



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 15ª REGIÃO
Seção de Dissídios Coletivos

SEÇÃO DE DISSÍDIOS COLETIVOS

0021177-07.2025.5.15.0000 DC - DISSÍDIO COLETIVO

SUSCITANTE: SINDICATO DOS SERVIDORES MUNICIPAIS DE GUARATINGUETÁ

SUSCITADO: COMPANHIA DE DESENVOLVIMENTO DE GUARATINGUETÁ CODESG

CUSTOS LEGIS: MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO

ecn/AGC

DIREITO COLETIVO DO TRABALHO. DISSÍDIO COLETIVO DE NATUREZA ECONÔMICA. AUSÊNCIA DE COMUM ACORDO. INADEQUAÇÃO DA VIA ELEITA. REAJUSTE SALARIAL. PROCEDÊNCIA PARCIAL.

I. CASO EM EXAME

Dissídio coletivo de natureza econômica ajuizado pelo SINDICATO DOS SERVIDORES MUNICIPAIS DE GUARATINGUETÁ em face de COMPANHIA DE DESENVOLVIMENTO DE GUARATINGUETÁ CODESG, objetivando a apreciação de pauta de reivindicações, após a ausência de resposta à proposta de acordo coletivo de trabalho 2025/2026.

II. QUESTÃO EM DISCUSSÃO

Há duas questões em discussão: (i) definir se houve comum acordo para o ajuizamento do dissídio coletivo; (ii) estabelecer se a via eleita é adequada para a apreciação dos pedidos, especialmente quanto ao reajuste salarial.

III. RAZÕES DE DECIDIR

A participação da suscitada nas audiências de conciliação e a admissão da procedência de algumas cláusulas denotam a aceitação tácita do dissídio, afastando a preliminar de ausência de comum acordo.

A suscitada, apesar de ser empresa pública, não se enquadra na hipótese da Orientação Jurisprudencial nº 5 da SDC do TST, sendo aplicável o regime jurídico das empresas privadas e, portanto, a correção salarial dos empregados não depende de autorização na Lei de Diretrizes Orçamentárias.

A ausência de demonstração de que o Município de Guaratinguetá tenha atingido os limites de gastos com pessoal da Lei de Responsabilidade Fiscal e a possibilidade de adoção de medidas administrativas pela suscitada para absorver os custos do reajuste, afastam a alegação de inadequação da via eleita.

IV. DISPOSITIVO E TESE

Pedido parcialmente procedente.



Assinado eletronicamente por: ANDREA GUELFY CUNHA - 03/06/2026 09:25:43 - e2c435d

<https://pje.trt15.jus.br/segundograu/Processo/ConsultaDocumento/listView.seam?nd=26030614482459300000146635277>

Número do processo: 0021177-07.2025.5.15.0000

ID. e2c435d - Pág. 1

Número do documento: 26030614482459300000146635277

Tese de julgamento:

A recusa arbitrária à negociação coletiva, evidenciada pela participação em audiências conciliatórias e admissão da procedência de algumas cláusulas, caracteriza o comum acordo tácito para o ajuizamento do dissídio coletivo. A empresa pública, regida pelo regime das empresas privadas, não está sujeita à restrição da Orientação Jurisprudencial nº 05 da SDC do TST, sendo dispensável a autorização na Lei de Diretrizes Orçamentárias para a correção salarial. A ausência de demonstração de que o ente público tenha atingido os limites de gastos com pessoal da Lei de Responsabilidade Fiscal e a possibilidade de adoção de medidas administrativas pela suscitada para absorver os custos do reajuste, afastam a alegação de inadequação da via eleita. É cabível a concessão da revisão geral anual de 4,85% sobre os salários e benefícios.

Dispositivos relevantes citados: CF, art. 114, § 2º; CPC, art. 485, IV; CLT, arts. 616, caput, e 764, *caput*.

