/suscitante, afastando a extinção do feito, e determinando o retorno dos autos a este eg. Regional para apreciação dos autos, conforme acórdão de inteiro teor jungido no ID. 80d43da (f. 1641/1650), valendo destacar o seguinte trecho:

*"Na hipótese dos autos, de fato, houve a concordância da empresa, só que essa concordância antecedeu o ajuizamento. Questionada, após 8 reuniões e 6 meses sem que as partes chegassem a um consenso, sobre o caminho da judicialização a ser tomado como forma de solução para o conflito, respondeu que "caso o Sindicato entenda que esta seja a única via cabível agora, é um direito que lhe é assegurado constitucionalmente", o que deve ser compreendido como a anuência tácita, pré judicial, para o ajuizamento do dissídio coletivo.*

*Não cabe, agora, com a sua instauração, em procedimento que quebra completamente a boa fé objetiva, traduzido em venire contra factum proprium, furtar-se à responsabilização pelo comportamento anterior, de consentir no ajuizamento mediante solução jurisdicional, buscando agora, de forma surpreendente, a extinção do feito, sem resolução de mérito, ao argumento de que não há pressuposto de constituição e de desenvolvimento válido e regular do feito, tudo isso, repita-se,*

*conforme documentos juntados aos autos, após 8 reuniões (atas colacionadas aos autos) e transcorridos mais de 6 meses de negociação, a evidenciar o insucesso das tratativas, apesar dos esforços envidados pelas partes" - f. 1647.*

*(...)*

*"E, em consonância com esse entendimento, a eminente Ministra acena que, no caso em análise, "há claramente um comportamento contraditório da empresa que autoriza e defende que o dissídio coletivo e, em seguida, quando a parte contrária ingressa com dissídio coletivo, a empresa cria um obstáculo ao dissídio coletivo". E salienta que tal comportamento também "cria um obstáculo à continuação da negociação", na medida em que admite que o ajuizamento do dissídio coletivo é a via de solução, mas logo após, alega a ausência de comum acordo como forma de obstar o dissídio.*

*A Constituição traz em seu bojo princípios e regras fundamentais que muitas vezes são colocadas em confronto. E se a maneira de resolver a questão, diante das circunstâncias, for, por meio de ponderação, dar prevalência a um deles, em detrimento de outro, faz parte da técnica constitucional dar a interpretação capaz de concretizar a Carta Magna, afastando o óbice que na prática e nas circunstâncias termina por impedir a realização do direito fundamental que visa assegurar.*

*É dizer, o acordo para escolha da Justiça do Trabalho na solução do conflito coletivo é condição da ação, como incentivo para que a obrigatoriedade da negociação coletiva seja respeitada e as partes autonomamente se componham.*

*Num cenário de normalidade, em que os instrumentos de diálogo são materializados, com prévio atendimento patronal às convocações dos trabalhadores para negociar, a Justiça do Trabalho não pode atuar para solucionar as questões econômicas que devem ser tratadas entre as entidades discutidas, se não for acionada com essa finalidade.*

*Mas numa situação excetiva como a presente, em que as partes concluem, no instante pré-processual, após 6 meses de negociação e 8 reuniões, não ser possível um desfecho pela via negocial extrajudicial, e que diante disso apontam a via judicial como o caminho apto a não causar danos à empresa, aos trabalhadores e à sociedade diante de um conflito não solucionado e capaz de levar à completa falta de solução e possivelmente a uma greve com efeitos deletérios, não vejo como não entender nessas circunstâncias que a declaração do suscitado autorizou sim a instauração do dissídio.*

*Assim, entendo preenchidos os requisitos para o ajuizamento do dissídio coletivo de natureza econômica, diante da concordância pré-processual, seguida de atitude claramente contraditória destinada a frustrar a expectativa criada pela boa fé que deve orientar os atos jurídicos.*

*Ante o exposto, dou provimento ao recurso ordinário para afastar a extinção do processo sem resolução do mérito, e determinar o retorno dos autos ao eg. Tribunal Regional para apreciar o feito, como entender de direito" - f. 1649 /1650.*

Neste contexto, foi ultrapassada a preliminar, considerando-se cumprida a exigência do comum acordo para instauração do dissídio.

### **ADMISSIBILIDADE**

Admito o processamento do presente dissídio coletivo.

### **JUÍZO DE MÉRITO**

#### **PAUTA DE REIVINDICAÇÕES**

O sindicato suscitante apresentou a pauta de reivindicações no ID. 425c00a - Pág. 7, tendo apresentado os fundamentos específicos acerca das cláusulas novas, cláusulas preexistentes com modificação e das cláusulas preexistentes que seriam mantidas. Cumprida, portanto, a exigência contida na OJ 32 da SDC e no PN 37 do C. TST.

A empresa suscitada apresentou impugnação específica e detalhada de cada uma das cláusulas pretendidas pelo suscitante, em sua defesa, no ID. 3b72c7b - Pág. 20.

Assim, passo a examinar cada uma das cláusulas individualmente.

#### **CLÁUSULA 1ª - REAJUSTE SALARIAL**

A proposta apresentada pelo Sindicato originalmente tinha a seguinte redação:

*A EMATER-MG reajustará os salários dos(as) seus(suas) empregados(as), em 1º maio de 2019, aplicando o percentual de 7,20% (sete vírgula vinte por cento) referente à diferença do índice medido pelo IPCA/IPEAD do período de 1º/05/2018 a 30/04/2019, sobre os salários vigentes em 30 de abril de 2019.*

*Parágrafo único - Sobre os salários reajustados, conforme caput, serão pagos 5% (cinco por cento) de ganho real, em 1º de maio de 2019.*

O suscitante reivindica a recomposição dos salários, sob o argumento de assegurar condições dignas para os trabalhadores, e que o ganho real se mostra necessário para manter um padrão adequado de vida (f. 08).

Em sua defesa, a EMATER aduziu que o último reajuste, concedido em 2018, foi da ordem de 6,37%, superando o INPC do período, de 1,69%. Alegou, ainda, que, devido a limites no orçamento, não há como acatar a pretensão do Sindicato, mas não ofertou contraproposta (f. 1150/1151).

Nas negociações que antecederam ao ajuizamento do presente DC, conforme se infere da ata de reunião, f. 922/923, o Sindicato fez uma proposta reduzida, de reajuste de 5,07%, referente ao INPC do IBGE no período de 01/05/2018 a 30/04/2019, sem o parágrafo único que fala em ganho real - o que se repetiu na ata de f. 930.

E, judicialmente, na última audiência de conciliação realizada neste feito, ID-533ad78, no dia 03/10/2022, perante a Vice Presidência deste TRT, constou o seguinte: "*O MPT, na pessoa da Dra. Maria Helena, indagou qual o reajuste pretendido pelos trabalhadores, tendo sido informado pelo Suscitante que se trata da reposição inflacionária do período de (1º/05/2018 a 30/04/2019) correspondente a 5,07%, não havendo pretensão de aumento salarial*" - f. 1695.

Anote-se, ainda, por relevante que, no ACT-2021, ID-99a3c6f (cláusula 2ª, f. 1775), os reajustes negociados não abrangeram o período *subjudice*. Ali foi negociado o reajuste para os períodos 2020/2021.

Pois bem.

Esta Justiça Especializada, ao fixar o valor do reajuste salarial, no leito normativo do art. 114 da CF, deve sopesar a condição econômica da empresa, a necessidade dos trabalhadores, bem como a realidade econômica do país.

É nesse sentido jurisprudência do TST:

*"Cediço é o entendimento desta Seção Especializada em Dissídios Coletivos no sentido de que os trabalhadores têm direito a reajustamento salarial, ao menos anualmente, desde que o percentual de reajuste não seja vinculado a qualquer índice de preços, por força de vedação legal. Não é razoável se admitir que os salários pagos aos trabalhadores sejam desgastados pela incidência da inflação natural da dinâmica imposta pelo sistema capitalista. Obviamente, o ideal é que a questão seja resolvida por meio de negociação coletiva entre as partes envolvidas na*

*respectiva atividade econômica, por intermédio das entidades representantes. Não obstante, malogradas as tratativas negociais autônomas, não sendo alcançado um ponto satisfatório para todos os interessados no tocante à concessão do reajuste salarial da categoria profissional, incumbe à Justiça do Trabalho, se instada por meio de dissídio coletivo, fixar o valor do reajustamento salarial, no anômalo exercício do poder normativo insculpido no artigo 114 da Constituição Federal, sopesando as variáveis econômicas do País, bem como as condições das empresas e, ainda, as necessidades primordiais dos trabalhadores" (RO- 90300-52.2004.5.04.0000, Número do processo: 0010586-97.2017.5.03.0000 Relator Ministro: Mauricio Godinho Delgado, Seção Especializada em Dissídios Coletivos, Data de Publicação: DEJT 22/11/2013).*

Por outro lado, as empresas públicas e sociedades de economia mista estão obrigadas ao estrito cumprimento das normas que regulam a relação de trabalho mantida com os empregados que contratam, inclusive os instrumentos coletivos. Consoante o art. 173, §1º, inciso II, da Constituição da República, as empresas públicas e sociedades de economia mista estão sob o mesmo regime das empresas privadas no tocante às obrigações trabalhistas.

Assim, impõe-se que seja fixado o percentual de reajuste de salário, de forma a manter a conquista já alcançada pela categoria, afigurando-se justa e razoável, no mínimo, a recomposição do poder de compra do trabalhador.

De qualquer forma, o reajuste salarial deve considerar a inflação correspondente ao período de 12 meses anteriores à data base, conforme Precedente Normativo n. 177 deste Tribunal:

*PN 177 DO TRT DA 3ª REGIÃO: REAJUSTE SALARIAL NA DATA-BASE (ÍNDICE OFICIAL). "Concede-se o reajuste salarial com base em índice de inflação adotado ou reconhecido pelo governo federal, no percentual de ...% (...por cento), correspondente ao período de ...(...) Meses anteriores à data-base, que incidirá sobre o salário devido no mês de .../...".*

Esta SDC vem adotando como índice de inflação o INPC dos 12 meses anteriores à data base. O c. TST também vem decidindo na mesma trilha, consoante decisões proferidas nos autos do RO-7430-05.2016.5.15.0000, Seção Especializada em Dissídios Coletivos, Redator Ministro Mauricio Godinho Delgado, DEJT 04/11/2020; e ROT-1002746-12.2018.5.02.0000, Seção Especializada em Dissídios Coletivos, Relator Ministro Ives Gandra Martins Filho, DEJT 24/06/2021.

Assim, o reajuste salarial deverá ser apurado com base na variação do INPC do período de 12 meses anteriores à data-base (de 01/05/2018 a 30/04/2019).

Em consulta ao site [http://www.idealsoftwares.com.br/indices/inpc\\_ibge.html](http://www.idealsoftwares.com.br/indices/inpc_ibge.html), observa-se que o INPC acumulado dos últimos 12 meses, anteriores à data base aqui observada (01/05/2019), foi de 5,07%, conforme postulado pelo Suscitante.

Entretanto, é mister observar o entendimento pacificado no âmbito do c. TST, *verbis*:

*"RECURSO ORDINÁRIO PATRONAL EM DISSÍDIO COLETIVO DE NATUREZA ECONÔMICA - REAJUSTE SALARIAL - OBSERVÂNCIA DA SENTENÇA NORMATIVA À JURISPRUDÊNCIA PACIFICADA DA SDC DO TST, NO SENTIDO DA CONCESSÃO DE REAJUSTE EM PERCENTUAL POUCO INFERIOR AO ÍNDICE OFICIAL, CORRESPONDENTE AO INPC/IBGE DO PERÍODO - DESPROVIMENTO DO APELO. 1. A jurisprudência pacificada da SDC do TST segue no sentido de conceder reajuste salarial em percentual pouco inferior ao índice oficial de mensuração da inflação, correspondente ao INPC/IBGE do período, por ser vedada a vinculação a qualquer índice de preço nos termos do art. 13 da Lei 10.192/01. 2. In casu, a sentença normativa, em relação às cláusulas 3ª (piso salarial), 4ª (reajuste salarial), 15ª (vale - alimentação) e 16ª (vale - refeição), deferiu o reajuste salarial no importe de 8%, ou seja, pouco abaixo do índice do INPC/IBGE do período de novembro de 2015 a novembro de 2016, correspondente a 8,5%, o que se compatibiliza com o disposto no art. 13 da Lei 10.192/01. 3. Ademais, não prospera o pleito recursal que visa excluir o reajuste salarial, uma vez que, não obstante demonstrada a existência de crise econômica pela queda de arrecadação, a Empresa Recorrente não juntou aos autos documentos comprobatórios de que a concessão do reajuste deferido na sentença normativa, embora com redução ínfima do índice do INPC do período, afetará o seu orçamento de modo a inviabilizar as suas atividades. Ademais, assentou o Regional, como um dos fundamentos de decidir, que "tem sido noticiado pela imprensa tradicional, tentativas de valorizar a empresa perante o mercado (inclusive com injeção de cem milhões, parte dos quais seriam destinados a dívidas trabalhistas) e de alienar a companhia por valor bem superior ao déficit aqui debatido, mediante licitação pública, tendo havido recente tentativa nesse sentido (16.08.2019)". Assim, não merece reforma a sentença normativa. Recurso ordinário desprovido" (ROT-1002746-12.2018.5.02.0000, Seção Especializada em Dissídios Coletivos, Relator Ministro Ives Gandra Martins Filho, DEJT 24/06/2021).*

Considerando o entendimento do c. TST, citado alhures, para que se defira o reajuste um pouco abaixo do índice oficial de mensuração da inflação, defiro parcialmente a pretensão, fixando-se o reajuste de 5%.

Quanto à pretensão de aumento real, o Precedente Normativo nº 42 deste Tribunal dispõe:

*PN 42 DO TRT DA 3ª REGIÃO: AUMENTO REAL DE SALÁRIO. "Indefere-se o pedido. Ressalvado o caso de o sindicato suscitante comprovar existência de lucratividade e/ou produtividade, na empresa ou setor, no período de 12 (doze) meses imediatamente anterior à data-base".*

Neste contexto, considerando o que o Suscitante registrou na ata de f. 1695, considera-se que houve desistência quanto ao aumento real. De toda forma, se o sindicato suscitante não demonstrou a existência de lucratividade /produtividade da empresa suscitada, não há como deferir o pedido de aumento real.

Diante de todo o exposto, DEFIRO PARCIALMENTE, ficando a cláusula redigida nos seguintes termos:

#### **CLÁUSULA 1ª - REAJUSTE SALARIAL-**

A EMATER-MG reajustará os salários dos(as) seus(suas) empregados(as), em 1º maio de 2019, aplicando o percentual de 5,00% (cinco por cento) sobre os salários vigentes em 30 de abril de 2019.

#### **CLÁUSULA 2ª - TABELA SALARIAL DO ATUAL PLANO DE CARGOS E SALÁRIOS(NOVA)**

A proposta do Sindicato tem a seguinte redação:

*"Em 1º de maio de 2019, a EMATER-MG atualizará o "Nível XI /Grau A" da Tabela Salarial do Plano de Cargos e Salários - PCS, adotando o valor correspondente a oito e meio salários mínimos, nos termos do estabelecido na Lei 4950-A/66, alterando também os valores dos cargos anteriores e posteriores a este, Nível/Grau, mantendo os mesmos interstícios existentes entre os níveis da referida Tabela".*

A justificativa do suscitante é que o PCS da empresa data de 1986, e para se manter o equilíbrio da tabela salarial, é necessário valorar o nível XI conforme a Lei 4950-A/66, reordenando a tabela, mas mantendo seus interstícios verticais (f. 09).

Em sede de defesa, a EMATER aduziu que o SINTER/MG não representa a categoria diferenciada dos engenheiros, sendo parte ilegítima para pleitear o salário mínimo profissional previsto na Lei 4.950-A. Ademais, salientou que a pretensão representaria aumento de 86,6% na folha de pagamento mensal da suscitada, o que seria economicamente inviável (f. 1151). Sustentou, ainda, que o salário mínimo previsto na Lei 4.950-A é específico para os engenheiros, não sendo possível estendê-lo aos extensionistas agropecuários que atuam na área fim da empresa, ou aos demais profissionais da área meio (gestão e apoio técnico). A

suscitada acrescentou, ainda, que seu PCS, ao ser recepcionado pela CF/88, foi elevado ao patamar de lei, no sentido material (conforme art. 3º da Lei Estadual 22.807/2017 - vide f. 1313), somente podendo ser alterado por meio de outra lei, em relação aos cargos e respectivos feixes de atribuições.

Pois bem.

Considerando tratar-se de cláusula nova, nitidamente onerosa; considerando, ainda, que é matéria restrita à negociação direta entre as partes, e ante a discordância expressa da suscitada, INDEFIRO.

### **CLÁUSULA 3ª - PRÊMIO POR PRODUTIVIDADE(NOVA)**

A proposta do Sindicato tem a seguinte redação:

*"A EMATER-MG pagará, em julho de 2019, a todos(as) os(as) seus (uas) empregados(as), a título de Prêmio por Produtividade, o valor do respectivo salário-base. Tal prêmio não incorporará ao salário para qualquer fim.*

*Parágrafo Primeiro - O prêmio supramencionado fica condicionado à verificação do alcance médio pela totalidade dos(as) empregados(as) da EMATER-MG de, pelo menos, 70% (setenta por cento) das metas programadas para o ano de 2018.*

*Parágrafo Segundo - Dos recursos diretamente arrecadados pela EMATER-MG, através de projetos, convênios e chamadas públicas, pelo menos, 30% (trinta por cento), serão destinados ao pagamento do Prêmio por Produtividade".*

A justificativa do Sindicato é que, atualmente, a empresa cobra o cumprimento das metas, cada vez mais desafiadoras, mas os trabalhadores não são remunerados por tal esforço (f. 10).

Em sede de defesa, a Emater invoca o art. 169/CF, a Lei de Responsabilidade Fiscal e a Lei Complementar 173/2020, sendo que a pretensão do suscitante implica afronta à capacidade financeira e orçamentária da suscitada e do Estado de Minas Gerais (f. 1156).

Considerando tratar-se de cláusula nova, nitidamente onerosa; considerando ainda que é matéria restrita à negociação direta entre as partes, e ante a discordância expressa da suscitada, INDEFIRO.

### **CLÁUSULA 4ª - CONTRIBUIÇÃO PARA A DIGNIDADE DO(A) EMPREGADO(A)(NOVA)**

A pretensão do Sindicato era:

*"Até que seja implantado o novo Plano de Cargos, Salários e Carreiras - PCSC a EMATER - MG adotará, a partir de 01/05/2019, as seguintes medidas para garantir a dignidade de seus(uas) empregados(as):*

*I. pagará aos(as) empregados(as) ocupantes do cargo de servente o salário- base - Nível 1 (A) da Tabela Salarial do Plano de Cargos e Salários o valor de R\$998,00 (novecentos e noventa e oito reais); mantendo-se a evolução quanto às promoções horizontais, conforme tempo de serviço na Empresa;*

*II. concederá um reajuste de 2% (dois por cento), calculado sobre o salário base, a cada dois anos, contados a partir do biênio que eles(as) tenham atingido a letra "O" / Grau 15 da Tabela Salarial;*

*III. regularizará o crescimento vertical naqueles cargos que possuem níveis além do I, tais como: Auxiliar Administrativo; Assistente Administrativo e Assistente Técnico, com critérios de acesso divulgados amplamente, eliminando-se a pessoalidade, com oportunidades iguais para todos(as)".*

A justificativa do suscitante é que a cláusula visa assegurar a evolução salarial e a promoção horizontal dos empregados, sendo que ele alegou que a empresa promove alguns empregados, sem observar os princípios da transparência e impessoalidade (f. 10).

A suscitada teceu as mesmas considerações a respeito do art. 169/CF, da Lei de Responsabilidade Fiscal e da Lei Complementar 173/2020, reforçando que a pretensão do suscitante implica afronta à capacidade financeira e orçamentária da suscitada e do Estado de Minas Gerais (f. 1157).

Considerando tratar-se de cláusula nova, nitidamente onerosa; considerando, ainda, que é matéria restrita à negociação direta entre as partes, e ante a discordância expressa da suscitada, INDEFIRO.

#### **CLÁUSULA 5ª. - COMISSÃO DE PREGOEIRO E/OU RESPONSÁVEL POR LICITAÇÃO(NOVA)**

A redação da cláusula pretendida pelo suscitante é:

*"A EMATER-MG pagará a Comissão de Pregoeiro e/ou membro de licitação a todos(as) aqueles(as) que, lotados nas Unidades Regionais e Projeto Jaíba, e que acumulam tais atribuições.*

*Parágrafo único - O valor da comissão será o mesmo pago aos membros da comissão permanente de licitação do Central".*

A justificativa do Sindicato é que a empresa somente paga a comissão para os empregados lotados no escritório central, mas há empregados lotados em outros locais que também acumulam suas funções com as de pregoeiro (f. 11).

Mais uma vez, em sede de defesa, a suscitada teceu as mesmas considerações a respeito do art. 169/CF, da Lei de Responsabilidade Fiscal e da Lei Complementar 173/2020, reforçando que a pretensão do suscitante implica afronta à capacidade financeira e orçamentária da suscitada e do Estado de Minas Gerais (f. 1158). Sustenta, ainda, que a Lei 8.666/93 apenas previu a função gratificada para o Presidente da Comissão Permanente de Licitação e para os membros de tal Comissão, não havendo que se cogitar do pagamento de tal gratificação ao pregoeiro. Sendo assim, a pretensão do sindicato carece de amparo legal.

Considerando tratar-se de cláusula nova, nitidamente onerosa; considerando, ainda, que é matéria restrita à negociação direta entre as partes, e ante a discordância expressa da suscitada, INDEFIRO.

#### **CLÁUSULA 6ª -ATUALIZAÇÃO DOS CONVÊNIOS COM AS PREFEITURAS(NOVA)**

Conforme se infere da pauta de reivindicações, f. 11, e da defesa, f. 1159, houve acordo entre as partes, avençando a inserção de cláusula nova, nos seguintes termos:

#### *CLÁUSULA 6ª - ATUALIZAÇÃO DOS CONVÊNIOS COM AS PREFEITURAS-*

*A EMATER-MG, visando reduzir a vulnerabilidade dos(as) seus (uas) empregados(as), lotados nos Escritórios Locais, apresentará ao SINTER-MG, no prazo de 30 (trinta) dias, contados da assinatura do presente acordo, "minuta" de norma para aperfeiçoar, ou sugerir, um novo modelo de convênio com as Prefeituras Municipais, conforme Portaria nº 0883/2016, editada pela Diretoria da Empresa.*

*Parágrafo único- O assunto será rediscutido em reunião periódica.*

DEFIRO.

#### **CLÁUSULA 7ª - DESIGNAÇÃO CARGOS DE COORDENAÇÃO TÉCNICA E GERENCIAL(NOVA)**

A pretensão do Sindicato tem a seguinte redação:

*"A EMATER-MG, visando prestigiar o mérito de seus(uas) empregados(as) somente designará, para os cargos de Coordenadores(as) Técnicos(as) - Estaduais e Regionais e de Gerentes, empregados(as) detentores de cargos de provimento efetivo e após processo de seleção interna, e para os cargos de Gerente, após processo eleitoral.*

*Parágrafo Primeiro - Fica garantida a mais ampla divulgação, em todos os locais de trabalho da Empresa e na intranet, do Edital que deflagrará o processo seletivo e/ou eleitoral, com os critérios/pré-requisitos, dentre eles assegurando-se a valorização do tempo de serviço na Empresa, o currículo profissional, número de vagas, prazos, inclusive para recurso, e demais informações pertinentes.*

*Parágrafo Segundo - Na seleção para coordenação técnica a primeira etapa será de provas de conhecimentos específicos; quanto a avaliação gerencial, esta não terá caráter eliminatório; com, no máximo, 20% (vinte por cento) da pontuação total.*

*Parágrafo Terceiro - O preenchimento dos cargos gerenciais, após a inscrição de candidatos(as) terá seguintes etapas: a primeira será através de processo seletivo; a segunda será através de processo eleitoral, sendo eleitores(as) os (as) empregados(as) subordinados à respectiva gerência, que definirão uma lista com até três candidatos, a ser encaminhada para decisão pela Diretoria Executiva da Empresa.*

*Parágrafo Quarto - Concluída a seleção e a eleição de candidatos (as) à gerência, os resultados serão divulgados, com a discriminação das notas por etapa e/ou número de votos, pelos mesmos meios usados para publicação do edital.*

*Parágrafo Quinto - A EMATER-MG e o SINTER-MG comporão comissão paritária para analisarem as nomeações e exonerações dos últimos cinco anos, constatando-se que houve prejuízo para a Empresa e/ou empregado(a), será recomendado à Diretoria da Empresa que reconsidere.*

*Parágrafo Sexto - Após 1 (um) ano, contado da designação, ou nos próximos 6 meses para aqueles(as) que já se encontram nos(as) cargos a mais tempo, os(as) coordenadores(as) e os(as) gerentes serão avaliados(as) pelos(as) trabalhadores(as) da respectiva unidade gerencial.*

*Parágrafo Sétimo - A partir da assinatura deste acordo, a exoneração dos(as) ocupantes de Cargos de Coordenadores Técnicos - Estaduais e Regionais e de Gerentes, só ocorrerá em uma das situações seguintes: I. de comum acordo entre a Direção da Empresa e o(a) Coordenador(a) e/ou Gerente, quanto à conveniência do ato, para ambas as partes; II. tiverem duas avaliações sucessivas*

*insatisfatórias, ou três intercaladas; III. após conclusão de Processo Administrativo Disciplinar - PAD que comprove grave irregularidade cometida pelo(a) Coordenador(a), ou Gerente, desde que lhe fora assegurado o exercício do contraditório e da ampla defesa, incluindo a assistência jurídica do SINTER- MG, aos(as) seus(uas) sócios(as)".*

A justificativa do Sindicato é que devem ser observados os princípios da eficiência, legalidade, transparência, moralidade, impessoalidade, conforme art. 37/CF, bem como a Lei 13.303/2016; salienta, ainda, que não há sistema de avaliação de desempenho na empresa (f. 12/13).

Em sede de defesa, f. 1159, a suscitada alegou que a pretensão do sindicato invade seara de competência exclusivamente administrativa, constitucionalmente imposta no art. 37, II e V, da CR, o qual concede ao administrador o poder de livre nomeação e exoneração dos cargos de confiança (recrutamento restrito, acessível apenas a concursados) e dos cargos comissionados (recrutamento amplo). Salientou, também, que a proposta foi rejeitada na ata de 11/09/2019, porque implicava ofensa à Lei Estadual 22.807/2017.

Pois bem.

Com efeito, o art. 37, II e V, da CF permite a existência de cargos em comissão de livre nomeação e exoneração. E também a Lei Estadual 22.807/2017 previu, em seu Anexo III, os cargos de provimento em comissão de recrutamento amplo, com os respectivos tipos, códigos, nomenclaturas e quantitativos.

Ademais, o processo seletivo pretendido pelo Sindicato, sem dúvidas, acarretaria despesas à empresa.

Portanto, considerando tratar-se de cláusula nova, nitidamente onerosa; considerando, ainda, que é matéria restrita à negociação direta entre as partes, e ante a discordância expressa da suscitada, INDEFIRO.

#### **CLÁUSULA 8ª - EMPREGADOS(AS) CONTRATADOS(AS) POR RECRUTAMENTO AMPLO- (NOVA)**

A cláusula proposta pelo Sindicato foi:

*"A EMATER-MG reduzirá para, no máximo, 10 (dez) empregados (as) contratados(as) através de recrutamento amplo, dando a oportunidade de prestar assessoria especializada à Diretoria da Empresa a empregados(as) detentores de cargos de provimento efetivo.*

*Parágrafo único - Os valores economizados com a redução de 50 (cinquenta) empregados(as) contratados(as), através de recrutamento amplo, serão utilizados para melhorar as condições de trabalho dos escritórios locais.*

A justificativa trazida pelo suscitante foi: "No quadro de vagas do PCS da Suscitada existem 63, vagas que podem ser preenchidas através de recrutamento amplo. Dessas, 42 são do Cargo de Assistente Técnico e Administrativo. Entretanto, tais vagas podem ser preenchidas por empregados detentores de cargo efetivo de nível superior. Além desses ocuparem cargos de menor remuneração, é uma oportunidade para qualificação de seus próprios quadros, com maior eficiência e eficácia dos serviços prestado pela Empresa" - f. 13.

Em sede de defesa, a suscitada repetiu os argumentos da cláusula anterior, alegando que não há como acolher a pretensão do Sindicato, pois a proposta pretende invadir seara de competência exclusivamente administrativa, constitucionalmente imposta no art. 37, II e V, da CR, o qual concede ao administrador o poder de livre nomeação e exoneração dos cargos de confiança (recrutamento restrito, acessível apenas a concursados) e dos cargos comissionados (recrutamento amplo). Salientou, também, que a proposta foi rejeitada na ata de 11/09/2019, porque implicava ofensa à Lei Estadual 22.807/2017 - vide f. 1160.

Pois bem.

Com efeito, conforme analisado na cláusula anterior, a matéria se insere no poder diretivo do empregador, implicando ingerência na administração da empresa e conta, ainda, com autorização legal e constitucional.

A designação dos ocupantes de cargos em comissão, de livre nomeação e exoneração, e recrutamento amplo, perpassa pelos critérios de conveniência e oportunidade, cabendo à Administração realizá-los.

Portanto, considerando tratar-se de cláusula nova; considerando, ainda, que é matéria restrita à negociação direta entre as partes, e ante a discordância expressa da suscitada, INDEFIRO.

### **CLÁUSULA 9ª - COMBATE E AÇÃO PREVENTIVA ÀS CONDUTAS ASSEDIOSAS - RESPEITO À DIGNIDADE HUMANA(NOVA)**

O sindicato pretende a inserção de cláusula com o seguinte teor:

*"A Emater-MG constituirá, em até 2 (dois) meses contados da assinatura deste acordo, um grupo de trabalho, multidisciplinar, com representantes: do SINTER-MG; da CIPA e do PCMSO - Programa de Controle Médico de Saúde*

Ocupacional, do DEPRH (psicólogo e assistente social), jurídico(trabalhista), para realizar um diagnóstico participativo, com amostragem de 30% (trinta por cento) tanto dos locais de trabalho, quanto ao número de empregados(as), com a avaliação dos fatores de risco psicossociais, identificação de ocorrências, ou ameaças de assédio sexual e extrapatrimonial - moral e/ou existencial no ambiente de trabalho; e, por consequência, desencadear as ações como:

I - Elaboração de planos de combate preventivo aos assédios sexual, moral e existencial no ambiente de trabalho, informando e sensibilizando o conjunto dos(as) empregados(as) acerca dos danos que tais condutas causam à saúde dos(as) trabalhadores(as);

II - Inclusão no código de ética da Empresa da tipificação como atos ilícitos a discriminação - etnia/racial, de gênero, por orientação sexual, idade, explicitando o quanto são nocivos à saúde física/mental e a segurança dos(as) trabalhadores(as);

III - Recebimento de denúncias de abuso de poder nas relações de trabalho, com adoção de medidas corretivas e que coíbam práticas abusivas, garantindo nas relações de trabalho o respeito à dignidade dos(as) trabalhadores(as);

IV - Criação de espaços de confiança na empresa, em que todos (as) os(as) empregados(as), que precisarem, possam ser ouvidos(as), por profissionais qualificados, com tratamento respeitoso com sigilo da confidência, incluindo aqueles lotados nas unidades regionais e locais, podendo para tanto fazer convênios com clínicas/ou profissionais especializados;

V - Instauração de procedimento administrativo, em que se assegure o contraditório e a ampla defesa, e, se comprovado a existência de atos de assédio, fixe-se a reparação extrapatrimonial, conforme artigo 223-A e seguintes da CLT;

VI - Em caso de tratamento médico-psicológico, devido ao adoecimento do(a) empregado(a) vítima de assédio, caberá à Empresa arcar com o custo do tratamento, até obtenção da alta médica-psicológica;

VII - A Empresa deverá ajuizar ação regressiva contra o agente que cometeu o ilícito, visando a sua adequada punição e o ressarcimento para a EMATER-MG, dos valores fixados para a reparação e dos valores referentes ao tratamento da vítima".

A justificativa do sindicato é atuar na prevenção e combate a condutas de assédio, preservando-se a dignidade humana, bem como contribuindo para a construção de um ambiente de trabalho saudável, o que implica em redução

dos adoecimentos e absenteísmo, e, por consequência lógica, contribui para o aumento da eficiência e produtividade (f. 14).

Em sede de defesa, f. 1161, a suscitada alegou que é desnecessário haver previsão similar nas normas coletivas, pois já existe o Código de Conduta e Integridade na empresa, conforme a lei 13.303/2016 e Decreto Estadual 47.105/2016. Apontou, ainda, a Norma de Administração nº 056/2019, jungida no ID-eb8413b - f. 1347/1352. Salientou que já existe na empresa Ouvidoria, Comissão de Ética e instâncias para recebimento de denúncias anônimas e acolhimento psicológico da vítima.

Este Relator havia opinado pelo indeferimento da cláusula, diante da proteção constitucional (art. 5º, X) e legal (art. 163; 223-A da CLT) já existentes, bem como do regulamento interno da empresa abrangendo a matéria (f. 1347/1352).

A d. maioria desta eg. SDC, porém, com fincas nas divergências apresentadas pelos Desembargadores Sebastião Geraldo de Oliveira e José Marlon de Freitas, acolheu, em parte, a cláusula, deferindo os itens I, III e IV.

E tal se deu a partir da análise da Lei n. 14.457, de 21 de setembro de 2022, que dispõe sobre AS MEDIDAS DE PREVENÇÃO E DE COMBATE AO ASSÉDIO SEXUAL E A OUTRAS FORMAS DE VIOLÊNCIA NO ÂMBITO DO TRABALHO, e que inclusive provocou alteração no art. 163/CLT, passando a CIPA a se chamar Comissão Interna de Prevenção de Acidentes **e Assédio**, bem como diante das alterações promovidas nas NRs, pela Portaria MTE 4.219, de 20 de dezembro de 2022, dando especial ênfase e importância às medidas de prevenção do assédio.

Salientou-se, ademais, que a pretensão do suscitante não acarreta despesas ao suscitado e contribui para estimular uma cultura de respeito à dignidade da pessoa humana no âmbito empresarial. A circunstância de já existir proteção legal e constitucional, *data venia*, não afasta a necessidade de se promover uma cultura de respeito e não discriminação no âmbito interno empresarial, ao revés, mais ainda a justifica.

Diante de todo o exposto, a cláusula ficou **parcialmente DEFERIDA**, nos seguintes termos (com os itens já renumerados):

*CLÁUSULA 9ª - COMBATE E AÇÃO PREVENTIVA ÀS CONDUITAS ASSEDIOSAS - RESPEITO À DIGNIDADE HUMANA.*

*A Emater-MG constituirá, em até 2 (dois) meses contados da assinatura deste acordo, um grupo de trabalho, multidisciplinar, com representantes: do SINTER-MG; da CIPA e do PCMSO - Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional, do DEPRH (psicólogo e assistente social), jurídico(trabalhista), para realizar um diagnóstico participativo, com amostragem de 30% (trinta por cento) tanto dos locais de trabalho, quanto ao número de empregados(as), com a avaliação dos fatores de risco psicossociais, identificação de ocorrências, ou ameaças de assédio sexual e extrapatrimonial - moral e/ou existencial no ambiente de trabalho; e, por consequência, desencadear as ações como:*

*I - Elaboração de planos de combate preventivo aos assédios sexual, moral e existencial no ambiente de trabalho, informando e sensibilizando o conjunto dos(as) empregados(as) acerca dos danos que tais condutas causam à saúde dos(as) trabalhadores(as);*

*II - Recebimento de denúncias de abuso de poder nas relações de trabalho, com adoção de medidas corretivas e que coíbam práticas abusivas, garantindo nas relações de trabalho o respeito à dignidade dos(as) trabalhadores(as);*

*III - Criação de espaços de confiança na empresa, em que todos (as) os(as) empregados(as), que precisarem, possam ser ouvidos(as), por profissionais qualificados, com tratamento respeitoso com sigilo da confidência, incluindo aqueles lotados nas unidades regionais e locais, podendo para tanto fazer convênios com clínicas/ou profissionais especializados.*

DEFERIDA EM PARTE.

#### **CLÁUSULA 10 - TELEFONIA MÓVEL EMPRESARIAL(NOVA)**

O sindicato alega que diversas atividades, hoje em dia, são realizadas por meio da telefonia (f. 14), sendo que a situação se intensificou com o teletrabalho em decorrência da pandemia por Covid-19 (f. 1430). Assim, ele pretende a inserção de cláusula nova, com o seguinte teor:

*"A EMATER-MG contratará plano de telefonia móvel, com abrangência para todos os municípios em que possui escritório, fornecendo aos(as) seus(uas) empregados(as) os respectivos aparelhos, para uso exclusivo em serviço".*

A suscitada declarou que não há como atender a proposta, pois geraria despesa desnecessária e imotivada, contrariando a situação econômica atual da empresa e do Estado de Minas Gerais (f. 1161).

Considerando tratar-se de cláusula nova, nitidamente onerosa; considerando, ainda, que é matéria restrita à negociação direta entre as partes, e ante a discordância expressa da suscitada, INDEFIRO.

#### **CLÁUSULA 11 - SEGURO VEÍCULOS(NOVA)**

O sindicato alega que seus empregados utilizam intensamente os veículos da empresa para realizar atividade fim, e, que, em caso de acidente, eles devem arcar com parte dos custos financeiros, mesmo não havendo dolo, o que gera bastante insegurança (f. 15). Assim, ele propõe a inserção de cláusula nova com a seguinte redação:

*"A EMATER-MG fará seguro, para cobertura de seus veículos e de danos causados a terceiros, em caso de acidentes que envolva veículos da sua frota".*

A suscitada declarou, novamente, que não há como atender a proposta, pois geraria despesa desnecessária e imotivada, contrariando a situação econômica atual da empresa e do Estado de Minas Gerais (f. 1162).

Considerando tratar-se de cláusula nova, nitidamente onerosa; considerando, ainda, que é matéria restrita à negociação direta entre as partes, e ante a discordância expressa da suscitada, INDEFIRO.

#### **CLÁUSULA 12 - GRATIFICAÇÃO POR FUNÇÃO ACESSÓRIA(NOVA)**

O Sindicato alega que além das funções para os quais foram contratados, de assistência técnica, ações educativas de extensão rural, os empregados ainda exercem a função acessória de dirigir veículos, sem que haja contraprestação para tanto (f. 15). Assim, ele propõe a inserção de cláusula nova com o seguinte teor:

*"A EMATER-MG pagará uma gratificação mensal aos(as) empregados(as) no valor de 20% (vinte por cento) do salário-base do(a) motorista da Empresa - Nível V -Grau A (1) da Tabela Salarial, que, em função acessória, dirige veículo da Empresa, para cumprir com as obrigações profissionais".*

Novamente, a EMATER, em sede de defesa, f. 1162, afirmou que não há como atender a proposta, pois geraria despesa desnecessária e imotivada, contrariando a situação econômica atual da empresa e do Estado de Minas Gerais.

Considerando tratar-se de cláusula nova, nitidamente onerosa; considerando, ainda, que é matéria restrita à negociação direta entre as partes, e ante a discordância expressa da suscitada, INDEFIRO.

## CLÁUSULA 13 - DECLARAÇÃO DE APTIDÃO AO PRONAF - DAP

(NOVA)

Conforme se infere da pauta de reivindicações, f. 15, e da defesa, f. 1162/1163, houve acordo entre as partes, avençando a inserção de cláusula nova, com a seguinte redação:

### *DECLARAÇÃO DE APTIDÃO AO PRONAF-DAP*

*A EMATER-MG, na condição de Unidade Agregadora, dará o respaldo necessário ao(a) seu(ua) empregado(a) autorizado(a) a emitir a DAP - Declaração de Aptidão ao PRONAF.*

*Parágrafo Primeiro - No caso da negativa do(a) empregado(a) em emitir a DAP, devido ao não enquadramento do(a) requerente, a EMATER-MG lhe assegurará o suporte necessário, administrativo e jurídico, mesmo se tratando de liderança municipal.*

*Parágrafo Segundo - A EMATER-MG apresentará proposta à Secretaria de Agricultura Familiar e Cooperativismo - SAF, de aperfeiçoamento na emissão de DAP, que reduza a vulnerabilidade do emissor, a partir de das sugestões a serem apresentadas por seus(uas) gestores(as) e pelo SINTER- MG, no prazo de 90 dias, contados da assinatura do presente acordo."*

DEFIRO.

## CLÁUSULA 14 - RESPONSABILIDADE CIVIL(NOVA)

O Sindicato apresentou a seguinte proposta:

*"A EMATER-MG garantirá a defesa técnica jurídica em processos administrativos externos e judiciais, ao(a) seu(ua) empregado(a), relacionado ao estrito cumprimento das suas obrigações profissionais, conforme Artigos 927 e 932, inc. III do Código Civil Brasileiro - Lei 10406/02.*

*Parágrafo Primeiro - A assistência técnica jurídica também será prestada nos casos em que o (a) empregado(a) tiver que comparecer à Polícia Federal, para prestar informações, referentes a emissão de DAP.*

*Parágrafo Segundo: No caso de comprovada a responsabilidade do(a) empregado(a), e que houver ônus para EMATER-MG, essa buscará o ressarcimento pelo(a) empregado(a), através de ação regressiva".*

A justificativa trazida pelo suscitante foi: "A Suscitada vem responsabilizando seus empregados a lhe ressarcir despesas com consertos de seus veículos e até de terceiros, em que o seu empregado se acidentou no exercício regular da prestação de serviço a ela. Sequer há o devido processo legal. Tal situação gera grande insegurança em seus empregados, que não se acidentam por querer, mas se veem compelidos a pagamentos para os quais não possuem reserva" - f. 16.

A suscitada impugnou a proposta, inicialmente, alegando que o Sindicato pretende repassar à empresa a sua obrigação constitucional de defesa dos integrantes de sua categoria, sejam sindicalizados ou não. Explica que o corpo jurídico da empresa se destina à defesa da empresa e de seus atos. Invoca o Estatuto da OAB (Lei 8.906/1994), alegando que os advogados empregados foram contratados para a defesa de seu empregador, não podendo ser utilizados para a defesa pessoal de terceiros. Apontou que poderia haver, em alguns casos, inclusive, conflito de interesses. Salientou, por outro lado, que a empresa poderia integrar o polo ativo contra o próprio empregado, como, por exemplo, nos casos de ação popular (f. 1164 /1167). Salientou, por fim, que a pretensão também poderia gerar despesa desnecessária e imotivada, contrariando a situação econômica atual da empresa e do Estado de Minas Gerais (f. 1167).

Pois bem.

Inicialmente, observa-se que a justificativa trazida pelo Sindicato na cláusula 14 (f. 16) guarda relação com o tema de seguro de veículos tratado na cláusula 11 supra.

Assim, a rigor, a cláusula 14 ficou sem efetiva justificativa do Sindicato.

De toda forma, considerando tratar-se de cláusula nova, nitidamente onerosa; considerando, ainda, que é matéria restrita à negociação direta entre as partes, e ante a discordância expressa da suscitada, INDEFIRO.

#### **CLÁUSULA 15 - FORNECIMENTO DE UNIFORME(NOVA)**

O Sindicato alega que os empregados da EMATER desenvolvem suas atividades no meio rural, havendo grandes gastos com roupas para a realização do trabalho (f. 16). Assim, pretende a inserção de cláusula com o seguinte teor:

*"A EMATER-MG fornecerá, anualmente e gratuitamente, uniformes para os(as) seus(uas) empregados(as), sendo 3 (três) calças jeans, 4 (quatro) camisas 100% algodão, 2 (duas) de manga curta e 2 (duas) de manga comprida, com modelagem adequada às condições climáticas regionais".*

A suscitada disse que não exige utilização de uniformes, e não há como acolher a proposta, pois geraria despesa desnecessária e imotivada, contrariando a situação econômica atual da empresa e do Estado de Minas Gerais (f. 1168).

Considerando tratar-se de cláusula nova, nitidamente onerosa; considerando, ainda, que é matéria restrita à negociação direta entre as partes, e ante a discordância expressa da suscitada, INDEFIRO.