Jurisprudência relevante citada: ADI 3423-DF; RE 1002295; TST, IRDR do Tema 1 (Processo 1000907-30.2023.5.00.0000).

Trata-se de dissídio coletivo de natureza econômica ajuizado pelo SINDICATO DOS SERVIDORES MUNICIPAIS DE GUARATINGUETÁ em face de COMPANHIA DE DESENVOLVIMENTO DE GUARATINGUETÁ CODESG.

O suscitante alega que a categoria profissional por ele representada reuniu-se em assembleia extraordinária para analisar e votar a proposta de acordo coletivo de trabalho 2025 /2026. Relata que, elaborada a pauta de reivindicações e apresentada à empresa suscitada por meio do ofício nº 5/2025, não houve resposta, razão pela qual o sindicato ajuizou a presente ação.

Atribuiu à causa o valor de R\$5.000,00. Juntou documentos.

Foi designada audiência de tentativa de conciliação para 24/9/2025 e certificada a variação do INPC para o período de março de 2024 a fevereiro de 2025, no percentual de 4,87%. Na audiência, pela Vice-Presidência Judicial e pelo Ministério Público do Trabalho, foi formulada proposta de continuidade das negociações diretas entre as partes, levando-se em consideração as alternativas discutidas naquela oportunidade. A audiência foi redesignada para o dia 15/10/2025, às 15h, e, posteriormente, redesignada para 21/10/2025, às 14h.

A suscitada apresentou contestação (Id59991a8) com preliminar de ausência de comum acordo, inadequação da via eleita e impossibilidade jurídica do pedido, ausência de pressupostos de constituição e desenvolvimento válido do processo e, no mérito, requereu a improcedência dos pedidos, ante a manifesta impossibilidade fática e jurídica de concessão de reajuste salarial.



O suscitante apresentou réplica (Id 1f160db) .

A D. Procuradoria, em seu parecer (Id 4c61603) opinou pela rejeição da preliminar de ausência de comum acordo; pelo acolhimento da preliminar de inadequação da via eleita quanto às cláusulas de natureza econômica que importem em aumento real de despesa e pela limitação da sentença normativa à apreciação das cláusulas sociais e da revisão geral anual (reposição inflacionária). No mérito, opinou pela procedência parcial da cláusula de reajuste salarial (cláusula 4ª), a fim de conceder a revisão geral anual de 4,87% (INPC) sobre os salários e benefícios (auxílio-funeral e auxílio-invalidez) e pela improcedência do aumento real pleiteado; pela procedência das cláusulas de natureza social, com a manutenção de todas as condições sociais vigentes no ACT anterior e a implementação das que foram objeto de concordância ou que visam aprimorar a proteção ao trabalho (revisão do PCS, auxílio-alimentação, estabilidades, faltas abonadas, quinquênio, sexta parte e empregado estudante) e, por fim, pela improcedência da cláusula que visa alterar a jornada de trabalho no dia subsequente ao pagamento (cláusula 15), por inviabilidade administrativa.

É o relatório.

VOTO

DISSÍDIO COLETIVO DE NATUREZA ECONÔMICA. AUSÊNCIA DE COMUM ACORDO

Há expressa discordância quanto ao ajuizamento do presente dissídio coletivo.

O suscitado defende a aplicação, ao caso, do art. 114, § 2º, da CF porque não preenchido requisito essencial à propositura do dissídio, qual seja, o comum acordo, requerendo a extinção do feito sem resolução do mérito, nos termos do artigo 485, IV, do CPC.

Analiso.

O artigo 114, §2º da Constituição Federal assim dispõe:



"Recusando-se qualquer das partes à negociação coletiva ou à arbitragem, é facultado às mesmas, de comum acordo, ajuizar dissídio coletivo de natureza econômica, podendo a Justiça do Trabalho decidir o conflito, respeitadas as disposições mínimas legais de proteção ao trabalho, bem como as convencionadas anteriormente." [destaquei]

A constitucionalidade do referido dispositivo legal foi reconhecida pelo E. Supremo Tribunal Federal na ADI 3423-DF, inclusive com a fixação de tese vinculante (tema 841) com repercussão geral (RE 1002295).