#### **CLÁUSULA 16 - AUXÍLIO PARA DESPESAS COM FILHOS(AS) E OU DEPENDENTES(NOVA)**

O sindicato alega que os empregados que possuem filhos e/ou dependentes portadores de necessidades especiais devem arcar com gastos expressivos para manter tratamentos e cuidados. Aduz que apenas poucos empregados se encontram em tal situação, o que não geraria grande impacto para a empresa (f. 16). Assim, postula:

*"Os(as) empregados(as) da EMATER-MG que possuam filho(a) e ou dependente(s) portadores de necessidades especiais, com limitações físicas e/ou psicológicas, nos termos previstos na Cláusula 58 - Jornada Especial de Trabalho, receberão, mensalmente, ajuda pecuniária, no mesmo valor do reembolso creche, independentemente da idade cronológica do(a) filho(a) e ou dependente(s), enquanto perdurar tal situação".*

A suscitada alegou que não há embasamento legal para a pretensão, além de gerar despesa desnecessária e imotivada, contrariando a situação econômica atual da empresa e do Estado de Minas Gerais (f. 1168). Afirmou, ademais, que a empresa já arca com a despesa de liberação do empregado de parte de seu expediente naqueles casos, para que ele pessoalmente e presencialmente cuide do filho ou dependente naquelas situações, e ainda arca com metade do valor não repassado pelos Municípios nos convênios com estes, pela ausência do empregado em metade do expediente diário, não há razão de se arcar com mais despesas, tais como com auxílio pretendido (f. 1168/1169).

Considerando tratar-se de cláusula nova, nitidamente onerosa; considerando, ainda, que é matéria restrita à negociação direta entre as partes, e ante a discordância expressa da suscitada, INDEFIRO.

#### **CLAUSULA 17 - EMPREGADO(A) EM TRATAMENTO DE SAÚDE**

As partes concordaram em manter a redação original da cláusula 22 do ACT-2017/2019 (f. 1226) - vide pauta de reivindicações, f. 16/17 c/c defesa, f. 1169, verbis:

#### *CLAUSULA - EMPREGADO(A) EM TRATAMENTO DE SAÚDE*

*O (a) empregado(a) da EMATER-MG que tiver de se ausentar, para tratamento de saúde decorrente de acidente de trabalho, devidamente comprovado, por mais de 06 (seis) meses, não perderá o direito ao cômputo do período nas suas férias-prêmio.*

DEFIRO.

#### **CLÁUSULA 18 - ANUIDADE DOS CONSELHOS PROFISSIONAIS**

(NOVA)

O suscitante alega que, com os baixos salários, os empregados não podem arcar com as anuidades exigidas pelos conselhos profissionais. Ademais, alega que os trabalhadores são contratados para o cargo de extensionista, e não na profissão regulada (f. 17). Assim, propõe a inserção de cláusula nova, com a seguinte redação:

*"A EMATER-MG e o SINTER-MG atuarão conjuntamente, junto aos conselhos regionais profissionais, com vistas à redução do valor da anuidade.*

*Parágrafo único: A EMATER-MG custeará 50% (cinquenta por cento) da anuidade do conselho profissional dos seus(as) empregados(as), dos quais ela exija a inscrição no respectivo conselho".*

A suscitada rejeitou a proposta, já que, por lei, as despesas com anuidade de conselhos profissionais ficam a cargo do próprio profissional, ou seja, do empregado. Além disso, salientou que iria acarretar despesa desnecessária e imotivada, contrariando a situação econômica atual da empresa e do Estado de Minas Gerais (f. 1169/1170).

Considerando tratar-se de cláusula nova, nitidamente onerosa; considerando, ainda, que é matéria restrita à negociação direta entre as partes, e ante a discordância expressa da suscitada, INDEFIRO.

#### **CLÁUSULA 19 - PROGRAMA DE MORADIA (NOVA)**

O sindicato pretende a inserção de cláusula nova, com o seguinte teor:

*"A EMATER-MG fará convênio com a Caixa Econômica Federal e Banco do Brasil, tendo como objeto o financiamento de casa própria, para aqueles(as) empregados(as), que ainda não possuem imóvel residencial e, para reforma, para aqueles(as) que já têm casa própria, viabilizando condições mais favoráveis do que as de mercado".*

A justificativa do sindicato é que a moradia um direito fundamental, constitucionalmente assegurado, e que a empresa teria maior poder para negociar condições mais favoráveis, sendo que o convênio não traria ônus à suscitada (f. 17).

A suscitada salientou que os convênios não dependem exclusivamente da empresa, mas se relacionam, principalmente, ao interesse de mercado (f. 1170).

Trata-se de matéria típica de negociação direta entre as partes. Ademais, observa-se que, nos instrumentos posteriores, já consta que ambas as partes vão envidar esforços para buscar parcerias junto à CEF (vide cláusula 4ª no ACT-2021, f. 1777; e cláusula 46ª no ACT-2022, f. 1807).

Isto demonstra que não há como acolher a pretensão do sindicato, impondo-se a obrigação unicamente à suscitada.

INDEFIRO.

#### **CLÁUSULA 20 - VALE-CULTURA(NOVA)**

O sindicato alega que o acesso à cultura é um importante direito que precisa ser viabilizado aos trabalhadores, e que o valor poderia ser deduzido pela empresa em seu imposto de renda, não se tratando de benefício que seria incorporado ao salário dos empregados (f. 17). Assim, requer a inserção de cláusula nova com a seguinte redação:

*"A EMATER-MG optará pelo Programa de Cultura do Trabalhador e fornecerá o "vale-cultura", de caráter pessoal e intransferível, no valor de R\$80,00 (oitenta) reais mensais, acumulável no lapso de 12 (doze) meses, para que seu(ua) empregado(a) possa ter regular acesso aos produtos e serviços culturais, nos termos do estabelecido na Lei nº 12.761, de 27.12.2012".*

A suscitada rejeitou a proposta, já que iria gerar despesas novas, imotivadas, e imediatas, e o reembolso tributário geraria aumento de despesa operacional contábil (f. 1170/1171).

Considerando tratar-se de cláusula nova, nitidamente onerosa; considerando, ainda, que é matéria restrita à negociação direta entre as partes, e ante a discordância expressa da suscitada, INDEFIRO.

## **CLÁUSULA 21 - DESCANSO FACULTATIVO NA DATA ANIVERSÁRIO** (NOVA)

A pretensão do Sindicato foi:

*"A EMATER-MG concederá ao(a) empregado(a) um dia de descanso remunerado, no mês do aniversário. Sendo facultado ao empregado escolher qual dia, exclusivamente, no mês de seu aniversário, em que irá gozar a referida vantagem".*

O suscitante justificou que boa parte dos empregados da suscitada reside distante dos seus familiares, e que poder comemorar o aniversário junto da família traria grande satisfação, sem ônus para a empresa.

A empresa salientou que não há como acolher a proposta, pois iria acarretar problemas na gestão dos negócios, além de gerar despesa nova imotivada. O fato de o empregado laborar longe de seus parentes não pode ser debitado às custas da empresa (f. 1171).

Diante da discordância expressa da empresa suscitada, e considerando que se trata de cláusula nova, INDEFIRO, porque se trata de cláusula onerosa, que depende de negociação direta entre as partes.

## **CLÁUSULA 22 - DIREITOS DOS(AS) EMPREGADOS(AS) APOSENTADOS(AS)- NOVA**

O sindicato apresentou a seguinte proposta:

*"A EMATER-MG continuará a dar tratamento igualitário aos(as) seus(uas) empregados(as) que se encontram aposentados(as) pelo INSS.*

*Parágrafo Primeiro - O depósito de 8% (oito por cento) referente ao FGTS, será efetuado, mensalmente, na data estabelecida em lei, nas contas dos(as) seus(uas) empregados(as) que se encontram aposentados pelo INSS.*

*Parágrafo Segundo - Quando o(a) empregado(a) aposentado(a) for dispensado(a) da Empresa, com a rescisão do seu contrato de trabalho, será paga a indenização de 40% (quarenta por cento), calculada sobre os depósitos realizados na respectiva conta do FGTS, devidamente corrigidos, referente a todo o contrato de trabalho.*

*Parágrafo Terceiro - A EMATER-MG pagará aos(as) empregados (as) aposentados(as) por incapacidade, as parcelas salariais que fazem jus, tais como: licença prêmio e férias regulamentares e/ou proporcionais, com o abono constitucional, 13º proporcional, que não foram recebidas, porque o contrato encontra-se suspenso, efetuado o pagamento, o(a) empregado(a) dará a devida quitação, com a assistência do SINTER-MG".*

*Como justificativa, o suscitante alegou: "Quando formulada tal reivindicação tramitava no Congresso Nacional PEC 06/2019 da Reforma da Previdência, que pretendia retirar direitos também dos empregados de Empresas Públicas, aposentados e que se mantinham no emprego. Essa sofreu algumas alterações e o Emenda 103/2019, inseriu o € 14 no art. 37 da CRFB/88 para a encerrar o contrato de trabalho do empregado público com a aposentadoria voluntária, que passou a vigorar em 13/11/2019. Portanto, aqueles aposentados em datas anteriores, tiveram preservados seus direitos. Quanto ao parágrafo terceiro, o que se reivindica é a liberação de parcelas salariais retidas, em função do contrato encontrar-se suspenso, no caso de aposentadoria por invalidez" - f. 18.*

A empresa declarou que não há como acolher a proposta, por gerar despesas novas imediatas, além de contrariar a Emenda Constitucional 103/2019, pois, a partir de 13/11/2019, a aposentadoria impõe a extinção do contrato de trabalho, sem direito à multa de 40% do FGTS (f. 1171/1173).

Diante da discordância expressa da empresa suscitada, e considerando que se trata de cláusula nova, INDEFIRO, porque se trata de cláusula onerosa, que depende de negociação direta entre as partes.

### **CLÁUSULA 23 - PROMOÇÕES HORIZONTAIS DO PLANO DE CARGOS E SALÁRIOS - NOVA**

O sindicato pretende:

*"A EMATER-MG concederá promoção horizontal por tempo na função, correspondente a 1 (um) grau, na respectiva faixa/nível salarial, para os(as) empregados(as) detentor(a) de cargo de provimento efetivo, em exercício e que faça jus.*

*Parágrafo Primeiro - Em 01.05.2019 serão promovidos(as) os(as) seus(uas) empregados(as) com direito referente ao período de 01/09/2015 a 31/08/2017 e 01/09/2016 a 31/08/2018, retroagindo a concessão e pagamento à 01/09/2017 e 01/09/2018, respectivamente.*

*Parágrafo Segundo - Em 01/09/2019 serão promovidos(as) os(as) seus(uas) empregados(as) que têm direito referente ao período de 01/09/2017 a 31/08/2019".*

Como justificativa, o suscitante alega que a empresa não vem cumprindo o PCS, que já se incorporou aos contratos de trabalho, o que vem impossibilitando a evolução funcional e salarial dos seus empregados (f. 19).

Pois bem.

Em primeiro lugar, o Sindicato posicionou a pretensão no Capítulo II da pauta de reivindicações (f. 19), como se fosse cláusula conquistada a ser alterada. Contudo, é mister salientar que não há cláusula tratando de tal assunto no ACT-2017/2019 (ID-e80c286).

Em sede de defesa, a suscitada apontou que a matéria está sendo discutida nos autos de nº 0010893-75.2017.5.03.0186, no qual o Sindicato postula a promoção horizontal em favor dos empregados substituídos (f. 1174).

INDEFIRO, vez que se trata de matéria abrangida pelo PCS, sendo que há outros meios de se exigir o cumprimento do PCS pela empresa.

Aliás, anote-se que, no referido processo nº 0010893-75.2017.5.03.0186, a empresa foi condenada, basicamente, a aplicar as promoções horizontais, conforme PCS. Trata-se de feito que ainda está no TST para apreciar AIRR (consulta realizada em 28/04/2023).

Por outro lado, nos instrumentos coletivos posteriores, constou que as partes devem retomar as negociações para concessão das progressões horizontais do PCS, para aqueles empregados que fazem jus nos biênios 2014/2016, 2015/2017, 2016/2018, 2017/2019, 2018/2020, conforme as regras do PCS em vigor (vide cláusula 7ª, §1º, do ACT-2021, f. 1777; e cláusula 22ª no ACT-2022/2024 f. 1800).

Portanto, trata-se de matéria típica de negociação direta entre as partes.

INDEFIRO.

**CLÁUSULA 24 - VALE- ALIMENTAÇÃO / REFEIÇÃO (A SER ALTERADA)**

O sindicato pretende:

*"A EMATER-MG concederá, mensalmente, a todo(a) empregado (a) 22 (vinte e dois) vales-alimentação/refeição, no valor de R\$40,00 (reais) cada um.*

*Parágrafo Primeiro - Excepcionalmente, no mês do seu aniversário, o(a) empregado(a) receberá 44 (quarenta e quatro) vales-alimentação /refeição.*

*Parágrafo Segundo - As empregadas que estiverem de licença-maternidade continuarão a receber os vales-alimentação/refeição, pelo período de até 6 (seis) meses.*

*Parágrafo Terceiro - O(a) empregado(a) que estiver afastado(a) em função de doença, por mais de 6(seis) meses, continuará a receber o vale-alimentação/refeição, como se estivesse em serviço.*

*Parágrafo Quarto - O(a) empregado(a), ou servidor(a) de outro órgão público, que esteja regularmente cedido para prestar serviços à EMATER-MG, terá direito de receber o vale- alimentação/refeição, nas mesmas condições e valores que recebe (o)a empregado(a) da EMATER-MG, desde que comprove o não recebimento do órgão de origem".*

Em sua justificativa, o sindicato alegou que fez nova proposta no valor de R\$28,00 cada tíquete (f. 20) c/c ata de reunião, f. 923, mas a empresa não acatou a contraproposta.

Em sede de defesa, a suscitada afirmou que reajustou o vale alimentação em 2015, 2016 e 2017 conforme tabela de f. 1174/1175, e somente poderia acatar o aumento de R\$1,00 no valor unitário desse benefício, mas o Sindicato não aceitou a proposta.

Pois bem.

Adotando-se os mesmos fundamentos expostos na cláusula 1ª, sobre reajuste salarial, impõe-se manter a mesma redação da cláusula anterior, no ACT-2017/2019 (cláusula 7ª, f. 1220), apenas realizando o reajuste dos valores, na mesma proporção aqui deferida, ou seja, no importe de 5%.

Se, no ACT-2017/2019, o valor unitário do tíquete alimentação era de R\$23,00, aplicando-se o reajuste de 5%, teremos R\$24,15.

Tal valor mostra-se razoável e condizente com a pactuação que as partes fizeram no instrumento coletivo seguinte, no qual restou estabelecido o tíquete no importe de R\$25,00 (vide cláusula 4ª, f. 1525).

DEFIRO PARCIALMENTE, mantendo-se a redação da cláusula anterior, com reajuste dos valores, passando a cláusula a ter a seguinte redação:

#### **CLÁUSULA 24 - VALE ALIMENTAÇÃO/REFEIÇÃO**

A EMATER/MG concederá, mensalmente, a todo empregado 22 vales alimentação no valor de R\$24,15 (vinte e quatro reais e quinze centavos) cada um.

Parágrafo 1º - As empregadas que estiverem de licença-maternidade continuarão a receber os vales-alimentação/refeição, bem como os empregados que estiverem recebendo auxílio doença do INSS. Em ambos os casos, pelo período de até 6 (seis) meses.

Parágrafo 2º - Em caso de rescisão do contrato de trabalho, existindo saldo de vale alimentação, não será descontado do empregado.

Parágrafo 3º - Na 1ª reunião periódica, serão retomadas as negociações sobre o valor do vale alimentação, considerando-se o posicionamento do Governo do Estado de Minas Gerais sobre tal direito.

Anote-se que foi suprimido o §1º que falava da data em que seriam pagas as diferenças - vide f. 1220.

#### **CLÁUSULA 25 - CRECHE REEMBOLSÁVEL - DIREITO DA CRIANÇA - A SER ALTERADA**

O sindicato pretende:

*"A EMATER-MG garantirá a concessão de reembolso-creche aos empregados de ambos os sexos com filhos(as) e/ou dependentes, de zero mês a oitenta e três meses de idade e usuários de creche, que não estejam cursando o ensino fundamental.*

*Parágrafo Primeiro - O reembolso-creche será efetuado mediante comprovante expedido e quitado pela creche, até o valor de R\$800,00 (oitocentos reais), se o horário de permanência da criança na creche for integral (manhã e tarde), ou de R\$400,00 (quatrocentos reais), se o horário corresponder apenas a um turno (manhã ou tarde).*

*Parágrafo Segundo - Os empregados, de ambos os sexos, farão jus ao benefício, a partir da data do efetivo cadastramento junto ao DEPRH da EMATER-MG, sem efeito retroativo.*

*Parágrafo Terceiro - Os(as) empregados(as) de ambos os sexos poderão optar pelo recebimento do reembolso de auxílio para assistência ao menor, consistindo em despesas efetuadas com o pagamento de pessoa física, encarregada da prestação da referida assistência. O reembolso será efetuado mediante a apresentação pelo(a) empregado(a) ao DEPRH da EMATER-MG de documento que comprovem a existência de contrato de trabalho registrado em carteira de Trabalho e Previdência Social e inscrição no INSS e, mensalmente, do recibo de pagamento dessa.*

*Parágrafo Quarto - Fica facultado aos empregados, de ambos os sexos, com dependentes beneficiários(as) do auxílio-creche, independentemente da época de cadastramento, a opção pela forma de pagamento do benefício nos termos previstos pelo Parágrafo Terceiro.*

*Parágrafo Quinto - Os benefícios constantes desta cláusula e seus parágrafos não integrarão, para nenhum efeito, o salário do(a) empregado(a)".*

Como justificativa, o suscitante alega que a empresa não aceitou estender o direito para os empregados pais. E que as partes não chegaram a um acordo quanto aos valores do benefício em tela (f. 21).

A suscitada apontou que já defere o auxílio creche às empregadas, mulheres, conforme art. 389 da CLT, pois a intenção do legislador é dar apoio às mães-empregadas após o término da licença maternidade ou licença adoção. Mas que o benefício é estendido aos pais que judicialmente tenham a guarda de seus filhos e/ou dependentes, e que cuidam sozinhos deles. A suscitada, em suma, requer a manutenção da cláusula 18 do ACT-2017/2019 (f. 1225), mas reajustando os valores do §2º, pois antes eram R\$440,00 e R\$220,00, e agora a empresa apresenta proposta de R\$470,00 e R\$235,00, respectivamente, o que representa aumento de 6,81%.

Por se tratar de cláusula nitidamente onerosa e típica da negociação direta entre as partes, não há como acolher as alterações pretendidas pelo Sindicato.

Assim, DEFIRO PARCIALMENTE, para acolher a contraproposta da empresa, que consiste em manter a cláusula anterior, com o reajuste dos valores, passando a cláusula a ter a seguinte redação:

#### **CLÁUSULA 25 - CRECHE REEMBOLSÁVEL - DIREITO DA CRIANÇA**

A EMATER-MG garantirá a concessão de reembolso-creche às empregadas com filhos(as) e/ou dependentes de zero mês a oitenta e três meses de idade e usuários de creche, que não estejam cursando o ensino fundamental.

Parágrafo primeiro-Fica garantido o reembolso-creche aos empregados que judicialmente tenham a guarda de filhos(as) e/ou dependentes, obedecido o disposto no "caput" e parágrafos 1º e segundo desta cláusula.

Parágrafo segundo- o reembolso-creche será efetuado mediante comprovante expedido e quitado pela creche até o valor de R\$ 470,00 (quatrocentos e setenta reais), se o horário de permanência da criança na creche for integral (manhã e tarde), ou de R\$ 235,00 (duzentos e trinta e cinco reais), se o horário corresponder apenas a um turno (manhã ou tarde).

Parágrafo Terceiro- Os(as) empregados(as) farão jus ao benefício, nas condições descritas no "caput" e parágrafos primeiro e segundo, a partir da data do efetivo cadastramento junto ao DEPRH da EMATER-MG, sem efeito retroativo.

Parágrafo Quarto- As empregadas e os empregados que se enquadrarem na hipótese do Parágrafo Primeiro, poderão optar pelo recebimento do reembolso de auxílio para assistência ao menor, consistindo em despesas efetuadas com o pagamento de pessoa física, encarregada da prestação da referida assistência. Observados os limites do que trata o Parágrafo Segundo desta Cláusula. O reembolso será efetuado mediante a apresentação pelo empregado(a) ao DEPRH da EMATER-MG de documentos que comprovem a existência de contrato de trabalho registrado em Carteira de Trabalho e Previdência Social e inscrição no INSS e, mensalmente, do recibo de pagamento dessa.

Parágrafo Quinto- Fica facultado aos empregados beneficiários do auxílio-creche, independentemente da época de cadastramento, a opção pela forma de pagamento do benefício nos termos previstos pelo Parágrafo Quarto.

Parágrafo Sexto- Os benefícios constantes desta cláusula e seus parágrafos não integrarão, para nenhum efeito, o salário do(a) empregado(a).

## **CLÁUSULA 26 - PLANO DE CARGOS, SALÁRIOS E CARREIRA - PCSC**

Conforme se infere da pauta de reivindicações, f. 21, e da defesa, f. 1178, houve acordo entre as partes, para aprovar a cláusula com a redação abaixo:

### *CLÁUSULA - PLANO DE CARGOS E SALÁRIOS E CARREIRA - PCSC*

*A EMATER-MG e o SINTER-MG se comprometem a atuar junto ao Governo do Estado com vista ao resgate da proposta do Plano de Cargos, Salários e Carreiras - PCSC elaborada paritariamente, na perspectiva de sua aprovação e implementação.*

DEFIRO.

### **CLÁUSULA 27 - CONCURSO PÚBLICO**

Conforme se infere da pauta de reivindicações, f. 21, e da defesa, f. 1178, houve acordo entre as partes, para aprovar a cláusula com a redação abaixo:

"CLÁUSULA - CONCURSO PÚBLICO - A EMATER-MG se compromete a realizar as admissões oriundas do Concurso Público, após aprovação do Governo de Estado, respeitada a classificação homologada em 2017".

DEFIRO.

### **CLÁUSULA 28 - PROGRAMA DE DESLIGAMENTO VOLUNTÁRIO - PDV- A SER ALTERADA**

Originalmente, o sindicato propôs a cláusula com a seguinte redação (f. 22):

*"A EMATER-MG reiniciará o PDV - Programa de Desligamento Voluntário, com a divulgação para todos(as) interessados(as) em participar, possibilitando a abertura de novas inscrições, até julho de 2019.*

*Parágrafo Primeiro - As regras do PDV serão as constantes do regulamento que se encontra em vigor, com as seguintes alterações:*

*Item 3. Critérios para participação do PDV*

*Subitem: 3.5. Idade igual ou superior a 55 anos*

*Item 7. Disposições Gerais*

*Subitem: 7.1.6. O incentivo de 30% (trinta por cento);*

*Subitem: 7.8. A Empresa manterá a sua participação no financiamento do Plano de Saúde durante o primeiro ano, após o desligamento do empregado, com alteração também no Termo de Adesão ao PDV;*

*Subitem: 7.10. O(a) empregado(a) que for dispensado(a) pelo PDV receberá o vale- alimentação/refeição durante o primeiro ano, contado da data de desligamento da Empresa.*

*Parágrafo Segundo - As rescisões do contrato de trabalho, dos (as) empregados(as) participantes do PDV, serão realizadas com a assistência e homologação pelo SINTER-MG".*

Depois, disse que as partes chegaram a acordo, nas reuniões que antecederam ao ajuizamento do presente DC, propondo a seguinte redação:

*CLÁUSULA - PROGRAMA DE DESLIGAMENTO VOLUNTÁRIO - PDV*

*A EMATER-MG apresentará proposta para continuidade do Programa de Desligamento Voluntário - PDV, como política de Recursos Humanos, a fim de possibilitar a abertura de novas inscrições.*

*Parágrafo Primeiro: A implantação do PDV fica condicionada a admissão dos aprovados no concurso público.*

*Parágrafo Segundo: Representantes da EMATER-MG e do SINTER-MG analisarão e definirão minuta do Regulamento do Programa de Desligamento Voluntário -PDV a ser submetido à Diretoria Executiva da EMATER-MG, para deliberação e posterior encaminhamento ao Comitê de Orçamento e Finanças - COFIN. 8ª. Reunião - vide ata de f. 932.*

Em sede de defesa, a suscitada declarou que não concorda mais com a inclusão de tal cláusula, f. 1179, nem mesmo na redação anteriormente acordada. Explicou que o PDV é ato administrativo, depende do poder empregatício e da implementação pelo Estado de Minas Gerais, observando-se o art. 169/CF. Cabe à suscitada analisar se seria melhor instaurar o PDV mediante ACT ou apenas por meio de regulamento empresarial, e não pode ser imposto através de sentença normativa. Relatou que o sindicato foi instado a participar da elaboração do PDV em nov/2019, mas somente respondeu em junho/2020, quando as negociações com o Governo do Estado já estavam avançando, em fase de deliberação. Assim, salienta que não há mais razão para a participação do suscitante, pois a situação voltaria à "estaca zero", prejudicando o avanço das negociações. Diz ser urgente a necessidade de desligamento dos empregados antigos, mediante PDV, e a contratação de novos concursados, inclusive para atender, pelo menos em parte, à orientação do MPT para proceder com a contratação de PCD (pessoas com deficiência) aprovadas mediante concurso. Diz que não há como acatar a participação do sindicato na elaboração da minuta do PDV, na atual conjuntura, pois implicaria retrocesso administrativo (f. 1179 /1181).

Em sua réplica, o Sindicato aduziu que o Governo já tinha aprovado o PDV, f. 1437/1438.

Com efeito, como se trata de matéria restrita à negociação direta entre as partes, INDEFIRO.

Ademais, consta dos autos a Deliberação da Diretoria sobre o PDV, f. 1443, com o correspondente Regulamento do PDV-2020/2021 - f. 1444/1450, sendo que já transcorreu o período integralmente, porque foi de 01/08/2020 a 31/08/2021.

Assim, mostra-se inócuo acolher a pretensão.

INDEFIRO.

### **CLÁUSULA 29 - ADICIONAL DE INTERIORIZAÇÃO**

A suscitada confirmou que houve acordo nas reuniões que precederam o ajuizamento do Dissídio, mas a redação da cláusula trazida pela empresa difere daquela apresentada pelo sindicato - vide pauta de reivindicações às f. 22/23 c/c f. 1181/1182, e ata da reunião, f. 932.

No entanto, os valores da taxa de interiorização foram os mesmos apresentados por ambas as partes, que é a essência da cláusula. De toda forma, fica acolhida a redação trazida pela suscitada, pois se mostra mais condizente e próxima à redação da cláusula 11 do ACT-2017/2019 (f. 1222), bem como condizente com o que consta da ata de reunião, f. 932, cujo objetivo foi manter a redação da cláusula do ACT-2017/2019, apenas com a alteração dos valores constantes do parágrafo 2º.

Portanto, DEFIRO PARCIALMENTE, para manter a cláusula do ACT anterior, com reajuste de valores, passando a ter a seguinte redação:

### **ADICIONAL DE INTERIORIZAÇÃO**

A EMATER-MG manterá os procedimentos de classificação de municípios e garantirá a todos (as) seus (as) empregados(as) das áreas administrativas e técnica, que trabalhem em municípios sedes de Escritórios Locais, carentes de infraestrutura básica e classificados de acordo com critérios estabelecidos, o recebimento da taxa de interiorização.

Parágrafo Primeiro- A EMATER-MG dará tratamento igual a todos (as) seus(as) empregados(as), das áreas técnica e administrativa, pagando-lhes a taxa de interiorização, independentemente destes trabalharem, ou não em programa /projetos especiais.

Parágrafo Segundo- O valor da Taxa de Interiorização será de R\$ 160,00 (FAIXA A). R\$ 214,00 (FAIXA B), R\$ 267,00 (FAIXA C) e R\$ 534,00 - Projeto Jaíba, respectivamente, conforme classificação do Município.

Parágrafo Terceiro- Os benefícios constantes desta Cláusula e seus parágrafos não integrarão para nenhum efeito, o salário do(a) empregado(a).

### **CLÁUSULA 30 - ALIMENTAÇÃO NO MEIO RURAL E EM MUNICÍPIOS DISTINTOS DAQUELES DE LOTAÇÃO DO EMPREGADO(A)**

Está sendo alterada a cláusula 6ª do ACT-2017/2019 (f. 1220) - vide ata de reunião f. 933 - vide termo aditivo do ACT f. 1237, cláusula 5ª.

A Emater confirmou que houve acordo entre as partes, mas a redação da cláusula que ela trouxe na defesa, f. 1182/1183, está ligeiramente distinta daquela apresentada na pauta de reivindicações pelo suscitante, f. 23, conforme os trechos sublinhados abaixo:

#### *AJUDA DE CUSTO/ALIMENTAÇÃO NO MEIO RURAL NOS MUNICÍPIOS NÃO CONTEMPLADOS NO DECRETO 47.045/2016*

*A EMATER-MG continuará a reembolsar o valor de R\$ 21,00 (vinte e um reais), por refeição no meio rural do município de lotação do(a) empregado (a) e o valor de R\$ 52,50 (cinquenta e dois reais e cinquenta centavos) por refeição, exclusivamente, quando o(a) empregado(a) encontrar-se em serviço em município distinto daquele em que se encontra lotado, conforme horários descritos na Norma de Administração nº 045/2017.*

*Parágrafo Primeiro- Quando o empregado se deslocar para município diferente de sua lotação e que não forem limítrofes, o empregado receberá valores conforme o decreto estadual citado no caput.*

*Parágrafo Segundo- Excepcionalmente, nos Municípios limítrofes da Região Metropolitana de BH e Vale do Aço, a EMATER pagará o valor de R\$52,50 (cinquenta e dois reais e cinquenta centavos) por refeição.*

DEFIRO EM PARTE, adotando-se a redação da cláusula apresentada pela suscitada, pois se mostra mais completa e condizente com a cláusula

5ª do termo aditivo ao ACT-2017/2019, f. 1237, configurando-se, portanto, manutenção de conquista anterior.

## **CLÁUSULA 31 - SEGURANÇA E QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO**

Conforme se infere da pauta de reivindicações, f. 23/24, e das alegações da suscitada, na defesa, f. 1183/1184, houve acordo entre as partes, e foi negociada a manutenção da CLÁUSULA 50 do ACT 2017/2019 (f. 1233/1234), com a adequação do parágrafo quarto, ficando a Cláusula com a seguinte redação:

### *CLÁUSULA 31 - SEGURANÇA NO AMBIENTE DO TRABALHO*

*A EMATER-MG avaliará as condições de trabalho de seus escritórios promovendo estudos e ações para as adequações buscando o bem-estar do (a) trabalhador(a).*

*Parágrafo Primeiro - A EMATER-MG fornecerá equipamentos de proteção individual aos(as) empregados(as), desde que identificada sua necessidade pelas áreas competentes da Empresa. A EMATER-MG realizará um diagnóstico técnico da necessidade e viabilidade para aquisição dos EPIs.*

*Parágrafo Segundo - A EMATER-MG comunicará por escrito ao Sindicato, com antecedência mínima de 30 (trinta) dias, a data da Eleição da CIPA.*

*Parágrafo Terceiro - A EMATER-MG fornecerá ao SINTER-MG, sempre que solicitada, no prazo de até 30 (trinta) dias o Programa de Prevenção de Risco, ficando assegurado ao SINTER-MG o acompanhamento da realização das atividades e, quando solicitado, o relatório das ações desenvolvidas.*

*Parágrafo Quarto - A EMATER comunicará aos seus gerentes regionais a necessidade de observar e fazer cumprir as normas relativas às condições do ambiente de trabalho.*

DEFIRO.

## **CLÁUSULA 32 - EXAMES PERIÓDICOS**

Conforme se infere da pauta de reivindicações, f. 24/25, e da defesa, f. 1184, houve acordo entre as partes, para se manter a redação da Cláusula 23 do ACT 2017/2019 (f. 1226), nos seguintes termos:

**CLÁUSULA 32 - EXAMES PERIÓDICOS -**

Os exames exigidos por lei ou pela EMATER-MG, em razão do contrato de trabalho, serão custeados pela Empresa se, na localidade, não houver órgão competente que os realize gratuitamente.

Parágrafo único - Na realização dos exames periódicos, se houver solicitação médica para realização de exames complementares, relativos às condições de risco ocupacionais, desde que justificados e homologados pelo Coordenador do Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional da EMATER-MG, os mesmos serão custeados pela Empresa.

DEFIRO, por se tratar de manutenção de conquista anterior.

### **CLÁUSULA 33 - INCENTIVO À QUALIFICAÇÃO PROFISSIONAL DOS (AS) EMPREGADOS(AS)**

Conforme as alegações trazidas pelo suscitante, f. 25/27, e a confirmação da suscitada em sede de defesa, f. 1185/1186, houve acordo entre as partes para se manter a redação da cláusula 28 do ACT-2017/2019 (f. 1227/1228), com acréscimo de um parágrafo constando que a EMATER-MG e o SINTER retomarão o assunto em reunião periódica.

Portanto, DEFIRO, por se tratar de manutenção de conquista anterior, sendo que a inclusão do §8º está condizente com a ata da reunião, f. 935/936, ficando a cláusula com a seguinte redação final:

### **CLÁUSULA 33 - INCENTIVO À FORMAÇÃO E QUALIFICAÇÃO DOS (AS) EMPREGADOS(AS)**

A EMATER-MG considerará como justificada a entrada com atraso, ou a saída antecipada, se necessária, para comparecimento do (a) empregado (a) estudante a exame de vestibular e ou a provas escolares, em curso e ou concurso, realizados por estabelecimentos legalmente reconhecidos, desde que feita a comunicação ao empregador com 72 (setenta e duas) horas de antecedência e comprovando o comparecimento no prazo de até 5 (cinco) dias da realização das provas.

Parágrafo Primeiro - A EMATER-MG liberará, sem prejuízo de sua respectiva remuneração, o (a) empregado(a), regularmente matriculado(a) em curso de segundo grau e de graduação do comparecimento ao trabalho para frequentar estágio obrigatório - limitado a 30 (trinta) dias por ano, desde que seja de interesse da empresa e custeado por recursos próprios.

Parágrafo Segundo - A EMATER-MG liberará, sem prejuízo de sua respectiva remuneração, até 02 (duas) semanas por ano para participar de encontro presencial de curso de pós-graduação em que o(a) empregado(a) esteja regularmente matriculado(a) em estabelecimento legalmente reconhecido, desde que seja custeado por recursos do próprio empregado(a) e que seja de interesse da empresa, e comprovada a participação, em até 30 (trinta) dias após o encontro.

Parágrafo Terceiro - A(o) empregado(a) ocupante de cargo efetivo de nível médio que não tenha pré-requisito de ensino superior, que tenha concluído, ou venha concluir curso superior, devidamente reconhecido, será assegurado uma vantagem denominada vantagem de graduação, correspondente a 10% (dez por cento) do salário base inicial de sua faixa de enquadramento e o direito a participar de processo seletivo para cursos de pós-graduação ofertados pela EMATER-MG, desde que correlato à sua área de atuação.

Parágrafo Quarto - O(a) empregado(a) que concluiu ou que venha concluir cursos de pós-graduação em áreas de interesse da Empresa terá, como vantagem de aperfeiçoamento profissional, valor correspondente aos seguintes percentuais de acréscimos: 10% (dez por cento) para especialização; 17% (dezesete por cento) para mestrado e doutorado, calculado sobre o seu salário-base inicial de sua faixa de enquadramento, desde que preenchidos os requisitos previstos em norma.

Parágrafo Quinto - A EMATER-MG divulgará, amplamente, as vagas, áreas de concentração e critérios para participar dos cursos de pós-graduação ofertados pela Empresa. Assegurada a igualdade de oportunidades de participação a todos(as) empregados(as), das áreas administrativa e técnica, em cursos correlatos à sua área de atuação, com prioridade na seleção para os(as) interessados(as) que ainda não tiveram oportunidade de participação.

Parágrafo Sexto - A EMATER-MG implantará uma política de qualificação continuada, possibilitando aos(as) seus(usa) empregados (as) a atualização nas áreas técnica e administrativa.

Parágrafo Sétimo - O SINTER-MG continuará com um(a) representante no comitê de pós-graduação.

Parágrafo Oitavo - A EMATER-MG se compromete a levar o pleito ao Comitê de Pós-Graduação, de análise da possibilidade de estender o benefício da pós-graduação aos empregados da área administrativa e retomará a discussão desta cláusula com o SINTER-MG em reunião periódica.

DEFIRO.

### **CLÁUSULA 34 - TRANSFERÊNCIA DO(A) EMPREGADO(A)**

Pela análise da pauta de reivindicações, f. 27, e dos termos da defesa, f. 1186/1187, conclui-se que houve acordo entre as partes, para se manter a redação da Cláusula 54 do ACT-2017/2019 (f. 1234), com a inclusão de parágrafo, constando a reavaliação da cláusula em reunião periódica. A referida inclusão mostra-se condizente com a ata da reunião prévia, f. 937.

Portanto, DEFIRO, por se tratar de manutenção de conquista anterior, passando a cláusula a ter a seguinte redação:

#### *CLÁUSULA 34 - TRANSFERÊNCIA DE EMPREGADO(A)*

*A Empresa receberá pedidos de permuta entre empregados que ocupem os mesmos cargos. A EMATER -MG analisará as solicitações e havendo compatibilidade de interesses entre empregado e empregador a solicitação será homologada pela diretoria da EMATER-MG.*

*Parágrafo Primeiro - EMATER-MG e SINTER-MG negociarão em reunião periódica a ampliação do valor da ajuda de custo e possibilidade de publicação periódica de quadro de vagas.*

*Parágrafo Segundo - As verbas indenizatórias e outras despesas inerentes a transferência de empregado por interesse da Empresa serão regidas por normativo próprio da EMATER-MG.*

*Parágrafo Terceiro - A EMATER efetuará a título de ajuda de custo, o pagamento ao(a) empregado(a) transferido(a) por interesse da empresa, o valor de R\$1.500,00 (mil e quinhentos reais), equivalente a 10 diárias da Faixa II "demais municípios" do Decreto 45618/2011, independente do cargo do empregado. No caso de reajuste determinado pelo Decreto que rege a matéria no Estado aplicar-se-á o mesmo índice para correção.*

*Parágrafo Quarto - EMATER-MG e SINTER-MG reavaliarão as condições pactuadas nesta cláusula em reunião periódica.*

DEFIRO.

### **CLÁUSULA 35 - FLEXIBILIZAÇÃO DA JORNADA DE TRABALHO**

Conforme se infere da pauta de reivindicações, f. 27/28, e das alegações da suscitada em sede de defesa, f. 1187/1188, houve acordo entre as partes, para se manter a redação da Cláusula 25 ACT do 2017/2019 (f. 1227/1228), *verbis*:

#### **CLÁUSULA 35 - FLEXIBILIZAÇÃO DA JORNADA DE TRABALHO**

Fica estabelecido, para as Unidades Regionais e Locais, o horário de trabalho padrão de 7:30 às 11:30 e 13:30 às 17:30.

Parágrafo Primeiro - Será adotada para os(as) empregados(as) lotados(as) em todas as Unidades da EMATER-MG, excetuando-se aqueles(as) lotados(as) no Escritório Central, a alternativa de definições do horário de trabalho. Caberá ao (a) empregado(a) optar pela jornada de 7:30 às 11:30 e 13:30 às 17:30 ou de 8:00 às 12:00 e 13:00 às 17:00.

Parágrafo Segundo - O(a) empregado(a) poderá optar em reduzir o horário intrajornada, (almoço e descanso) de 2(duas) para 1(uma) hora, com a alteração do mesmo tempo na entrada e/ou encerramento da jornada diária.

Parágrafo Terceiro - O(a) empregado(a) comunicará ao(a) superior imediato(a) o seu interesse de alterar a jornada formalizando os horários que serão cumpridas diariamente. Após a definição do horário, somente será permitido nova solicitação de alteração após transcorrido um ano.

DEFIRO, por se tratar de manutenção de conquista anterior.

## **CLÁUSULA 36 - RECURSOS FINANCEIROS E MATERIAIS DA EMPRESA**

Pelas alegações do suscitante, na pauta de reivindicações, f. 28, e pelos termos da defesa da suscitada, f. 1188, conclui-se que houve acordo entre as partes, para se manter a mesma redação da Cláusula 42 do ACT 2017/2019 (f. 1232), com acréscimo de parágrafo, assegurando-se que tal cláusula será rediscutida em reunião periódica.

A inserção do parágrafo encontra amparo na ata de reunião prévia, f. 938.

Sendo assim, DEFIRO, por se tratar de manutenção de conquista anterior, passando a cláusula a ter a seguinte redação:

### **CLÁUSULA 36 - ORÇAMENTO DAS UNIDADES DA EMPRESA -**

A EMATER-MG realizará um estudo para verificar a viabilidade de um novo sistema de distribuição de recursos para os escritórios locais de forma padronizada.

Parágrafo Primeiro - A prioridade de destinação dos recursos será para a atividade fim, com preferência para a Unidade Local que apresentará, anualmente, acompanhado do plano de trabalho, a planilha financeira referente à realização deste plano.

Parágrafo Segundo - As partes retomarão a discussão desta cláusula em reunião periódica.

DEFIRO.

### **CLÁUSULA 37 - MANUAL DO EMPREGADO**

As partes acordaram a retirada da cláusula, vide defesa f. 1189 c /c ata de reunião f. 938. Portanto, INDEFIROa pretensão do Sindicato, já que a cláusula será retirada.

### **CLÁUSULA 38 - VALE-TRANSPORTE**

Conforme se infere da pauta de reivindicações, f. 29, e da defesa, f. 1189, houve acordo entre as partes, para se manter a redação da cláusula 55 do ACT 2017/2019 (f. 1235).

Portanto, DEFIRO, por se tratar de manutenção de conquista anterior, e a cláusula fica assim redigida:

*CLÁUSULA 38 - VALE-TRANSPORTE - A EMATER-MG continuará fornecendo a seus (as) empregados (as) o vale-transporte em conformidade com a legislação que rege a matéria.*

### **CLÁUSULA 39 - PLANO DE SAÚDE(A SER ALTERADA)**

O sindicato alega que houve ampliação da cobertura no plano de saúde, o que ocasionou maior onerosidade. Pretende que a suscitada aumente a sua coparticipação, de 3% para 4%, para não tornar o plano deficitário, e a fim de manter a paridade do custeio da empresa e dos empregados no plano de saúde, pois se trata de conquista de mais de vinte anos (f. 30). O suscitante propõe cláusula com a seguinte redação:

*"A EMATER-MG manterá o convênio com a CABEFE - Caixa Beneficente dos Funcionários da EMATER-MG, desembolsando o percentual de 4% (quatro por cento) do valor da folha de salários dos(as) associados(as) à CABEFE, cabendo aos empregados associados contribuírem com 3% (três por cento) da*

*respectiva remuneração, resgatando-se a paridade de participação no plano, uma vez que os(as) empregados(as) assumem outros custos de coparticipação, não Assumidos pela Empresa.*

*Parágrafo Primeiro - A EMATER-MG e o SINTER-MG proporão à CABEFE constituir um grupo de trabalho tripartite, para em até 3(três) meses da assinatura do presente acordo, analisar a viabilidade de solução das seguintes questões /problemas apresentados pelos(as) participantes da referida Caixa: I. cobertura do plano de saúde nos atendimentos aos(as) participantes e/ou dependentes que residem próximo das fronteiras, ou em outros Estados; II. refazer o cálculo do(a) participante aposentado(a) que já se desligou da EMATER-MG para 6% (seis por cento) dos valores do benefício previdenciário e complementação da Fundação CERES, quando houver; III. verificar alternativas que adequem o reembolso aos gastos efetivamente realizados para atendimento por especialistas nos municípios que se encontram mais distantes daqueles com infraestrutura.*

*Parágrafo Segundo - Enquanto não for encontrada uma alternativa para a situação dos(as) participantes e/ou dependentes que residem próximo das fronteiras, ou em outro Estado, a EMATER-MG e o SINTER-MG negociarão com a CABEFE, para que faça o reembolso das despesas de deslocamento desses(as) e /ou dependentes até os especialistas.*

*Parágrafo Terceiro - A EMATER-MG liberará os(as) empregados (as), participantes da Diretoria e Conselhos Deliberativo e Fiscal da CABEFE, para participarem das reuniões ordinárias e extraordinárias da CABEFE, sem prejuízo de suas remunerações".*

Em sede de defesa, f. 1190, a suscitada propõe a manutenção da cláusula, nos moldes do texto anterior do ACT 2017/2019 correspondente à cláusula 46, a qual mantém a paridade de custos. Ela destaca, ainda, que as demais taxas cobradas pela CABEFE nada têm a ver com a paridade, mas com o Sistema de Coparticipação do associado nos procedimentos realizados através da rede conveniada, com desconto na folha de pagamento (videitem X - Tabela de Coparticipação, do anexo CONVÊNIO CABEFE EMATER-MG), a fim de desestimular abusos e déficit do Plano de Saúde.