No julgamento do IRDR do Tema 1 (Processo 1000907-30.2023.5.00.0000), publicado em 28/11/2025, o Colendo Tribunal Pleno do TST fixou tese de observância obrigatória, nos seguintes termos: *"A recusa arbitrária da entidade sindical patronal ou de qualquer integrante da categoria econômica em participar de processos de negociação coletiva, evidenciada pela ausência reiterada às reuniões convocadas ou pelo abandono imotivado das tratativas, viola a boa-fé objetiva e as Convenções 98 e 154 da OIT, tendo a mesma consequência do comum acordo para a instauração do dissídio coletivo de natureza econômica."*

Como pontuado pelo Ministro Relator, Maurício Godinho Delgado:

"Importa registrar que a SDC/TST firmou o entendimento de que a concordância do sindicato ou do membro da categoria econômica para a instauração da instância não precisa ocorrer, necessariamente, de maneira expressa, podendo, em algumas hipóteses com particularidades fáticas e jurídicas que a distinguem dos casos que formaram a jurisprudência dominante sobre o assunto, materializar-se de forma tácita."

Ademais, o relator elencou hipóteses em que se presume a aceitação tácita, tais como: ausência de insurgência expressa da entidade patronal quanto à propositura do dissídio coletivo em defesa, prática de ato incompatível com o pedido de extinção do processo por ausência de comum acordo, como realização de acordo parcial que, homologado pelo Tribunal, implica em aceite tácito da atuação do poder normativo em relação às demais cláusulas que não compuseram o acordo ou mesmo a concordância expressa com a instauração do dissídio coletivo durante o andamento do processo e após a arguição da preliminar em contestação. Ainda, foi considerada concordância tácita a situação em que, na fase negocial, e após tratativas, o segmento patronal, ciente da intenção do sindicato profissional de ajuizar dissídio coletivo, não tenha se oposto expressamente.

Dando continuidade aos fundamentos, destacou-se que:

"Acentue-se que a ordem jurídica incentiva firmemente que os sujeitos coletivos do trabalho busquem primordialmente a solução autônoma de seus conflitos (art. 7º, XXVI, da CF, c/c os arts. 616, caput, e 764, caput, da CLT), por meio da negociação coletiva, que é o mais relevante método de pacificação de conflitos na contemporaneidade, por se tratar de instrumento extremamente eficaz de democratização de poder nas



relações por ele englobadas (...) se o segmento patronal participa do processo negocial sem demonstrar o mínimo de comprometimento na busca dessa solução autônoma, a simples objeção injustificada à instauração da instância não pode gerar o efeito extintivo obrigatório do dissídio coletivo, sem exame do mérito, em seu benefício, sob pena de se convolar o instituto do comum acordo em instrumento de submissão da demanda à vontade unilateral de uma das Partes - condição puramente potestativa, cuja vedação é explícita em nosso ordenamento jurídico (art. 122, in fine, do CCB)."

(...)

"Em síntese, a partir do exame dos diversos julgados desta Corte que identificaram hipóteses fáticas distintas e não tratadas na jurisprudência acerca da exigência do pressuposto processual, concluiu-se que a arguição da ausência do comum acordo para o ajuizamento do dissídio coletivo apenas produzirá os efeitos processuais a favor do segmento patronal se a sua conduta - na fase processual ou na pré-processual - estiver em consonância com o princípio da lealdade e transparência dos sujeitos coletivos, o qual se expressa também no princípio da boa-fé objetiva na negociação coletiva, tendo como escopos a vedação do comportamento contraditório e o dever de cooperação na solução pacífica e consensual dos conflitos."