Pois bem.

Como se trata de cláusula nitidamente onerosa, e típica da negociação direta entre as partes, e diante da negativa expressa da empresa, não há como acolher a proposta do suscitante.

Assim, DEFIRO PARCIALMENTE, para manter a redação da cláusula 46 do ACT anterior (f. 1233), ficando a cláusula redigida nos seguintes termos:

#### *CLÁUSULA 39 - PLANO DE SAÚDE*

*A EMATER/MG, nos termos do convênio com a CABEFE (Caixa Beneficente dos Funcionários da EMATER-MG), continuará descontando, unicamente, 3% (três por cento) do valor da folha de salários de seus empregados, desde que eles estejam associados à CABEFE e na categoria de sócios efetivos. Cabe, então, aos empregados associados contribuírem com 3% (três por cento) da respectiva remuneração, mais os valores referentes às taxas de dependente, percentuais referentes à coparticipação no referido plano, e demais obrigações previstas no Regulamento da Caixa de Beneficência dos Funcionários da EMATER-MG (CABEFE).*

*Parágrafo Primeiro - A EMATER-MG e o SINTER-MG negociarão a ampliação da coparticipação da Empresa no financiamento do Plano de Saúde, na primeira reunião periódica.*

*Parágrafo Segundo - A EMATER-MG liberará os (as) empregados (as), participantes da Diretoria e Conselhos Deliberativo e Fiscal da CABEFE, para participarem das reuniões ordinárias e extraordinárias da CABEFE, sem prejuízo de suas remunerações.*

#### **CLÁUSULA 40 - AUSÊNCIA PARA ACOMPANHAR FAMILIAR(A SER ALTERADA)**

A proposta original do suscitante era nos seguintes termos:

*"A EMATER-MG permitirá que o(a) seu(ua) empregado(a) se ausente do trabalho, considerando como falta justificada, até 12 dias por ano para acompanhar familiar (filho, cônjuge ou companheiro e pais ou outro dependente econômico) em consulta médica, exames ou outros procedimentos em estabelecimentos do serviço de saúde.*

*Parágrafo Primeiro - O período poderá ser fracionado em abono hora de trabalho desde que sua soma total não ultrapasse 12 jornadas diárias de trabalho.*

*Parágrafo Segundo - O(a) empregado(a) comunicará ao seu chefe imediato as datas que precisará se ausentar, com antecedência de 24 horas. Caso a situação não possibilite a comunicação prévia, esta deverá ser feita em até 3 (três) dias, contados a partir do primeiro dia de ausência.*

*Parágrafo Terceiro - Quando retornar ao trabalho, o(a) empregado(a) apresentará ao seu chefe imediato atestado do médico do seu familiar, em que constará: a) nome completo do familiar/paciente; b) período /data em que o empregado prestou tal assistência.*

*Parágrafo Quarto - Esse benefício não ensejará redução das férias regulamentares, nem da licença-prêmio, nem interromperá a contagem do biênio da promoção horizontal".*

Mas o sindicato alegou que nas reuniões que antecederam o ajuizamento do presente DC, as partes haviam chegado a um acordo, para que houvesse alteração no *caput*(f. 30), passando a ter a seguinte redação:

*"A EMATER-MG permitirá que o(a) seu(ua) empregado(a) se ausente do trabalho, considerando como falta justificada, até 6 (seis) dias por ano para acompanhar familiar (filho, cônjuge ou companheiro e pais ou outro dependente econômico) em consulta médica, exames ou outros procedimentos em estabelecimentos do serviço de saúde".*

Entretanto, em sede de defesa, a suscitada disse que, apesar de ter havido acordo, anteriormente ao ajuizamento do presente DC, a posterior ocorrência da pandemia por Covid-19 alterou a situação contratual, com a introdução do teletrabalho para a maioria dos empregados, sem controle de jornada, conforme Deliberação da Diretoria nº 2247/2020, de modo que perdeu o sentido o acréscimo nos dias de ausência, que havia sido anteriormente acordado. Assim, a suscitada propõe que seja mantida a cláusula 13 do ACT-2017/2019, em seu texto original, até porque os casos que demandarem excepcional período maior de ausência já estariam albergados no parágrafo 1º (vide f. 1191/1192).

Pois bem.

Diante da discordância expressa da empresa, e considerando que o ACT anterior previa apenas 2 dias de ausência por ano, não é possível ampliar as hipóteses de afastamento, pois se trata de cláusula nitidamente onerosa, típica da negociação direta entre as partes.

Assim, DEFIRO PARCIALMENTE, para manter a redação original da cláusula 13 do ACT-2017/2019, passando a ter o seguinte teor:

#### **CLÁUSULA 40 - AUSÊNCIA PARA ACOMPANHAR FAMILIAR**

A EMATER-MG permitirá que o(a) empregado(a) se ausente do trabalho, considerando como falta justificada, até 2 (dois) dias por ano para acompanhar familiar (filho, cônjuge ou companheiro, e pais ou outro dependente

econômico) em consulta médica, exames ou outros procedimentos em estabelecimentos do serviço de saúde.

Parágrafo primeiro - Em casos excepcionais, o(a) Gerente terá a prerrogativa de dilação do prazo previsto anteriormente, respeitados os procedimentos dos parágrafos seguintes.

Parágrafo segundo - O período poderá ser fracionado em abono hora de trabalho desde que sua soma total não ultrapasse 2 (duas) jornadas diárias de trabalho, resguardada a situação excepcional do parágrafo anterior.

Parágrafo terceiro - O(a) empregado (a) comunicará ao(a) seu (sua) chefe imediato(a) as datas em que precisará se ausentar, com antecedência de 24h (vinte e quatro horas). Caso a situação não possibilite a comunicação prévia, esta deverá ser feita em até 3 (três) dias, contados a partir do primeiro dia de ausência.

Parágrafo quarto - Quando retornar ao trabalho, o(a) empregado (a) apresentará ao(a) seu(sua) chefe imediato(a) atestado médico do seu familiar, em que constará: a) nome completo do familiar/paciente; b) período/data em que o(a) empregado(a) prestou tal assistência.

Parágrafo quinto - Esse benefício não ensejará redução das férias regulamentares, nem da licença prêmio, nem interromperá a contagem do biênio da promoção horizontal.

#### **CLÁUSULA 41 - RECESSO NO FINAL DO ANO**

Conforme pauta de reivindicações, f. 30/31, e defesa da suscitada à f. 1193, as partes avençaram a manutenção da Cláusula 49 do ACT 2017 /2019 (f. 1233), com o seguinte teor:

CLÁUSULA 41 - RECESSO FINAL DO ANO - A EMATER-MG manterá como folga normal o dia anterior e posterior ao Natal e o dia anterior e posterior ao Ano Novo.

DEFIRO, por se tratar de manutenção de conquista anterior.

#### **CLAUSULA 42 - LICENÇA-PRÊMIO- A SER ALTERADA**

A proposta original do Sindicato era no seguinte teor:

*"Completado o primeiro decênio de serviços prestados à EMATER-MG, o(a) empregado(a) terá direito a 90 (noventa) dias de licença-prêmio.*

*Parágrafo Primeiro - Após completado o primeiro decênio, a cada 5 (cinco) anos de serviço subsequente, fica garantido ao(à) empregado(a) o direito de gozar 45 (quarenta e cinco) dias de licença-prêmio, do período decenal em curso.*

*Parágrafo Segundo - O(a) empregado(a) poderá optar em vender até um terço da licença prêmio não gozada, com a solicitação ao DEPRH da EMATER-MG com, no mínimo, 3 (três) meses de antecedência.*

*Parágrafo Terceiro - Para agendamento da licença-prêmio o período mínimo de gozo será de 5 (cinco) dias, com obrigatoriedade de um intervalo mínimo de 30 (trinta) dias entre as marcações.*

*Parágrafo Quarto - No caso de haver crédito de dias de licença-prêmio, quando da rescisão do contrato de trabalho, o(a) empregado(a) terá direito de ser indenizado, independentemente da data da sua admissão".*

Mas ele afirmou que houve acordo prévio, nas reuniões que antecederam o ajuizamento do presente DC, tendo sido avençada a seguinte redação (f. 31):

*CLÁUSULA - LICENÇA-PRÊMIO - Completado o primeiro decênio de serviços prestados à EMATER-MG, o(a) empregado(a) terá direito a 90 (noventa) dias de licença-prêmio.*

*Parágrafo Primeiro - Após o primeiro decênio completado, a cada 5 (cinco) anos de serviço subsequente, fica garantido ao(a) empregado (a) o direito de gozar 45 (quarenta e cinco) dias de licença-prêmio, do período decenal em curso.*

*Parágrafo Segundo- Para agendamento da licença-prêmio o período mínimo de gozo será de 5 (cinco) dias, com obrigatoriedade de um intervalo mínimo de 30(trinta) dias entre as marcações.*

*Parágrafo Terceiro - No caso de haver crédito de dias de licença-prêmio, quando da rescisão do contrato de trabalho, o(a) empregado(a) terá direito de recebê-las, como parcela indenizada, independentemente da data da sua admissão.*

Em sede de defesa, a suscitada afirmou que, embora tenha havido acordo, anteriormente ao ajuizamento do presente DC, atualmente a EMATER-MG verificou que, para implementação do seu PDV, a previsão de indenização das férias prêmio não gozadas gera acréscimo considerável na projeção de suas despesas. Assim, a suscitada não concorda com a manutenção da cláusula da licença prêmio, e realça, inclusive, que é desnecessário tratar do assunto em norma coletiva, pois continua em vigor a Norma de Administração nº 031-02/2017 (f. 1343/1346), a qual

garante a indenização das férias prêmio não gozadas, quando do término do contrato de trabalho dos atuais empregados, exceto nos casos de dispensa por justa causa. Ressaltou, também, que, ainda que em tese fosse alterado o referido regulamento empresarial, permanece o direito dos atuais empregados em receber as férias-prêmio eventualmente não gozadas à época da extinção de seu contrato de trabalho, nos termos acima, pela incidência do princípio da inalterabilidade lesiva do contrato de trabalho (f. 1193/1194).

Apesar das alegações defensivas da suscitada, observa-se que a redação que havia sido avençada entre as partes é exatamente aquela que constava da cláusula 37 do ACT anterior (f. 1231).

Assim, não é possível acolher a proposta original do sindicato, mas acolho a contraproposta que já foi apresentada desde a pauta de reivindicações (f. 31), por se tratar de manutenção de conquistas anteriores.

Assim, DEFIRO PARCIALMENTE, para manter a cláusula do ACT-2017/2019, com o seguinte teor:

**CLÁUSULA 42 - LICENÇA-PRÊMIO-** Completado o primeiro decênio de serviços prestados à EMATER-MG, o(a) empregado(a) terá direito a 90 (noventa) dias de licença-prêmio.

Parágrafo Primeiro - Após o primeiro decênio completado, a cada 5 (cinco) anos de serviço subsequente, fica garantido ao(a) empregado (a) o direito de gozar 45 (quarenta e cinco) dias de licença-prêmio, do período decenal em curso.

Parágrafo Segundo- Para agendamento da licença-prêmio o período mínimo de gozo será de 5 (cinco) dias, com obrigatoriedade de um intervalo mínimo de 30(trinta) dias entre as marcações.

Parágrafo Terceiro - No caso de haver crédito de dias de licença-prêmio, quando da rescisão do contrato de trabalho, o(a) empregado(a) terá direito de recebê-las, como parcela indenizada, independentemente da data da sua admissão.

### **CLÁUSULA 43 - FÉRIAS**

O suscitante alegou ter havido acordo entre as partes, f. 32, o que restou confirmado na defesa, f. 1194, para se manter a redação da Cláusula 24 do ACT 2017/2019 (f. 1226), com o seguinte teor:

CLÁUSULA 43 - FÉRIAS - A EMATER-MG concederá aos(as) empregados(as), após completado o período aquisitivo e mediante solicitação expressa, independente de idade, férias anuais a serem gozadas em um período de 30 dias ou em dois períodos de, no mínimo, 10 dias cada um.

DEFIRO, por se tratar de manutenção de conquista anterior.

#### **CLÁUSULA 44 - FORTALECIMENTO DA POLÍTICA PÚBLICA DE EXTENSÃO RURAL**

O suscitante alegou na pauta de reivindicações, f. 32, e a suscitada confirmou na defesa, f. 1195, que as partes acordaram em manter a redação da Cláusula 27 do ACT 2017/2019 (f. 1227), nos seguintes termos:

#### *CLÁUSULA 44 - FORTALECIMENTO DA POLÍTICA PÚBLICA DE EXTENSÃO RURAL*

*Durante a vigência do presente acordo, EMATER-MG e SINTER-MG definirão uma agenda de atividades que possibilite reestruturar e fortalecer a assistência técnica e extensão rural, como política pública estadual, buscando-se assegurar a composição de equipes básicas multidisciplinares.*

*Parágrafo Primeiro - A EMATER-MG buscará junto aos Governos Estadual e Federal alternativas de financiamento da assistência técnica e extensão rural com os Municípios, de forma a eliminar a vulnerabilidade dos(as) empregados(as) da Empresa.*

*Parágrafo Segundo - Para composição das referidas equipes, a EMATER-MG fará as admissões, exclusivamente, através de concurso público, conforme determinam os artigos 37, inciso II, da Constituição Federal e artigo 21 da Constituição Estadual.*

DEFIRO, por se tratar de manutenção de conquista anterior.

#### **CLÁUSULA 45 - NORMATIZAÇÃO DOS PROCEDIMENTOS SINDICANTES E PROCESSANTES NO ÂMBITO DA EMATER-MG- A SER ALTERADA**

A proposta inicial do Sindicato era:

*A Norma de Administração Nº 043-04/2016, que rege os processos de Sindicância e Administrativo Disciplinar, será alterada para suprimir o item 5.10 que trata do PAS - Procedimento Administrativo Simplificado.*

Mas o suscitante afirmou que houve acordo prévio entre as partes, tendo sido avençada a manutenção da Clausula 41 do ACT 2017/2019, com a inclusão de parágrafo que a mesma será rediscutida em reunião periódica:

*CLÁUSULA - NORMATIZAÇÃO DOS PROCEDIMENTOS SINDICANTES E PROCESSANTES NO ÂMBITO DA EMATER-MG -*

*A Sindicância e o Processo Administrativo Disciplinar serão regidos pelo Normativo Interno vigente. Parágrafo Primeiro - Acrescenta-se à NA 043-03 /2012, o seguinte subitem 7.10.1: "Se nomeados(as) até três empregados(as) para defenderem o revel, com a recusa expressa de todos(as) eles(as), a comissão processante poderá julgar o processo no estado em que se encontre, não caracterizando este fato qualquer nulidade".*

*Parágrafo Segundo: As partes discutirão esta cláusula em reunião periódica.*

Em sede de defesa, f. 1195, afirmou que não há qualquer ilegalidade na previsão do PAS - processo administrativo simplificado; explicou que a EMATER delegou competência aos respectivos gerentes regionais para apurar e punir os atos de menor complexidade, que não justificam a abertura de PAD. Disse que não houve acordo sobre a referida norma, e que, na reunião anterior ao ajuizamento do DC, o assunto foi tratado juntamente com a cláusula do manual do empregado, e a conclusão seria para sua retirada. Assim, a empresa negou tanto a proposta inicial do sindicato, quanto a manutenção da cláusula 41 do ACT-2017/2019 (vide f. 1195/1200). Juntou aos autos a Norma de Administração 043-04/2016, f. 1319.

Pois bem.

Relendo as atas das reuniões prévias, especificamente à f. 938 (ID. 9b3b784 - Pág. 2), não é possível concluir que as partes acordaram a retirada das duas cláusulas, a que mencionava o manual do empregado e também aquela que discutia o PAS.

Sendo assim, DEFIRO PARCIALMENTE, para manter o acordo prévio entre as partes, o que significa manter a redação original da cláusula 41 do ACT anterior (f. 1232), com o acréscimo do parágrafo que permite nova reunião entre as partes para debater o assunto, nos seguintes termos:

*CLÁUSULA 45 - NORMATIZAÇÃO DOS PROCEDIMENTOS SINDICANTES E PROCESSANTES NO ÂMBITO DA EMATER-MG -*

*A Sindicância e o Processo Administrativo Disciplinar serão regidos pelo Normativo Interno vigente.*

*Parágrafo Primeiro - Acrescenta-se à NA 043-03/2012, o seguinte subitem 7.10.1: "Se nomeados(as) até três empregados(as) para defenderem o revel, com a recusa expressa de todos(as) eles(as), a comissão processante poderá julgar o processo no estado em que se encontre, não caracterizando este fato qualquer nulidade".*

*Parágrafo Segundo: As partes discutirão esta cláusula em reunião periódica.*

#### **CLÁUSULA 46 - ANUÊNIO**

Conforme se infere da pauta de reivindicações, f. 33, e da defesa, f. 1201, houve acordo entre as partes, para se manter a redação da cláusula 12 do ACT 2017/2019 (f. 1222), *verbis*:

Continuará assegurado ao(a) empregado(a), detentor de cargo de provimento efetivo que completar cada ano de serviço efetivo na EMATER-MG, o direito a um adicional de 1% (um por cento), a título de anuênio, incidente sobre os proventos fixos de seu cargo.

DEFIRO, por se tratar de manutenção de conquista anterior.

#### **CLÁUSULA 47 - BANCO DE HORAS**

Considerando que há ligeiras discrepâncias entre a redação da cláusula apresentada pelo suscitante em sua pauta de reivindicações à f. 33, e a redação trazida pela suscitada, na defesa de f. 1202/1204, **DEFIRO, em parte**, apenas para manter a redação original da cláusula 14 do ACT-2017/2019, f. 1223, por se tratar de manutenção de conquista anterior, devendo permanecer o seguinte teor:

#### **Cláusula 47 - Banco de Horas**

Fica mantido o Banco de horas na EMATER-MG, no qual será registrado o crédito das horas trabalhadas por seus (as) empregados(as), além da jornada de oito horas diárias, e 40(quarenta) semanais, assim como o débito de horas não trabalhadas, para fins de compensação.

Parágrafo Primeiro- As horas suplementares trabalhadas além da jornada normal, para fins de compensação, a que se refere esta cláusula, não caracterizam serviços extraordinários, passíveis de remuneração.

Parágrafo Segundo- Os ocupantes dos Cargos com jornada especiais, ex: jornalistas-, excepcionalmente, poderão estender sua jornada por no máximo 2(duas) horas diárias.

Parágrafo Terceiro- Os ocupantes dos cargos com jornada em regime de tempo parcial não poderão estender sua jornada de trabalho.

Parágrafo Quarto- Os(as) empregados (as) ocupantes de cargos gerenciais e aqueles(as) autorizados (as) pela Diretoria, que são dispensados(as) do registro de ponto, não participarão da sistemática do Banco de Horas.

Parágrafo Quinto- O(a) empregado(a) submeterá à aprovação do seu superior imediato, com antecedência e a devida justificativa, o planejamento de tempo além da jornada, que será necessária para execução de trabalho, sendo que:

I- em situações excepcionais, em que haja necessidade de realização de atividades não programadas, que exijam trabalho além da jornada diária normal, o(a) empregado(a) submeterá ao(a) seu(sua) superior imediato, no primeiro dia útil subsequente à realização da atividade, requerimento de inclusão do tempo no Banco de Horas, com justificativa fundamentada;

II- o(a) superior(a) imediato(a), caso não prove a inclusão das horas laboradas, que não foram programadas, terá de informar, por escrito, ao (a) empregado(a) tal decisão, com justificativa fundamentada;

III - em situações excepcionais, em que haja necessidade de realização de atividades de trabalho no domingo e/ou feriado, desde que previamente autorizado, será assegurado ao empregado o direito ao descanso e a inclusão do crédito correspondente a 1 dia de labor;

IV- no caso do domingo e/ou feriado, o que empregado poderá escolher o momento de descanso, se no primeiro dia útil subsequente ao dia de trabalho, ou com até 5 dias de antecedência;

V - excetuando o trabalho em domingos e feriado, a compensação dar-se-á na proporção de uma hora de descanso para cada hora trabalhada, inclusive no sábado e no caso de pontos facultativos estadual e municipal;

VI- as horas suplementares à jornada normal de trabalho, desde que autorizadas pelo superior imediato, que ocorrerem devido à viagens e /ou eventos externos, incluído o tempo utilizado para deslocamento, serão lançadas como créditos no Banco de Horas;

VII - os minutos excedentes e/ou faltantes de 5 (cinco) minutos, limitados a 10 (dez) minutos diários, não serão incluídos no Banco de Horas, nos termos do disposto no art. 58, §1º da CLT - Consolidação das Leis do Trabalho;

VIII - as horas suplementares, caso ocorram, no caso de eventos destinados à qualificação profissional de interesse do empregado e custeados pela EMATER/MG (graduação e pós graduação) não serão objeto de compensação no Banco de Horas.

Parágrafo Sexto- O acerto do Banco de Horas será semestral, com os cálculos de 1º de janeiro a 30 de junho e 1º de julho a 31 de dezembro de cada ano, com a programação da compensação estabelecida de comum acordo entre empregado(a) e superior(a) imediato(a), que definirão as datas, respeitadas as seguintes condições:

I - os créditos e débitos referentes à última quinzena dos meses de junho e dezembro deverão ser saldados até o último dia útil dos meses de julho e janeiro, respectivamente;

II - as horas armazenadas no Banco de Horas, que corresponderem a débito do empregado, poderão ser exigidas sempre que houver necessidade de acréscimo da jornada normal, sem que isto implique em pagamento de horas extras, devendo a empresa, sempre que possível, comunicar o empregado da reposição de horas devidas;

III - as faltas não justificadas, em até 24 (vinte e quatro) horas, ao superior imediato, não poderão ser contabilizadas como débito no Banco de Horas, e serão descontadas em folha de pagamento;

IV - o(a) empregado(a) só será autorizado a compensar seus créditos em até 3 (três) dias ininterruptos, visando à continuidade dos serviços da EMATER-MG. Caso exista crédito superior a compensação deverá ser planejada de modo a não ultrapassar tal limite;

V - ocorrendo interrupção ou suspensão do contrato de trabalho, fica assegurado ao(a) empregado(a) o direito de compensar o saldo do seu Banco de Horas, positivo ou negativo, no semestre seguinte ao seu retorno.

VI - em caso de rescisão do contrato de trabalho, se o(a) empregado(a) tiver crédito de horas trabalhadas, além da jornada, fica assegurado ao (a) mesmo(a) o direito de receber as referidas horas, como horas extras não habituais,

acrescidas de 50% (cinquenta por cento) além do valor da hora normal. Caso haja débito no banco de horas, estas serão deduzidas das parcelas rescisórias, respeitando-se o limite legal.

Parágrafo Sétimo- A EMATER-MG e o SINTER-MG avaliarão o funcionamento do Banco de Horas, anualmente, por ocasião das negociações coletivas, fazendo ajustes e/ou adequações, caso sejam necessários.

#### **CLÁUSULA 48 - SEGURIDADE SOCIAL - CERES**

Conforme se infere da pauta de reivindicações, f. 35, e da defesa, f. 1204, as partes avençaram manter a redação da cláusula 51 do ACT 2017 /2019 (f. 1234), com o seguinte teor:

A EMATER-MG manterá o Plano de Benefícios da CERES, como parte integrante da Política de Pessoal da Empresa, nos termos assegurados pelo artigo 3º, da Lei Estadual nº 11.273, de 16 de novembro de 1993.

DEFIRO, por se tratar de manutenção de conquista anterior.

#### **CLÁUSULA 49 - METAS DE TRABALHO COMPATÍVEIS COM A REALIDADE**

Conforme o suscitante apontou na peça de ingresso, f. 49, e a suscitada confirmou na defesa, f. 1205, as partes ajustaram manter a cláusula 40 do ACT 2017/2019 (f. 1232), *verbis*:

Para definir as metas de trabalho a EMATER-MG levará em consideração a realidade de cada município, e região, compatibilizando-as com os recursos humanos e materiais disponíveis.

DEFIRO, por se tratar de manutenção de conquista anterior.

#### **CLÁUSULA 50 - ADAPTAÇÃO DO(A) EMPREGADO(A) EM SITUAÇÕES ESPECIAIS**

O suscitante alegou na pauta de reivindicações, f. 35/36, e a suscitada confirmou na defesa, f. 1205, que as partes acordaram em manter a redação da Cláusula 10 do ACT 2017/2019 (f. 1221), nos seguintes termos:

#### **ADAPTAÇÃO DO(A) EMPREGADO(A) EM SITUAÇÕES ESPECIAIS**

A EMATER-MG adaptará as condições de trabalho, possibilitando aos(as) seus(as) empregados(as) que, comprovadamente, tenham limitações para o exercício de uma jornada de trabalho, ou para certas atribuições do seu cargo efetivo,

de forma a possibilitar a continuidade da prestação de serviços à Empresa, respeitadas as condições de tais empregados(as), contribuindo, inclusive, para a qualidade de vida e recuperação destes(as).

Parágrafo Primeiro- Tal condição será comprovada através de laudo médico/psicológico, com homologação da Medicina do Trabalho da EMATER-MG, com avaliação da situação a cada doze meses.

Parágrafo Segundo- A EMATER-MG, desde que solicitada, assumirá o percentual de 50% (cinquenta por cento) do custo do convênio com a Prefeitura Municipal, equivalente ao(a)empregado(a), que se encontrar na condição prevista no caput desta cláusula.

DEFIRO, por se tratar de manutenção de conquista anterior.

#### **CLÁUSULA 51 - CESSÃO DE EMPREGADO (A) DA EMATER**

Embora o Sindicato alegue se tratar de manutenção de cláusula anterior, a redação que ele trouxe em sua pauta de reivindicações, f. 36, diverge da redação original da cláusula 17 do ACT-2017/2019, conforme apontado pela suscitada em sua defesa, f. 1206.

Por outro lado, a redação apresentada pela reclamada, em sua defesa, f. 1206, também é distinta da redação original da referida cláusula 17 (f. 1225), mas foi a redação que constou da reunião prévia (f. 917).

A redação original do ACT-2017/2019 era assim: "A cessão de empregado(a) da EMATER-MG será regida pela Norma de Administração interna vigente, ou Ato de Autoridade competente do Governo do Estado de Minas Gerais".

A redação trazida na defesa, f. 1206, e que constou da ata de reunião, f. 917 foi assim: "CESSÃO DE EMPREGADO(A) DA EMATER-MG. A cessão de empregados(as) da EMATER-MG, será regida pela Norma Interna editada pela Empresa".

Como a divergência é mínima, acolho a redação trazida na defesa, f. 1206, e que constou da ata de reunião à f. 917, *verbis*:

*"CESSÃO DE EMPREGADO(A) DA EMATER-MG. A cessão de empregados(as) da EMATER-MG, será regida pela Norma Interna editada pela Empresa".*

DEFIRO, NOS TERMOS ACIMA.

#### **CLÁUSULA 52 - DÉCIMO TERCEIRO SALÁRIO**

A redação que constou da pauta de reivindicações do suscitante, (f. 36) é igual à redação original da cláusula 20 do ACT-2017/2019 (f. 1226), *verbis*:

*A EMATER-MG adiantará 50% (cinquenta por cento) do décimo terceiro salário a todo(a) empregado(a) que tenha programado férias, entre os meses de fevereiro e novembro. O requerimento poderá ser feito por ocasião da programação das férias ou no mês de janeiro do ano em curso.*

*Parágrafo único - Os(as) empregados(as), que programarem férias no mês de janeiro do ano em curso, poderão, a partir de fevereiro, requerer o adiantamento do 13º (décimo terceiro) salário, através de correspondência encaminhada ao DEPRH/Administração de pessoal, ficando o seu atendimento condicionado à disponibilidade de recursos financeiros.*

Entretanto, na ata da reunião, f. 917, constou a redação que a suscitada trouxe na sua defesa, f. 1206, nos seguintes termos:

#### *DÉCIMO TERCEIRO SALÁRIO*

*A EMATER-MG adiantará 50% (cinquenta por cento) do décimo terceiro salário ao empregado(a) que desejar e que tenha programado férias entre os meses de fevereiro e novembro. O requerimento poderá ser feito por ocasião da programação das férias ou na sua reprogramação.*

*Parágrafo único - Os(as) empregados(as), que programarem férias no mês de janeiro do ano em curso, ou que não tenham solicitado por ocasião das férias, poderão, a partir de fevereiro, requerer o adiantamento do 13º (décimo terceiro) salário, através de correspondência encaminhada à DIREP - Divisão de Registro e Pagamento de Pessoal, ficando o seu atendimento condicionado à disponibilidade de recursos financeiros.*

Os trechos grifados acima são as ligeiras discrepâncias encontradas.

Acolho a redação original da cláusula 20 do ACT-2017/2019, por se tratar de manutenção de conquista anterior.

DEFIRO, nos seguintes termos:

*A EMATER-MG adiantará 50% (cinquenta por cento) do décimo terceiro salário a todo(a) empregado(a) que tenha programado férias, entre os meses de fevereiro e novembro. O requerimento poderá ser feito por ocasião da programação das férias ou no mês de janeiro do ano em curso.*

*Parágrafo único - Os(as) empregados(as), que programarem férias no mês de janeiro do ano em curso, poderão, a partir de fevereiro, requerer o adiantamento do 13º (décimo terceiro) salário, através de correspondência encaminhada ao DEPRH/Administração de pessoal, ficando o seu atendimento condicionado à disponibilidade de recursos financeiros.*

### **CLÁUSULA 53 - EMPREGADO(A) ACIDENTADO(A)**

Apesar de o Sindicato afirmar que se trata de manutenção das cláusulas anteriores, a suscitada apontou, em sede de defesa, f. 1207, divergência na redação da cláusula apresentada pelo suscitante em sua peça de ingresso (f. 36/37).

Com efeito, a redação trazida pelo sindicato na pauta de reivindicações, f. 36/37, difere da redação original da cláusula 21 do ACT-2017/2019 (f. 1226). Mas o texto trazido pela suscitada, na defesa, f. 1207, é exatamente igual ao da redação original da cláusula 21 do ACT-2017/2019 (f. 1226).

Portanto, DEFIRO PARCIALMENTE, para manter a redação da cláusula 21 do ACT-2017/2019, por se tratar de manutenção de conquistas anteriores, nos seguintes termos:

*EMPREGADO(A) ACIDENTADO(A) A Empresa assegurará ao(à) empregado(a) acidentado(a) a garantia de emprego por 12 (doze) meses, após o término da licença previdenciária, desde que superior a 30 (trinta) dias, ressalvados os casos de justa causa. O período de garantia será de 12 (doze) meses, nos termos do art. 118, da Lei 8.213, de 24/07/91*

### **CLÁUSULA 54 - FORNECIMENTO DE INFORMAÇÕES**

Apesar de o Sindicato afirmar que se trata de manutenção das cláusulas anteriores, a suscitada apontou, em sede de defesa, f. 1207, divergência na redação da cláusula apresentada pelo suscitante em sua peça de ingresso (f. 37).

Com efeito, a redação trazida pelo sindicato na pauta de reivindicações, f. 37, difere da redação original da cláusula 26 do ACT-2017/2019 (f. 1227). Mas o texto trazido pela suscitada, na defesa, f. 1207, é substancialmente o mesmo da redação original da cláusula 26 do ACT-2017/2019 (f. 1227).

Portanto, DEFIRO PARCIALMENTE, para manter a redação da cláusula 26 do ACT-2017/2019, por se tratar de manutenção de conquistas anteriores, nos seguintes termos:

#### *FORNECIMENTO DE INFORMAÇÕES*

*A EMATER-MG fornecerá ao SINTER-MG, quando solicitada, relação de empregados(as), tabela salarial atualizada, tabela de classificação de cargos, bem como informações relativas à situação econômico-financeira da Empresa. Caso as informações sejam sigilosas, será informado pela Empresa para que o SINTER-MG, não proceda a divulgação.*

#### **CLÁUSULA 55 - GARANTIA DE EMPREGO**

Apesar de o Sindicato afirmar que se trata de manutenção de cláusulas anteriores, a suscitada apontou, em sede de defesa, f. 1208, que a redação trazida pelo sindicato divergia da cláusula do ACT anterior.

Com efeito, na pauta de reivindicações, f. 37, o Sindicato acrescentou parágrafo sobre o fechamento de escritórios locais, sendo que tal previsão não existia na redação original da cláusula 29 do ACT-2017/2019 (f. 1228/1229).

Portanto, DEFIRO PARCIALMENTE, para se manter intacta a redação original da cláusula 29 do ACT anterior, nos seguintes termos:

#### *GARANTIA DE EMPREGO*

*A Empresa assegurará garantia de emprego ao(à) empregado(a) nos últimos 12 (doze) meses anteriores à aposentadoria, quando tiver pelo menos 5 (cinco) anos de serviço prestado à EMATER-MG, elevando-se a garantia para 24 (vinte e quatro) meses, quando o tempo de serviço for igual ou superior a 10 (dez) anos, desde que o(a) empregado(a) dê ciência, por escrito, à Empresa, no momento de sua dispensa, de que irá se aposentar no término do período de garantia, ficando excluídas da garantia as hipóteses de dispensa por falta grave ou motivo de força maior, devidamente comprovados.*

#### **CLÁUSULA 56 - GARANTIA DE PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS AOS TRABALHADORES RURAIS, PRODUTORES DA AGRICULTURA FAMILIAR**

O suscitante alegou na pauta de reivindicações, f. 37, e a suscitada confirmou na defesa, f. 1208, que as partes acordaram em manter a redação da Cláusula 30 do ACT 2017/2019 (f. 1229), nos seguintes termos:

## *GARANTIA DE PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS AOS TRABALHADORES RURAIS, PRODUTORES DA AGRICULTURA FAMILIAR*

*A EMATER-MG garantirá os serviços de assistência técnica e extensão rural, gratuitos, de qualidade para a agricultura familiar e suas formas associativas, conforme art. 248, inciso XIII, da Constituição Estadual.*

*Parágrafo único- A EMATER-MG e o SINTER-MG farão gestões para que os recursos públicos destinados à extensão rural sejam transferidos para a EMATER-MG.*

DEFIRO, por se tratar de manutenção de conquista anterior.

### **CLÁUSULA 57 - INTRODUÇÃO DE NOVAS TECNOLOGIAS**

O suscitante alegou na pauta de reivindicações, f. 37/38, e a suscitada confirmou na defesa, f. 1209, que as partes acordaram em manter a redação da Cláusula 31 do ACT 2017/2019 (f. 1229), nos seguintes termos:

#### **INTRODUÇÃO DE NOVAS TECNOLOGIAS**

A EMATER-MG propiciará aos(as) empregados(as) oportunidade de adaptação às novas tecnologias, investindo em programas de desenvolvimento técnico-profissional e manutenção de condições de trabalho, que preservem a saúde do trabalhador.

Parágrafo Primeiro- Na ocorrência de adoção de novas tecnologias, que impliquem redução de pessoal, a EMATER-MG buscará alternativas para adequação dos(as) empregados(as) atingidos(as) em outros cargos e funções compatíveis.

Parágrafo Segundo- Prevalece incluído nas prioridades da Empresa o trabalho com educação ambiental e agricultura agroecológica, ficando sob responsabilidade do DETEC (Departamento Técnico) a orientação e o treinamento das equipes locais da EMATER-MG.

DEFIRO, por se tratar de manutenção de conquista anterior.

### **CLÁUSULA 58 - JORNADA ESPECIAL DE TRABALHO**

Apesar de o Sindicato alegar que se trata de manutenção de conquista anterior, em sua peça de ingresso, ele apresentou ligeira alteração na redação original da cláusula 32 do ACT anterior, pois havia menção a filhos com necessidades especiais, e o suscitante fez constar "filhos excepcionais" (f. 38).

Assim, DEFIRO PARCIALMENTE, para manter a redação original da Cláusula 32 do ACT-2017/2019 (f. 1229), nos seguintes termos:

#### *JORNADA ESPECIAL DE TRABALHO*

*Os(as) empregados(as) que, comprovadamente, tenham filhos (as) com necessidades especiais, terão jornada de trabalho reduzida, para 20 (vinte) horas semanais, sem redução salarial, nos termos da Lei Estadual n.º 9401, de 18/12/86, e Decreto 27471, de 27/10/87, desde que a redução seja para o proveito dos mesmos.*

*Parágrafo Primeiro- Fica garantida a mesma jornada constante no caput desta cláusula aos(às) empregados(as) que, legalmente, possuam a guarda de filhos(as) e ou dependentes, com necessidades especiais. Considera-se, para efeito deste Acordo, portador(a) de necessidades especiais, pessoa que apresenta, em caráter permanente, perdas ou anormalidades de sua estrutura ou função psicológica, fisiológica ou anatômica, que geram incapacidade para o desempenho normal de atividade, dentro de um padrão normal para o ser humano. Tal condição será comprovada através de atestado médico, com homologação da Medicina do Trabalho da EMATER-MG.*

*Parágrafo Segundo- A EMATER-MG, desde que solicitada, assumirá o percentual de 50% (cinquenta por cento) do custo do convênio com a Prefeitura Municipal, equivalente ao(à) empregado(a), que se encontrar na condição prevista no caput desta cláusula.*

#### **CLÁUSULA 59 - LIBERAÇÃO DE DIRETORES DE BASE E REPRESENTANTES SINDICAIS**

O suscitante alegou na pauta de reivindicações, f. 38, e a suscitada confirmou na defesa, f. 1210, que as partes acordaram em manter a redação da Cláusula 33 do ACT 2017/2019 (f. 1230), nos seguintes termos:

#### *LIBERAÇÃO DE DIRETORES DE BASE E REPRESENTANTES SINDICAIS-*

*A EMATER-MG liberará o(a) diretor(a) de base regional, para o desempenho das atividades sindicais, em sua respectiva área, por 6 (seis) dias, e o representante sindical, por 3(três) dias, a cada trimestre, sem prejuízo de suas*

*respectivas remunerações.*

*Parágrafo único- O SINTER-MG informará as chefias imediatas do (a) diretor(a), com antecedência mínima de 05(cinco) dias, as datas em que os referidos (as) diretores e representantes sindicais desenvolverão as atividades sindicais.*

DEFIRO, por se tratar de manutenção de conquista anterior.

## **CLAUSULA 60 - LIBERAÇÃO DE DIRETORES E MEMBROS DO CONSELHO**

O suscitante alegou na pauta de reivindicações, f. 38/39, e a suscitada confirmou na defesa, f. 1211, que as partes acordaram em manter a redação da Cláusula 34 do ACT 2017/2019 (f. 1230), nos seguintes termos:

### *LIBERAÇÃO DE DIRETORES E MEMBROS DO CONSELHO*

*A Empresa liberará, para o desempenho das atividades de coordenação do SINTER-MG, de forma escalonada, sem prejuízo de suas respectivas remunerações, 05 (cinco) membros da Diretoria Colegiada do Sindicato. Parágrafo Primeiro- Os membros do Conselho Diretor Deliberativo e do Conselho Fiscal do SINTER-MG serão liberados para participarem das*

*reuniões ordinárias e extraordinárias do Sindicato, sem prejuízo de suas respectivas remunerações.*

*Parágrafo Segundo- O SINTER-MG deverá informar às chefias imediatas, com cópia para o DEPRH - Departamento de Recursos Humanos, com antecedência mínima de 05 (cinco) dias, no caso dos Diretores, e 10(dez) dias, no caso das reuniões dos Conselhos Deliberativo e Fiscal, as datas em que os referidos diretores e conselheiros se ausentarão de seus locais de trabalho.*

DEFIRO, por se tratar de manutenção de conquista anterior.

## **CLÁUSULA 61 - LIBERAÇÃO DE REPRESENTANTES DO SINTER-MG**

O suscitante alegou na pauta de reivindicações, f. 39, e a suscitada confirmou na defesa, f. 1211, que as partes acordaram em manter a redação da Cláusula 35 do ACT 2017/2019 (f. 1230), nos seguintes termos:

### *LIBERAÇÃO DE REPRESENTANTES DO SINTER-MG*

*A EMATER-MG liberará os(as) seus(uas) empregados(as), representantes do SINTER-MG, para participarem das atividades das Comissões*

*Paritárias, constituídas conforme o presente acordo, bem como de atividades promovidas por Organizações/Entidades nas quais o Sindicato esteja integrado, sem prejuízo de suas respectivas remunerações.*

*Parágrafo Primeiro- Quando se tratar de atividades promovidas por Organizações/Entidades nas quais o Sindicato esteja integrado, este encaminhará à Diretoria da EMATER-MG a solicitação, com antecedência de 10(dez) dias, com o nome dos(as) participantes, para apreciação e decisão.*

*Parágrafo Segundo- O SINTER-MG informará às chefias imediatas, com antecedência mínima de 05(cinco) dias, as datas em que os representantes do sindicato desenvolverão as atividades nas comissões paritárias.*

DEFIRO, por se tratar de manutenção de conquista anterior.

## **CLÁUSULA 62 - LICENÇA-MATERNIDADE**

O suscitante alegou na pauta de reivindicações, f. 39, e a suscitada confirmou na defesa, f. 1212, que as partes acordaram em manter a redação da Cláusula 36 do ACT 2017/2019 (f. 1230/1231), nos seguintes termos:

*LICENÇA-MATERNIDADE - A EMATER-MG continuará a adotar a Lei 11.770, de 09/09/2008, prorrogando a licença-maternidade da empregada gestante de 120 (cento e vinte) dias para 180 (cento e oitenta) dias.*

*Parágrafo Primeiro- A prorrogação será garantida à empregada, desde que requeira até o final do primeiro mês após o parto, e concedida imediatamente após a fruição da licença-maternidade, de que trata o inciso XVIII do art. 7º da Constituição Federal.*

*Parágrafo Segundo- A prorrogação será garantida, na mesma proporção, também à empregada que adotar ou obtiver guarda judicial para fins de adoção de criança.*

DEFIRO, por se tratar de manutenção de conquista anterior.

## **CLÁUSULA 63 - LICENÇA SEM REMUNERAÇÃO**

Novamente, conforme apontado pela suscitada, em sede de defesa, f. 1212, a redação apresentada pelo Sindicato, em sua pauta de reivindicações, f. 39, apresenta ligeira discrepância da redação original da cláusula 38 do ACT-2017 /2019 (f. 1231).

Assim, DEFIRO PARCIALMENTE, para se manter a redação original da cláusula do ACT anterior nos seguintes termos:

## LICENÇA SEM REMUNERAÇÃO

*A EMATER-MG concederá, excepcionalmente, Licença Sem Remuneração, conforme critérios estabelecidos em normativo interno atinente ao assunto ou outras legislações correlatas.*

## CLÁUSULA 64 - MENSALIDADE SINDICAL

O suscitante alegou na pauta de reivindicações, f. 40, e a suscitada confirmou na defesa, f. 1213, que as partes acordaram em manter a redação da Cláusula 39 do ACT 2017/2019 (f. 1231), nos seguintes termos:

### *MENSALIDADE SINDICAL*

*A EMATER-MG descontará, mensalmente, em folha de pagamento de seus empregados(as) sindicalizados(as), a mensalidade social, recolhendo-a ao Sindicato, até o 5º (quinto) dia útil do mês subsequente, ficando assegurado ao(a) empregado(a) associado(a) o direito de suspender ou cancelar, a qualquer tempo, a autorização de desconto, mediante comunicação ao Sindicato, ficando este com o compromisso de repassar à Empresa tal comunicação.*

DEFIRO, por se tratar de manutenção de conquista anterior.

## CLÁUSULA 65 - PARTICIPAÇÃO DE EMPREGADOS(AS) EM ATIVIDADES FORA DO LOCAL DE TRABALHO

O suscitante alegou na pauta de reivindicações, f. 40, e a suscitada confirmou na defesa, f. 1213, que as partes acordaram em manter a redação da Cláusula 44 do ACT 2017/2019 (f. 1232), nos seguintes termos:

### *PARTICIPAÇÃO DE EMPREGADOS(AS) EM ATIVIDADES FORA DO LOCAL DE TRABALHO*

*A EMATER-MG orientará os(as) gerentes de suas unidades de trabalho a evitar programações de atividades que extrapolem a jornada diária de trabalho, de forma que o empregado não seja compelido a trabalhar extrajornada.*

DEFIRO, por se tratar de manutenção de conquista anterior.