Da leitura dos trechos acima transcritos, extrai-se a relevância do princípio da boa-fé objetiva nas negociações coletivas, que impõe aos sujeitos coletivos os deveres de lealdade, transparência e cooperação, e o reconhecimento de que a recusa de "comum acordo" para o dissídio coletivo só é legítima se a parte demonstrar efetivo empenho na negociação prévia e na busca pela autocomposição.

Assim, a recusa arbitrária à negociação viola a boa-fé e configura abuso de direito, e resulta no reconhecimento do comum acordo tácito para a instauração do processo judicial.

No caso dos autos, a parte ré, em defesa, suscitou preliminar de ausência de comum acordo.

Foram realizadas duas audiências de mediação e conciliação. Na primeira, realizada em 24/9/2025 as partes compareceram, sendo a CODESG representada pelo sr. Gonçalo Ferraz Cardoso, presidente da empresa. Na oportunidade, o Desembargador Vice-Presidente Judicial fez constar da ata que:

"Pela Vice-Presidência Judicial e pelo Ministério Público do Trabalho foi feita proposta de continuidade das negociações diretas entre as partes, levando-se em consideração as alternativas discutidas neste ato, redesignando-se a presente audiência para o dia 15/10/2025, às 15h, por videoconferência."

(...)



Em caso de acordo, as partes peticionarão nos autos, ficando prejudicada a realização da audiência designada."

Na segunda audiência, além do representante da empresa, compareceu o sr. Antônio Gilberto Filippo Fernandes Júnior, Prefeito do Município de Guaratinguetá.

Contudo, embora as partes não tenham alcançado a conciliação, a suscitada participou ativamente das audiências conciliatórias, admitindo avaliar as propostas do autor, o que demonstra uma aceitação tácita do procedimento. Ao consentir com a continuidade das negociações em diversas ocasiões, a parte evidenciou sua concordância com o processamento do dissídio.

Ademais, em contestação, a suscitada admitiu a procedência de certas cláusulas, confirmando que o ajuizamento da ação foi necessário e pertinente, uma vez que, embora houvesse pontos de convergência, a autocomposição plena ficou inviabilizada.

Rejeito a preliminar.

INADEQUAÇÃO DA VIA ELEITA. IMPOSSIBILIDADE JURÍDICA DO PEDIDO

A suscitada argumenta que a CODESG é empresa pública dependente de repasses orçamentários, e que a Lei Orçamentária Anual não previu dotação para o reajuste salarial. Sustenta que a concessão de vantagens econômicas a empresas estatais dependentes por meio de sentença normativa encontra óbice na Orientação Jurisprudencial nº 5 da SDC do TST, que limita o dissídio coletivo à apreciação de cláusulas sociais em face de pessoa jurídica de direito público. Defende que a ausência de previsão orçamentária impede o reajuste, configurando impossibilidade jurídica do pedido e falta de interesse de agir.

O Ministério Público do Trabalho, em seu parecer, "*manifesta-se pelo acolhimento da inadequação da via eleita no que tange às cláusulas de natureza estritamente econômica (aumento real), e pela admissibilidade do Dissídio Coletivo no que concerne às cláusulas de natureza social e à reposição inflacionária (revisão geral anual), que constitui um direito constitucional*".

Analiso.

A suscitada é empresa pública com personalidade jurídica de direito privado, patrimônio próprio e autonomia administrativa (fl.143), integrante da administração indireta municipal e seus empregados estão regidos pela CLT.



A CODESG tem como objeto social, em linhas gerais, a execução de obras, manutenção de ativos públicos e gestão de serviços essenciais, desempenhando atividades relacionadas ao desenvolvimento urbano (planejamento e implantação de núcleos residenciais, distritos industriais e projetos de cidades inteligentes), execução de obras públicas (obras de terraplanagem, drenagem, pavimentação, construção de conjuntos habitacionais e reformas de prédios públicos, saneamento e limpeza pública, e gestão de serviços e equipamentos públicos, além da operação e exploração das estações terminais de uso público de passageiros, a organização e a exploração do sistemas de processamento de dados e gráfica, exploração de estacionamento de veículos nas vias e logradouros públicos e a prestação de serviços de transporte público coletivo municipal, incluindo a operação, manutenção e gerenciamento de linhas de ônibus. (fls.144/148).