## CLÁUSULA 66 - PORTADORES DE NECESSIDADES ESPECIAIS

O suscitante alegou na pauta de reivindicações, f. 40, e a suscitada confirmou na defesa, f. 1214, que as partes acordaram em manter a redação da Cláusula 45 do ACT 2017/2019 (f. 1232), nos seguintes termos:

## *PORTADORES DE NECESSIDADES ESPECIAIS*

*Quando da realização de concurso público, será garantida reserva de vagas para os portadores de necessidades especiais, conforme determina a legislação em vigor.*

DEFIRO, por se tratar de manutenção de conquista anterior.

## **CLÁUSULA 67 - SEGURO DE VIDA EM GRUPO**

Mais uma vez, a redação trazida pelo suscitante, na pauta de reivindicações, f. 40, apresenta ligeira discrepância em relação à redação original da cláusula 52 do ACT 2017/2019 (f. 1234).

Assim, DEFIRO PARCIALMENTE, para que seja mantida a redação original, por se tratar de manutenção de conquistas anteriores, com o seguinte teor:

### *SEGURO DE VIDA EM GRUPO*

*A EMATER-MG negociará com as seguradoras a permanência, como segurados(as), os(as) empregados(as) que se aposentarem e se desligarem da*

*Empresa, ficando o(a) aposentado(a) que optar em permanecer no seguro com a responsabilidade de pagamento do valor do seguro.*

## **CLÁUSULA 68 - DATA-BASE**

Conforme apontado pelo suscitante, na pauta de reivindicações, f. 40/41, e confirmado na defesa, f. 1215, houve acordo entre as partes para manutenção da data base, o que também significa dizer que será mantida a cláusula 1ª do ACT 2017/2019 (f. 1219).

Cumprir registrar que o ACT-2017/2019 teve o fim de sua vigência em 30/04/2019 (vide cláusula 3ª, f. 1219), e as reuniões de negociação entre as partes tiveram início em fev/2019 (f. 990, mas o presente DC foi ajuizado apenas em 08/06/2020).

Entretanto, é importante registrar, conforme já decidiu esta SDC, que a data base é uma conquista do grupo de trabalhadores que não pode ser suplantada pelo simples atraso nas negociações. Neste prisma, o § 3º do art. 616 da CLT deve ser interpretado à luz do § 2º do art. 114 da CF (como ressaltado nos autos dos Dissídios Coletivos nº 0011204-13.2015.5.03.0000 e 0011129-37.2016.5.03.0000).

Assim, fica mantida em 1º de maio a data-base dos(as) empregados(as) da EMATER-MG.

DEFIRO, por se tratar de manutenção de conquista anterior.

### **CLÁUSULA 69 - CONTRIBUIÇÃO NEGOCIAL (CLÁUSULA NOVA)**

O suscitante apresentou proposta de inserção de cláusula nova com o seguinte teor:

*"A EMATER-MG descontará 2,5% (dois e meio por cento) dos salários base, de todos(as) os(as) seus(uas) empregados(as), em uma única parcela, no mês subsequente ao mês de assinatura do Acordo Coletivo de Trabalho - ACT, a favor do SINTER-MG, a título de contribuição negocial, que visa repor ao Sindicato os gastos com as negociações coletivas.*

*Parágrafo único - Os(as) empregados(as) terão o prazo de 20 (vinte) dias corridos, contados do primeiro dia após a assinatura e a publicação do ACT no site do Sindicato, para se manifestarem, expressamente, ao Sindicato, sua oposição ao pagamento de tal contribuição".*

Como justificativa, o sindicato alegou: *"O estado de Minas Gerais tem dimensões enormes. O Suscitante busca viabilizar o máximo de participação dos empregados realizando assembleia em mais de trinta locais, em todas as regiões, entre outras atividades com vista à renovação dos instrumentos coletivos. A, praticamente, extinção do "imposto sindical" tornou bastante desafiadora a sobrevivência das organizações sindicais. O Suscitante se viu compelido a submeter a Assembleia Geral tal reivindicação. Constando a possibilidade de oposição. A expressa autorização da Assembleia Geral por unanimidade" - vide f. 41.*

Em sede de defesa, f. 1215, a suscitada discordou da inserção da cláusula nova supra, invocando a CF, a decisão do STF na ADI-5794, e o art. 545 da CLT.

Pois bem.

Este Relator, num primeiro momento, acolhendo o parecer do MPT, diante da recente decisão proferida pelo eg. STF no ARE-1018459/PR, tema 935, de Repercussão Geral (sessão plenária de abril/2023), opinou pelo deferimento da cláusula, assegurado o direito de oposição.

A d. maioria desta eg. SDC, contudo, decidiu pelo INDEFERIMENTO da cláusula, conforme a divergência apresentada pelo Desembargador Sebastião Geraldo de Oliveira, nos seguintes termos:

"Dm divirjo da redação proposta pelo D. Relator, uma vez que o tema 935 de repercussão geral tem o seguinte teor: "Tese: É inconstitucional a instituição, por acordo, convenção coletiva ou sentença normativa, de contribuições que se imponham compulsoriamente a empregados da categoria não sindicalizados".

Não se olvida que o STF sinaliza que pode mudar de entendimento em embargos de declaração, mas o feito se encontra suspenso, aguardando o retorno dos autos pelo pedido de vistas do Min. Alexandre de Moraes:

"Decisão: Após o voto-vista do Ministro Roberto Barroso e do voto da Ministra Cármen Lúcia, que acompanhavam o voto ora reajustado do Ministro Gilmar Mendes (Relator) no sentido de acolher o recurso com efeitos infringentes, para admitir a cobrança da contribuição assistencial prevista no art. 513 da Consolidação das Leis do Trabalho, inclusive aos não filiados ao sistema sindical, assegurando ao trabalhador o direito de oposição, alterando a tese fixada no julgamento de mérito (tema 935 da repercussão geral) no seguinte sentido: É constitucional a instituição, por acordo ou convenção coletivos, de contribuições assistenciais a serem impostas a todos os empregados da categoria, ainda que não sindicalizados, desde que assegurado o direito de oposição, **pediu vista dos autos o Ministro Alexandre de Moraes.** Nesta assentada, os Ministros Edson Fachin e Dias Toffoli anteciparam seus votos, reajustando-os para acompanhar o voto reajustado do Relator. Não votou o Ministro André Mendonça, sucessor do Ministro Marco Aurélio, que votara em assentada anterior. Plenário, Sessão Virtual de 14.4.2023 a 24.4.2023".

Em conclusão nesta cláusula: Nessa esteira, ainda que lançados alguns votos, o julgamento não foi concluído, razão pela qual **indeferiria a cláusula no presente momento, pois inconstitucional**, o que não impede que, posteriormente, seja celebrado um aditivo pelas entidades sindicais, caso o STF efetivamente altere o seu entendimento sem haver modulação"

Diante do exposto, esta eg. SDC ainda adota o posicionamento pelo não cabimento da cobrança de contribuições sindicais a trabalhadores não filiados, mantendo-se o entendimento já consolidado no PN-119/TST, bem como Súmula 666/STF c/c OJ-17/SDC/TST.

A propósito, vide julgamento no DC-0010292-06.2021.5.03.0000, de Relatoria do Desembargador Luiz Otávio Linhares Renault.

Fica, portanto, **INDEFERIDA** a cláusula 69ª.

## CLÁUSULA 70 - NEGOCIAÇÕES PERIÓDICAS

Observa-se que, nos instrumentos coletivos firmados entre as partes, há sempre uma cláusula que define datas (meses específicos) para as reuniões periódicas, conforme se observa da cláusula 4ª do ACT-2017/2019 (f. 1220), e dos ACT posteriores, a exemplo da cláusula 1ª do ACT-2020/2022 (f. 1524) e cláusula 1ª do ACT-2021 (f. 1775)

Em sua pauta de reivindicações, o Sindicato apresentou a seguinte proposta (f. 41):

*"EMATER-MG e o SINTER-MG reunir-se-ão nos meses de agosto e novembro de 2019 e março, agosto e novembro de 2020, para avaliação dos pactos estabelecidos".*

Como justificativa, o suscitante alegou que: *"Nos sucessivos acordos, incluindo o ACT de 2017/2019, foram previstas e realizadas reuniões periódicas. Essas foram relevantes no fortalecimento do diálogo e no aperfeiçoamento dos pactos. Evidentemente, que os meses terão de ser revistos, considerando-se que muitos já transcorreram".*

Em sede de defesa, a suscitada afirmou que concorda com a cláusula, f. 1216, mas que teria que ser feito ajuste nas datas, pelo transcurso dos meses, para se adequar a uma lógica temporal possível.

Entretanto, o presente dissídio retornou do c. TST, e, atualmente, em 2023, não há como fixar datas para as reuniões de 2019/2020, pelo evidente transcurso do tempo.

Como as próprias partes têm mantido a cláusula nos sucessivos instrumentos coletivos, e se trata de matéria que elas mesmas poderão definir pela via da negociação direta, não havendo motivos para alterar a cláusula originalmente proposta, INDEFIRO.

## CLÁUSULA 71 - VIGÊNCIA

Em sua pauta de reivindicações, o suscitante apresentou a seguinte proposta de vigência (f. 41), *verbis*:

As Cláusulas: 1ª; 3ª; 5ª; 11; 12; 16; 18; 23; 24; 28, 29 e 69 do presente Acordo Coletivo de Trabalho, vigorarão pelo prazo de um ano, iniciando-se em 1º (primeiro) de maio de 2019.

Quanto às demais Cláusulas, estas vigorarão pelo prazo de 02 (dois) anos, iniciando-se também em 1º de maio de 2019.

Parágrafo único - As disposições legais de proteção ao contrato individual de trabalho contidas neste Acordo Coletivo de Trabalho - ACT 2019-2021 serão respeitadas e cumpridas até que seja firmado novo instrumento coletivo de trabalho, ou alterado através de normatização pela Justiça do Trabalho.

Em sede de defesa, a suscitada apresentou contraproposta com o seguinte teor (vide f. 1216):

#### VIGÊNCIA

Exceto a cláusula CRECHE REEMBOLSÁVEL-DIREITO DA CRIANÇA, que terá sua validade se iniciando a partir do momento em que for assinado o ACT-2019/2021, se eventualmente entabulado pelas partes, ou da data em que a sentença normativa entrar em vigor, até 30/04/2021. As demais cláusulas terão validade por dois anos, de 01/05/2019 a 30/04/2021.

Parágrafo único- as cláusulas econômicas, exceto a CRECHE REEMBOSÁVEL-DIREITO DA CRIANÇA, serão quitadas retroativamente quanto aos fatos geradores pretéritos ocorridos, em até 30 dias após eventual assinatura do ACT pelas partes ou 30 dias após o trânsito em julgado da respectiva sentença normativa.

Pois bem.

Trata-se de dissídio coletivo ajuizado em junho/2020, sendo que o primeiro acórdão desta eg. SDC Regional datava de nov/2020. Entretanto, com a remessa dos autos ao c. TST, e o provimento do recurso do Sindicato, somente agora, em 2023, o mérito das cláusulas está sendo analisado por completo.

Neste contexto, a vigência da presente sentença normativa será definida levando em conta a vigência já definida nos ACT's posteriores, isto é, no ACT-2020/2022, jungido no ID-10bc29b, e também no ACT-2021, vide ID-99a3c6f (cláusula 54ª, f. 1725 c/c cláusula 54ª, f. 1790).

Na última audiência de conciliação realizada neste feito, ID-533ad78, no dia 03/10/2022, perante a Vice Presidência deste TRT, constou o seguinte: "*A Suscitada, pelo Dr. Marcelo, registrou que, tendo por norte o ACT anterior, a empresa cumpriu as cláusulas sociais no período debatido no presente Dissídio, sendo que persiste a discussão quanto às cláusulas econômicas*" (f. 1695).

Assim, as cláusulas 1ª e 24ª (reajuste, vale alimentação) terão vigência de 01/05/2019 a 30/04/2020.

As cláusulas 25ª, 29ª e 30ª (ajuda de custo alimentação, adicional de interiorização e creche reembolsável) terão vigência de 01/05/2019 a 31/01/2021.

As demais cláusulas terão vigência de 01/05/2019 a 30/04/2020.

DEFIRO EM PARTE.

## **CLÁUSULA 72 - DESCUMPRIMENTO/ PENALIDADE**

Novamente, apesar de o Sindicato alegar que se trata de manutenção de cláusulas anteriores, em sua pauta de reivindicações, ele acabou suprimindo a parte final da redação original da cláusula 56 do ACT-2017/2019 (vide f. 42 c/c f. 1235), conforme apontado pela suscitada em sede de defesa, f. 1216/1217.

Assim, DEFIRO PARCIALMENTE, para manter a redação original da cláusula 56, por se tratar de manutenção de conquistas anteriores, nos seguintes termos:

### *DESCUMPRIMENTO/ PENALIDADE*

*Pelo descumprimento das obrigações aqui pactuadas, de exclusiva responsabilidade e iniciativa da EMATER-MG, esta ficará obrigada ao pagamento de multa no valor equivalente a 5% (cinco por cento) da remuneração mensal do(a) empregado(a), revertida em favor deste(a), Caberá à Superintendência Regional do Trabalho - da Secretaria do Trabalho e Emprego, do Ministério da Economia, a conciliação das divergências acaso surgidas entre as partes.*

### **Conclusão do recurso**

Julgo **PARCIALMENTE PROCEDENTE** o dissídio coletivo de natureza econômica, para **DEFERIR** as cláusulas 6, 13, 17, 26, 27, 31, 32, 33, 34, 35, 36, 38, 41, 43, 44, 46, 48, 49, 50, 51, 52, 56, 57, 59, 60, 61, 62, 64, 65, 66, 68; **INDEFERIR** as cláusulas 2, 3, 4, 5, 7, 8, 10, 11, 12, 14, 15, 16, 18, 19, 20, 21, 22, 23, 28, 37, 69, 70; e **DEFERIR EM PARTE** as cláusulas 1, 9, 24, 25, 29, 30, 39, 40, 42, 45, 47, 53, 54, 55, 58, 63, 67, 71, 72, nos termos da fundamentação supra.

Considerando a sucumbência recíproca, arbitro honorários advocatícios no importe de R\$12.500,00 (equivale a 5% do valor da causa) em favor dos advogados da parte ex-adversa.

Custas, no importe de R\$5.000,00, devendo cada parte arcar com 50% do valor.

## ACÓRDÃO

FUNDAMENTOS PELOS QUAIS o Tribunal Regional do Trabalho da Terceira Região, em Sessão Ordinária **Presencial** da SEÇÃO DE DISSÍDIOS COLETIVOS (SDC), hoje realizada, julgou o presente feito e, por unanimidade, admitiu o processamento do dissídio coletivo. No mérito, julgou **PARCIALMENTE PROCEDENTE** o dissídio coletivo de natureza econômica, e decidiu:

### I - por unanimidade:

a) **DEFERIR:** CLÁUSULA 6ª - ATUALIZAÇÃO DOS CONVÊNIOS COM AS PREFEITURAS (NOVA), CLÁUSULA 13 - DECLARAÇÃO DE APTIDÃO AO PRONAF - DAP (NOVA), CLÁUSULA 17 - EMPREGADO(A) EM TRATAMENTO DE SAÚDE, CLÁUSULA 26 - PLANO DE CARGOS, SALÁRIOS E CARREIRA - PCSC, CLÁUSULA 27 - CONCURSO PÚBLICO, CLÁUSULA 31 - SEGURANÇA E QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO, CLÁUSULA 32 - EXAMES PERIÓDICOS, CLÁUSULA 33 - INCENTIVO À QUALIFICAÇÃO PROFISSIONAL DOS(AS) EMPREGADOS(AS), CLÁUSULA 34 - TRANSFERÊNCIA DO(A) EMPREGADO(A), CLÁUSULA 35 - FLEXIBILIZAÇÃO DA JORNADA DE TRABALHO, CLÁUSULA 36 - RECURSOS FINANCEIROS E MATERIAIS DA EMPRESA, CLÁUSULA 38 - VALE-TRANSPORTE, CLÁUSULA 41 - RECESSO NO FINAL DO ANO, CLÁUSULA 43 - FÉRIAS, CLÁUSULA 44 - FORTALECIMENTO DA POLÍTICA PÚBLICA DE EXTENSÃO RURAL, CLÁUSULA 46 - ANUÊNIO, CLÁUSULA 48 - SEGURIDADE SOCIAL - CERES, CLÁUSULA 49 - METAS DE TRABALHO COMPATÍVEIS COM A REALIDADE, CLÁUSULA 50 - ADAPTAÇÃO DO (A) EMPREGADO(A) EM SITUAÇÕES ESPECIAIS, CLÁUSULA 51 - CESSÃO DE EMPREGADO (A) DA EMATER, CLÁUSULA 52 - DÉCIMO TERCEIRO SALÁRIO, CLÁUSULA 56 - GARANTIA DE PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS AOS TRABALHADORES RURAIS, PRODUTORES DA AGRICULTURA FAMILIAR, CLÁUSULA 57 - INTRODUÇÃO DE NOVAS TECNOLOGIAS, CLÁUSULA 59 - LIBERAÇÃO DE DIRETORES DE BASE E REPRESENTANTES SINDICAIS, CLÁUSULA 60 - LIBERAÇÃO DE DIRETORES E MEMBROS DO CONSELHO, CLÁUSULA 61 - LIBERAÇÃO DE REPRESENTANTES DO SINTER-MG, CLÁUSULA 62 - LICENÇA-MATERNIDADE, CLÁUSULA 64 - MENSALIDADE SINDICAL, CLÁUSULA 65 - PARTICIPAÇÃO DE EMPREGADOS(AS) EM ATIVIDADES FORA DO LOCAL DE TRABALHO, CLÁUSULA 66 - PORTADORES DE NECESSIDADES ESPECIAIS, CLÁUSULA 68 - DATA-BASE;

**b) INDEFERIR:** CLÁUSULA 2ª - TABELA SALARIAL DO ATUAL PLANO DE CARGOS E SALÁRIOS(NOVA), CLÁUSULA 3ª - PRÊMIO POR PRODUTIVIDADE (NOVA), CLÁUSULA 4ª - CONTRIBUIÇÃO PARA A DIGNIDADE DO(A) EMPREGADO(A) (NOVA), CLÁUSULA 5ª. - COMISSÃO DE PREGOEIRO E/OU RESPONSÁVEL POR LICITAÇÃO (NOVA), CLÁUSULA 7ª - DESIGNAÇÃO CARGOS DE COORDENAÇÃO TÉCNICA E GERENCIAL(NOVA), CLÁUSULA 8ª - EMPREGADOS(AS) CONTRATADOS(AS) POR RECRUTAMENTO AMPLO- (NOVA), CLÁUSULA 10 - TELEFONIA MÓVEL EMPRESARIAL (NOVA), CLÁUSULA 11 - SEGURO VEÍCULOS(NOVA), CLÁUSULA 12 - GRATIFICAÇÃO POR FUNÇÃO ACESSÓRIA(NOVA), CLÁUSULA 14 - RESPONSABILIDADE CIVIL(NOVA), CLÁUSULA 15 - FORNECIMENTO DE UNIFORME(NOVA), CLÁUSULA 16 - AUXÍLIO PARA DESPESAS COM FILHOS(AS) E OU DEPENDENTES (NOVA), CLÁUSULA 18 - ANUIDADE DOS CONSELHOS PROFISSIONAIS (NOVA), CLÁUSULA 19 - PROGRAMA DE MORADIA (NOVA), CLÁUSULA 20 - VALE-CULTURA (NOVA), CLÁUSULA 21 - DESCANSO FACULTATIVO NA DATA ANIVERSÁRIO (NOVA), CLÁUSULA 22 - DIREITOS DOS(AS) EMPREGADOS(AS) APOSENTADOS(AS) - NOVA, CLÁUSULA 23 - PROMOÇÕES HORIZONTAIS DO PLANO DE CARGOS E SALÁRIOS - NOVA, CLÁUSULA 28 - PROGRAMA DE DESLIGAMENTO VOLUNTÁRIO - PDV, CLÁUSULA 37 - MANUAL DO EMPREGADO e CLÁUSULA 70 - NEGOCIAÇÕES PERIÓDICAS;

**c) DEFERIR EM PARTE** as cláusulas a seguir, as quais passarão aos seguintes termos: CLÁUSULA 24 - VALE ALIMENTAÇÃO/REFEIÇÃO - A EMATER/MG concederá, mensalmente, a todo empregado 22 vales alimentação no valor de R\$24,15 (vinte e quatro reais e quinze centavos) cada um. Parágrafo 1º - As empregadas que estiverem de licença-maternidade continuarão a receber os vales-alimentação/refeição, bem como os empregados que estiverem recebendo auxílio doença do INSS. Em ambos os casos, pelo período de até 6 (seis) meses. Parágrafo 2º - Em caso de rescisão do contrato de trabalho, existindo saldo de vale alimentação, não será descontado do empregado. Parágrafo 3º - Na 1ª reunião periódica, serão retomadas as negociações sobre o valor do vale alimentação, considerando-se o posicionamento do Governo do Estado de Minas Gerais sobre tal direito.; CLÁUSULA 25 - CRECHE REEMBOLSÁVEL - DIREITO DA CRIANÇA -A EMATER-MG garantirá a concessão de reembolso-creche às empregadas com filhos(as) e/ou dependentes de zero mês a oitenta e três meses de idade e usuários de creche, que não estejam cursando o ensino fundamental. Parágrafo primeiro - Fica garantido o reembolso-creche aos empregados que judicialmente tenham a guarda de filhos(as) e/ou dependentes, obedecido o disposto no "caput" e parágrafos 1º e segundo desta cláusula. Parágrafo segundo - o reembolso-creche será efetuado mediante comprovante expedido e quitado pela creche até o valor de R\$ 470,00 (quatrocentos e setenta reais), se o horário de permanência da criança na creche for integral (manhã e tarde), ou de R\$ 235,00 (duzentos e trinta e cinco reais), se o horário corresponder apenas a um turno (manhã ou tarde). Parágrafo Terceiro - Os(as) empregados(as) farão jus ao benefício, nas condições descritas no

"caput" e parágrafos primeiro e segundo, a partir da data do efetivo cadastramento junto ao DEPRH da EMATER-MG, sem efeito retroativo. Parágrafo Quarto - As empregadas e os empregados que se enquadrarem na hipótese do Parágrafo Primeiro, poderão optar pelo recebimento do reembolso de auxílio para assistência ao menor, consistindo em despesas efetuadas com o pagamento de pessoa física, encarregada da prestação da referida assistência. Observados os limites do que trata o Parágrafo Segundo desta Cláusula. O reembolso será efetuado mediante a apresentação pelo empregado(a) ao DEPRH da EMATER-MG de documentos que comprovem a existência de contrato de trabalho registrado em Carteira de Trabalho e Previdência Social e inscrição no INSS e, mensalmente, do recibo de pagamento dessa.;

**CLÁUSULA 29 - ADICIONAL DE INTERIORIZAÇÃO** - A EMATER-MG manterá os procedimentos de classificação de municípios e garantirá a todos (as) seus (as) empregados(as) das áreas administrativas e técnica, que trabalhem em municípios sedes de Escritórios Locais, carentes de infraestrutura básica e classificados de acordo com critérios estabelecidos, o recebimento da taxa de interiorização. Parágrafo Primeiro - A EMATER-MG dará tratamento igual a todos (as) seus(as) empregados(as), das áreas técnica e administrativa, pagando-lhes a taxa de interiorização, independentemente destes trabalharem, ou não em programa/projetos especiais. Parágrafo Segundo - O valor da Taxa de Interiorização será de R\$ 160,00 (FAIXA A), R\$ 214,00 (FAIXA B), R\$ 267,00 (FAIXA C) e R\$ 534,00 - Projeto Jaíba, respectivamente, conforme classificação do Município. Parágrafo Terceiro - Os benefícios constantes desta Cláusula e seus parágrafos não integrarão para nenhum efeito, o salário do(a) empregado(a).;

**CLÁUSULA 30 - AJUDA DE CUSTO/ALIMENTAÇÃO NO MEIO RURAL NOS MUNICÍPIOS NÃO CONTEMPLADOS NO DECRETO 47.045/2016** - A EMATER-MG continuará a reembolsar o valor de R\$ 21,00 (vinte e um reais), por refeição no meio rural do município de lotação do(a) empregado(a) e o valor de R\$ 52,50 (cinquenta e dois reais e cinquenta centavos) por refeição, exclusivamente, quando o(a) empregado(a) encontrar-se em serviço em município distinto daquele em que se encontra lotado, conforme horários descritos na Norma de Administração nº 045/2017. Parágrafo Primeiro - Quando o empregado se deslocar para município diferente de sua lotação e que não forem limítrofes, o empregado receberá valores conforme o decreto estadual citado no caput. Parágrafo Segundo - Excepcionalmente, nos Municípios limítrofes da Região Metropolitana de BH e Vale do Aço, a EMATER pagará o valor de R\$52,50 (cinquenta e dois reais e cinquenta centavos) por refeição.;

**CLÁUSULA 39 - PLANO DE SAÚDE** - "A EMATER/MG, nos termos do convênio com a CABEFE (Caixa Beneficente dos Funcionários da EMATER-MG), continuará descontando, unicamente, 3% (três por cento) do valor da folha de salários de seus empregados, desde que eles estejam associados à CABEFE e na categoria de sócios efetivos. Cabe, então, aos empregados associados contribuírem com 3% (três por cento) da respectiva remuneração, mais os valores referentes às taxas de dependente, percentuais referentes à coparticipação no referido plano, e demais obrigações previstas no Regulamento da Caixa de Beneficência dos Funcionários da EMATER-MG (CABEFE). Parágrafo Primeiro - A

EMATER-MG e o SINTER-MG negociarão a ampliação da coparticipação da Empresa no financiamento do Plano de Saúde, na primeira reunião periódica. Parágrafo Segundo - A EMATER-MG liberará os (as) empregados (as), participantes da Diretoria e Conselhos Deliberativo e Fiscal da CABEFE, para participarem das reuniões ordinárias e extraordinárias da CABEFE, sem prejuízo de suas remunerações.; CLÁUSULA 40 - AUSÊNCIA PARA ACOMPANHAR FAMILIAR - A EMATER-MG permitirá que o(a) empregado(a) se ausente do trabalho, considerando como falta justificada, até 2 (dois) dias por ano para acompanhar familiar (filho, cônjuge ou companheiro, e pais ou outro dependente econômico) em consulta médica, exames ou outros procedimentos em estabelecimentos do serviço de saúde. Parágrafo primeiro - Em casos excepcionais, o(a) Gerente terá a prerrogativa de dilação do prazo previsto anteriormente, respeitados os procedimentos dos parágrafos seguintes. Parágrafo segundo - O período poderá ser fracionado em abono hora de trabalho desde que sua soma total não ultrapasse 2 (duas) jornadas diárias de trabalho, resguardada a situação excepcional do parágrafo anterior. Parágrafo terceiro - O(a) empregado (a) comunicará ao(a) seu(sua) chefe imediato(a) as datas em que precisará se ausentar, com antecedência de 24h (vinte e quatro horas). Caso a situação não possibilite a comunicação prévia, esta deverá ser feita em até 3 (três) dias, contados a partir do primeiro dia de ausência. Parágrafo quarto - Quando retornar ao trabalho, o(a) empregado(a) apresentará ao(a) seu(sua) chefe imediato(a) atestado médico do seu familiar, em que constará: a) nome completo do familiar/paciente; b) período/data em que o(a) empregado(a) prestou tal assistência. Parágrafo quinto - Esse benefício não ensejará redução das férias regulamentares, nem da licença prêmio, nem interromperá a contagem do biênio da promoção horizontal; CLÁUSULA 42 - LICENÇA-PRÊMIO- Completado o primeiro decênio de serviços prestados à EMATER-MG, o(a) empregado(a) terá direito a 90 (noventa) dias de licença-prêmio. Parágrafo Primeiro - Após o primeiro decênio completado, a cada 5 (cinco) anos de serviço subsequente, fica garantido ao(a) empregado (a) o direito de gozar 45 (quarenta e cinco) dias de licença-prêmio, do período decenal em curso. Parágrafo Segundo - Para agendamento da licença-prêmio o período mínimo de gozo será de 5 (cinco) dias, com obrigatoriedade de um intervalo mínimo de 30(trinta) dias entre as marcações. Parágrafo Terceiro - No caso de haver crédito de dias de licença-prêmio, quando da rescisão do contrato de trabalho, o(a) empregado(a) terá direito de recebê-las, como parcela indenizada, independentemente da data da sua admissão.; CLÁUSULA 45 - NORMATIZAÇÃO DOS PROCEDIMENTOS SINDICANTES E PROCESSANTES NO ÂMBITO DA EMATER-MG - "A Sindicância e o Processo Administrativo Disciplinar serão regidos pelo Normativo Interno vigente. Parágrafo Primeiro - Acrescenta-se à NA 043-03/2012, o seguinte subitem 7.10.1: "Se nomeados(as) até três empregados(as) para defenderem o revel, com a recusa expressa de todos(as) eles(as), a comissão processante poderá julgar o processo no estado em que se encontre, não caracterizando este fato qualquer nulidade". Parágrafo Segundo: As partes discutirão esta cláusula em reunião periódica."; CLÁUSULA47 - BANCO DE HORAS - Fica mantido o Banco de horas na EMATER-MG, no qual será registrado o crédito das horas

trabalhadas por seus (as) empregados(as), além da jornada de oito horas diárias, e 40 (quarenta) semanais, assim como o débito de horas não trabalhadas, para fins de compensação. Parágrafo Primeiro - As horas suplementares trabalhadas além da jornada normal, para fins de compensação, a que se refere esta cláusula, não caracterizam serviços extraordinários, passíveis de remuneração. Parágrafo Segundo - Os ocupantes dos Cargos com jornadas especiais, ex: jornalistas-, excepcionalmente, poderão estender sua jornada por no máximo 2(duas) horas diárias. Parágrafo Terceiro - Os ocupantes dos cargos com jornada em regime de tempo parcial não poderão estender sua jornada de trabalho. Parágrafo Quarto- Os(as) empregados (as) ocupantes de cargos gerenciais e aqueles(as) autorizados (as) pela Diretoria, que são dispensados(as) do registro de ponto, não participarão da sistemática do Banco de Horas. Parágrafo Quinto - O(a) empregado(a) submeterá à aprovação do seu superior imediato, com antecedência e a devida justificativa, o planejamento de tempo além da jornada, que será necessária para execução de trabalho, sendo que: I - em situações excepcionais, em que haja necessidade de realização de atividades não programadas, que exijam trabalho além da jornada diária normal, o(a) empregado(a) submeterá ao(a) seu(sua) superior imediato, no primeiro dia útil subsequente à realização da atividade, requerimento de inclusão do tempo no Banco de Horas, com justificativa fundamentada; II - o(a) superior(a) imediato(a), caso não aprove a inclusão das horas laboradas, que não foram programadas, terá de informar, por escrito, ao (a) empregado (a) tal decisão, com justificativa fundamentada; III - em situações excepcionais, em que haja necessidade de realização de atividades de trabalho no domingo e/ou feriado, desde que previamente autorizado, será assegurado ao empregado o direito ao descanso e a inclusão do crédito correspondente a 1 dia de labor; IV- no caso do domingo e/ou feriado, o que empregado poderá escolher o momento de descanso, se no primeiro dia útil subsequente ao dia de trabalho, ou com até 5 dias de antecedência; V - excetuando o trabalho em domingos e feriado, a compensação dar-se-á na proporção de uma hora de descanso para cada hora trabalhada, inclusive no sábado e no caso de pontos facultativos estadual e municipal; VI- as horas suplementares à jornada normal de trabalho, desde que autorizadas pelo superior imediato, que ocorrerem devido à viagens e /ou eventos externos, incluído o tempo utilizado para deslocamento, serão lançadas como créditos no Banco de Horas; VII - os minutos excedentes e/ou faltantes de 5 (cinco) minutos, limitados a 10 (dez) minutos diários, não serão incluídos no Banco de Horas, nos termos do disposto no art. 58, §1º da CLT - Consolidação das Leis do Trabalho; VIII - as horas suplementares, caso ocorram, no caso de eventos destinados à qualificação profissional de interesse do empregado e custeados pela EMATER/MG (graduação e pós graduação) não serão objeto de compensação no Banco de Horas. Parágrafo Sexto - O acerto do Banco de Horas será semestral, com os cálculos de 1º de janeiro a 30 de junho e 1º de julho a 31 de dezembro de cada ano, com a programação da compensação estabelecida de comum acordo entre empregado(a) e superior(a) imediato(a), que definirão as datas, respeitadas as seguintes condições: I - os créditos e débitos referentes à última

quinzena dos meses de junho e dezembro deverão ser saldados até o último dia útil dos meses de julho e janeiro, respectivamente; II - as horas armazenadas no Banco de Horas, que corresponderem a débito do empregado, poderão ser exigidas sempre que houver necessidade de acréscimo da jornada normal, sem que isto implique em pagamento de horas extras, devendo a empresa, sempre que possível, comunicar o empregado da reposição de horas devidas; III - as faltas não justificadas, em até 24 (vinte e quatro) horas, ao superior imediato, não poderão ser contabilizadas como débito no Banco de Horas, e serão descontadas em folha de pagamento; IV - o(a) empregado(a) só será autorizado a compensar seus créditos em até 3 (três) dias ininterruptos, visando à continuidade dos serviços da EMATER-MG. Caso exista crédito superior a compensação deverá ser planejada de modo a não ultrapassar tal limite; V - ocorrendo interrupção ou suspensão do contrato de trabalho, fica assegurado ao(a) empregado(a) o direito de compensar o saldo do seu Banco de Horas, positivo ou negativo, no semestre seguinte ao seu retorno. VI - em caso de rescisão do contrato de trabalho, se o(a) empregado(a) tiver crédito de horas trabalhadas, além da jornada, fica assegurado ao(a) mesmo(a) o direito de receber as referidas horas, como horas extras não habituais, acrescidas de 50% (cinquenta por cento) além do valor da hora normal. Caso haja débito no banco de horas, estas serão deduzidas das parcelas rescisórias, respeitando-se o limite legal. Parágrafo Sétimo - A EMATER-MG e o SINTER-MG avaliarão o funcionamento do Banco de Horas, anualmente, por ocasião das negociações coletivas, fazendo ajustes e/ou adequações, caso sejam necessários.;

**CLÁUSULA 53 - EMPREGADO(A) ACIDENTADO(A)** - A Empresa assegurará ao(à) empregado(a) acidentado(a) a garantia de emprego por 12 (doze) meses, após o término da licença previdenciária, desde que superior a 30 (trinta) dias, ressalvados os casos de justa causa. O período de garantia será de 12 (doze) meses, nos termos do art. 118, da Lei 8.213, de 24/07/91.;

**CLÁUSULA 54 - FORNECIMENTO DE INFORMAÇÕES** - A EMATER-MG fornecerá ao SINTER-MG, quando solicitada, relação de empregados(as), tabela salarial atualizada, tabela de classificação de cargos, bem como informações relativas à situação econômico-financeira da Empresa. Caso as informações sejam sigilosas, será informado pela Empresa para que o SINTER-MG, não proceda a divulgação.;

**CLÁUSULA 55 - GARANTIA DE EMPREGO** - A Empresa assegurará garantia de emprego ao(à) empregado(a) nos últimos 12 (doze) meses anteriores à aposentadoria, quando tiver pelo menos 5 (cinco) anos de serviço prestado à EMATER-MG, elevando-se a garantia para 24 (vinte e quatro) meses, quando o tempo de serviço for igual ou superior a 10 (dez) anos, desde que o(a) empregado(a) dê ciência, por escrito, à Empresa, no momento de sua dispensa, de que irá se aposentar no término do período de garantia, ficando excluídas da garantia as hipóteses de dispensa por falta grave ou motivo de força maior, devidamente comprovados.;

**CLÁUSULA 58 - JORNADA ESPECIAL DE TRABALHO** - Os(as) empregados(as) que, comprovadamente, tenham filhos(as) com necessidades especiais, terão jornada de trabalho reduzida, para 20 (vinte) horas semanais, sem redução salarial, nos termos da Lei Estadual n.º 9401, de 18/12/86, e Decreto 27471, de 27/10/87, desde que a redução seja para o proveito dos

mesmos. Parágrafo Primeiro - Fica garantida a mesma jornada constante no caput desta cláusula aos(às) empregados(as) que, legalmente, possuam a guarda de filhos(as) e ou dependentes, com necessidades especiais. Considera-se, para efeito deste Acordo, portador(a) de necessidades especiais, pessoa que apresenta, em caráter permanente, perdas ou anormalidades de sua estrutura ou função psicológica, fisiológica ou anatômica, que geram incapacidade para o desempenho normal de atividade, dentro de um padrão normal para o ser humano. Tal condição será comprovada através de atestado médico, com homologação da Medicina do Trabalho da EMATER-MG. Parágrafo Segundo - A EMATER-MG, desde que solicitada, assumirá o percentual de 50% (cinquenta por cento) do custo do convênio com a Prefeitura Municipal, equivalente ao(à) empregado(a), que se encontrar na condição prevista no caput desta cláusula.; CLÁUSULA 63 - LICENÇA SEM REMUNERAÇÃO - A EMATER-MG concederá, excepcionalmente, Licença Sem Remuneração, conforme critérios estabelecidos em normativo interno atinente ao assunto ou outras legislações correlatas.; CLÁUSULA 67 - SEGURO DE VIDA EM GRUPO - A EMATER-MG negociará com as seguradoras a permanência, como segurados(as), os(as) empregados(as) que se aposentarem e se desligarem da Empresa, ficando o(a) aposentado(a) que optar em permanecer no seguro com a responsabilidade de pagamento do valor do seguro.; CLÁUSULA 71 - VIGÊNCIA - As cláusulas 1ª e 24ª (reajuste, vale alimentação) terão vigência de 01/05/2019 a 30/04/2020. As cláusulas 25ª, 29ª e 30ª (ajuda de custo alimentação, adicional de interiorização e creche reembolsável) terão vigência de 01/05/2019 a 31/01/2021. As demais cláusulas terão vigência de 01/05/2019 a 30/04/2020.; CLÁUSULA 72 - DESCUMPRIMENTO/ PENALIDADE - Pelo descumprimento das obrigações aqui pactuadas, de exclusiva responsabilidade e iniciativa da EMATER-MG, esta ficará obrigada ao pagamento de multa no valor equivalente a 5% (cinco por cento) da remuneração mensal do(a) empregado(a), revertida em favor deste(a), Caberá à Superintendência Regional do Trabalho - da Secretaria do Trabalho e Emprego, do Ministério da Economia, a conciliação das divergências acaso surgidas entre as partes.

## **II - por maioria de votos:**

### **a) DEFERIR EM PARTE:**

**a.1)** a CLÁUSULA 1ª - REAJUSTE SALARIAL, cuja redação passará aos seguintes termos: A EMATER-MG reajustará os salários dos(as) seus(suas) empregados(as), em 1º maio de 2019, aplicando o percentual de 5,00% (cinco por cento) sobre os salários vigentes em 30 de abril de 2019", vencidos os Exmos. Desembargadores Cristiana Maria Valadares Fenelon e José Marlon de Freitas, que deferiam o percentual de 7,00% (sete por cento);

**a.2)** a CLÁUSULA 9ª - COMBATE E AÇÃO PREVENTIVA ÀS CONDUITAS ASSEDIOSAS - RESPEITO À DIGNIDADE HUMANA (NOVA), que, após voto de qualidade proferido pelo Exmo. Desembargador César Pereira da Silva Machado Júnior

(Presidente), teve a redação alterada para os seguintes termos: A Emater-MG constituirá, em até 2 (dois) meses contados da assinatura deste acordo, um grupo de trabalho, multidisciplinar, com representantes: do SINTER-MG; da CIPA e do PCMSO - Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional, do DEPRH (psicólogo e assistente social), jurídico(trabalhista), para realizar um diagnóstico participativo, com amostragem de 30% (trinta por cento) tanto dos locais de trabalho, quanto ao número de empregados(as), com a avaliação dos fatores de risco psicossociais, identificação de ocorrências, ou ameaças de assédio sexual e extrapatrimonial - moral e/ou existencial no ambiente de trabalho; e, por consequência, desencadear as ações como: I - Elaboração de planos de combate preventivo aos assédios sexual, moral e existencial no ambiente de trabalho, informando e sensibilizando o conjunto dos(as) empregados (as) acerca dos danos que tais condutas causam à saúde dos(as) trabalhadores(as); II - Recebimento de denúncias de abuso de poder nas relações de trabalho, com adoção de medidas corretivas e que coíbam práticas abusivas, garantindo nas relações de trabalho o respeito à dignidade dos(as) trabalhadores(as); III - Criação de espaços de confiança na empresa, em que todos(as) os(as) empregados(as), que precisarem, possam ser ouvidos(as), por profissionais qualificados, com tratamento respeitoso com sigilo da confidência, incluindo aqueles lotados nas unidades regionais e locais, podendo para tanto fazer convênios com clínicas/ou profissionais especializados, vencidos parcialmente os Exmos. Desembargadores Relator, José Murilo de Moraes, Maria Stela Álvares da Silva Campos, Cristiana Maria Valadares Fenelon e a Exma. Juíza Maria Cristina Diniz Caixeta, que entendiam pelo indeferimento da cláusula. Ainda, ficaram vencidos parcialmente os Exmos. Desembargadores Luiz Otávio Linhares Renault e José Marlon de Freitas, por deferir em parte a referida cláusula para incluir o item II constante da redação proposta anteriormente, e o Exmo. Desembargador Paulo Roberto de Castro, por deferir apenas os itens I e III também anteriormente propostos.

**b) INDEFERIR** a CLÁUSULA 69 - CONTRIBUIÇÃO NEGOCIAL (CLÁUSULA NOVA), vencidos os Exmos. Desembargadores Relator, César Pereira da Silva Machado Júnior, Luiz Otávio Linhares Renault e José Marlon de Freitas, que deferiam a cláusula, conforme postulada, assegurando-se o direito de oposição.

Tudo nos termos da fundamentação.

Considerando a sucumbência recíproca, arbitrou honorários advocatícios no importe de R\$12.500,00 (equivale a 5% do valor da causa) em favor dos advogados da parte ex-adversa. Custas, no importe de R\$5.000,00, devendo cada parte arcar com 50% do valor.

**Tomaram parte do julgamento:** Exmos. Desembargadores Jorge Berg de Mendonça (Relator), César Pereira da Silva Machado Júnior (Presidente), Luiz

Otávio Linhares Renault, José Murilo de Moraes, Sebastião Geraldo de Oliveira, Paulo Roberto de Castro, Maria Stela Álvares da Silva Campos, Cristiana Maria Valadares Fenelon, José Marlon de Freitas e Exma. Juíza Maria Cristina Diniz Caixeta.

Observações: Composição em conformidade com o artigo 50 do Regimento Interno deste Egrégio Regional.

Férias: Exmo. Desembargador Anemar Pereira Amaral (sem substituto, conforme artigo 85, inciso I, do Regimento Interno deste Egrégio Regional, no período de 12.06 a 1º.07.2023).

Convocada para compor a SDC: Exma. Juíza Maria Cristina Diniz Caixeta , no período de 15.06 a 15.07.2023, em razão de vacância, nos termos do art. 85, II do R. I. deste Eg. Regional.

Ausência justificada: Exma. Desembargadora Maria Lúcia Cardoso de Magalhães.

Voto de qualidade proferido pelo Exmo. Desembargador César Pereira da Silva Machado Júnior (Presidente), na forma do art. 56, IX do R. I. deste Egrégio Regional.

Participação do d. Ministério Público do Trabalho: Procuradora Maria Helena da Silva Guthier.

**Sustentação oral:** Dra. Maria Ilca Fernandes Siqueira, pelo Suscitante, e Dr. Marcelo Lopes da Silva, pela Suscitada.

Secretária: Fernanda Amaral Netto

Belo Horizonte, 22 de junho de 2023.

**JORGE BERG DE MENDONÇA**

**Relator**

BELO HORIZONTE/MG, 03 de julho de 2023.

PATRICIA RUBATINO DE OLIVEIRA