Na condição de **empresa pública**, a suscitada possui personalidade jurídica própria e não se enquadra na hipótese disposta pela OJ nº 05, da SDC do C. TST.

Além disso, ela está submetida ao regime jurídico das empresas privadas, o que inclui obrigações civis, comerciais e trabalhistas, nos termos do art. 173, §1º, II da CF e, portanto, a correção salarial de seus empregados não depende de autorização na Lei de Diretrizes Orçamentárias (LDO). O reajuste poderá, então, ser fixado via negociação coletiva ou, na sua falta, pelo poder normativo da Justiça do Trabalho (art. 114, § 2º, CF).

E, embora a Lei de Responsabilidade Fiscal (LRF) seja frequentemente invocada como óbice à concessão de reajustes, a questão deve ser analisada com cautela, pois o risco da atividade e o ônus econômico não podem ser transferidos ao empregado.

No caso das empresas estatais dependentes, os limites da LRF devem ser levados em conta na discussão acerca do reajuste salarial, mas não impedem a negociação de forma absoluta, sobretudo diante da necessária distinção entre revisão para recomposição de perdas inflacionárias e aumento real de salário, visto que, no primeiro caso, busca-se tão somente a manutenção do poder aquisitivo do empregado.

Portanto, mesmo com a observância da Lei de Responsabilidade Fiscal não há vedação de concessão de reajuste salarial negociado por meio de acordo ou convenção coletiva.

Tanto assim é que a CODESG negociou reajuste salarial por meio de acordo coletivo de trabalho para o período 2024/2025.

Esse é o entendimento do C. TST, cuja ressalva se faz apenas com relação apenas à impossibilidade de aplicação automática de índice de preços para o reajuste salarial. Cito, a respeito da matéria, as seguintes decisões:



"DISSÍDIO COLETIVO DE GREVE - EBSEERH I) ACORDO PARCIAL REALIZADO EM AUDIÊNCIA - HOMOLOGAÇÃO. Homologa-se o acordo parcial firmado na audiência de conciliação realizada em 29/09/22, por meio do qual as Partes decidiram, dentre outras, pela manutenção das cláusulas sociais, pela suspensão da greve, pela compensação dos dias parados e pela submissão da pauta reivindicatória relacionada às cláusulas econômicas a julgamento pela SDC do TST. Acordo parcialmente homologado. II) PAUTA REIVINDICATÓRIA - REAJUSTE SALARIAL - IMPOSSIBILIDADE DE ABRANGER TRÊS DATAS-BASE NO MESMO DISSÍDIO (CF, ART. 114, § 2º; CLT, ARTS. 614, § 3º, E 766; LEI 10.192/01, ARTS. 12, § 1º, E 13) - RECORTE PARCIAL DO PERÍODO DE PANDEMIA COM VEDAÇÃO DE REAJUSTE PELA LEI COMPLEMENTAR 173/20 - APLICAÇÃO DE 11% RETROATIVOS À DATA-BASE DA CATEGORIA - PARCIAL PROCEDÊNCIA. 1. O Poder Normativo atribuído à Justiça do Trabalho difere do simples exercício de jurisdição, ou seja, da atividade interpretativa e aplicativa das leis vigentes, para adentar a esfera da criação do Direito, estabelecendo condições de trabalho e remuneração para determinada categoria, distintas daquelas fixadas por lei. Trata-se de um juízo de equidade, pautado pelo art. 766 da CLT, que dispõe: "Nos dissídios sobre estipulação de salários, serão estabelecidas condições que, assegurando justos salários aos trabalhadores, permitam também justa retribuição às empresas interessadas". 2. No presente dissídio coletivo de greve, as cláusulas sociais foram conciliadas e homologadas, remetendo-se para julgamento as cláusulas econômicas, referentes ao reajuste salarial da categoria. Algum as circunstâncias tornam o presente dissídio coletivo sui generis, a saber: a) a Suscitada EBSEERH é empresa pública totalmente dependente da União e que presta serviços gratuitos de saúde (Lei 12.550/11); b) o dissídio abrange todo o período da pandemia da Covid-19, em que a Lei Complementar 173/20 vedou qualquer reajuste salarial a empregados públicos, desde a sua publicação (28/05/20) até 31/12/21 (art. 8º, I); c) nos dois anos anteriores à data-base do presente dissídio coletivo, foram mantidas as cláusulas sociais, por acordo coletivo mediado e homologado pelo TST, sem que se chegasse a acordo ou decisão judicial quanto às cláusulas econômicas; d) a postulação da categoria dos servidores da EBSEERH, profissionais da saúde, é a reposição, num mesmo dissídio, de toda a inflação do período abrangido pelos 3 anos anteriores à data-base de março de 2022, a saber, 3,92% referente a 2019, 6,22% referente a 2020 e 10,80% referente a 2021. 3. Ora, a Lei 10.192/01, a par de dispor que "a decisão que puser fim ao dissídio [...] deverá traduzir, em seu conjunto, a justa composição do conflito de interesse das partes, e guardar adequação com o interesse da coletividade" (art. 12, § 1º), estabeleceu também que "no acordo ou convenção e no dissídio coletivos, é vedada a estipulação ou fixação de cláusula de reajuste ou correção salarial automática vinculada a índice de preços". Seguindo nesse diapasão, a jurisprudência desta SDC tem sido a da concessão de percentual de reajuste ligeiramente inferior ao da inflação do período transcorrido desde a última data-base da categoria. 4. No caso dos autos, pretende-se a correção de salários, conjuntamente, de três datas-base da categoria, num mesmo dissídio (de 1º de março de 2019 a 28 de fevereiro de 2022). Ocorre que, tanto por disposição legal (CLT, art. 614, § 3º), quanto em face de precedentes do TST (cfr. RO-22700-15.2010.5.03.0000, Rel. Min. Fernando Eizo Ono, DEJT de 1º/06/12) e vinculante do STF (ADPF 323, que julgou inconstitucional a Súmula 277 do TST), as normas coletivas não gozam de ultratividade. Apenas podem ser mantidas, como preexistentes, aquelas decorrentes de negociação coletiva, consumada em acordo ou convenção coletiva, referente ao período imediatamente anterior à nova data-base da categoria (CF, art. 114, § 2º), ou seja, referente ao período de vigência da última norma coletiva em vigor. 5. Assim, as razões pelas quais não é possível conceder, a título de reajuste salarial da categoria, índice próximo à inflação acumulada de três anos, são: a) a pandemia da Covid19 afetou tanto trabalhadores quanto empresas, fragilizando a todos, não se podendo impor apenas às últimas os ônus decorrentes da calamidade pública, razão pela qual, em juízo de equidade, estes ônus devem ser repartidos entre as categorias econômica e profissional, na esteira dos arts. 766 da CLT e 12, § 1º, da Lei 10.192/01; b) a Empresa Suscitada presta serviços públicos em caráter gratuito e depende integralmente dos repasses da União, que arcou com o pagamento, durante o período da pandemia, dos auxílios emergenciais a todos os necessitados do país, não tendo como suportar, até em face da Lei de Responsabilidade Fiscal, com reajuste salarial e retroativo da ordem de 3 (três) bilhões de reais; c) o período de maio de 2020 a dezembro de 2021, de vedação a reajustes salariais a empregados públicos, abrange quase dois dos três anos do reajuste pretendido pela categoria, cabendo à negociação coletiva a assimilação, pela Empresa, de parte desse período em termos de recomposição salarial; d) a inexistência de norma coletiva anterior com vigência trienal, referente a reajuste salarial, impede a adoção do critério do reajuste, próximo à



inflação do período anterior, abrangente de três anos. 6. Nesses termos, em juízo de equidade, recortado parcialmente o período abrangido pela vedação da LC 173/20 e distribuído entre as categorias profissional e econômica os ônus decorrentes da pandemia da COVID-19, defere-se reajuste salarial de 11%, retroativo à data-base da categoria (1º de março de 2022), aplicável a todas as cláusulas econômicas e parcelas de natureza salarial. III) EXTENSÃO DO REAJUSTE SALARIAL ÀS CLÁUSULAS QUINTA (DO AUXÍLIO-ALIMENTAÇÃO), CLÁUSULA SEXTA (DA ASSISTÊNCIA MÉDICA E ODONTOLÓGICA), CLÁUSULA SÉTIMA (DO AUXÍLIO PRÉ-ESCOLAR) E CLÁUSULA OITAVA (DO AUXÍLIO À PESSOA COM DEFICIÊNCIA) - INEXISTÊNCIA DE NORMAS PREEXISTENTES - EXTRAPOLAÇÃO DO PODER NORMATIVO DA JUSTIÇA DO TRABALHO (CF, ART. 114, § 2º) - INDEFERIMENTO DO PLEITO. 1. Nos termos do que dispõe o art. 114, § 2º, da CF, "recusando-se qualquer das partes à negociação coletiva ou à arbitragem, é facultado às mesmas, de comum acordo, ajuizar dissídio coletivo de natureza econômica, podendo a Justiça do Trabalho decidir o conflito, respeitadas as disposições mínimas legais de proteção ao trabalho, bem como as convencionadas anteriormente". 2. A jurisprudência pacificada da SDC desta Corte segue no sentido de se admitir a manutenção de cláusula preexistente quando estabelecida em instrumento normativo autônomo imediatamente anterior à instauração do dissídio ou quando se tratar de conquista histórica da categoria. 3. In casu, não procede o pleito da categoria profissional visando à extensão do reajuste salarial deferido às Cláusulas Quinta (Do Auxílio-Alimentação), Sexta (Da Assistência Médica e Odontológica), Sétima (Do Auxílio Pré-Escolar) e Oitava (Do Auxílio à Pessoa com Deficiência), por não se tratar de cláusulas preexistentes, porquanto previstas em acordo judicial com natureza de sentença normativa, homologado nos autos do Dissídio Coletivo 1001069-64.2019.5.00.0000, além de não ser possível reconhecê-las como conquista histórica da categoria, orientação superada desta Corte pela Lei 13.467/17. IV) INTEGRAÇÃO DO VALOR DE R\$ 600,00 (SEISCENTOS REAIS) NOS SALÁRIOS DOS ASSISTENTES ADMINISTRATIVOS E DOS TÉCNICOS EM RADIOLOGIA - AUMENTO REAL - IMPOSSIBILIDADE. 1. A jurisprudência pacificada da SDC desta Corte, com amparo no art. 13, § 2º, da Lei 10.192/01, segue no sentido de que é possível, por meio de sentença normativa, conceder aumento real de salários quando demonstrados indicadores objetivos que apontem com certa precisão a elevação de ganhos do setor econômico. 2. In casu, não procede o pleito da categoria profissional visando à integração do valor de R\$ 600,00 (seiscentos reais) aos salários dos assistentes administrativos e dos técnicos em radiologia, após a aplicação do reajuste salarial, pois tal parcela representa verdadeiro aumento real, cuja concessão pela via judicial depende da comprovação de viabilidade econômica da Empresa, mediante a demonstração de indicadores objetivos de lucratividade e produtividade, o que não ficou comprovado nos autos. Dissídio Coletivo de Greve julgado parcialmente procedente." (DCG-1000761-57.2021.5.00.0000, Seção Especializada em Dissídios Coletivos, Relator Ministro Ives Gandra da Silva Martins Filho, DEJT 11/06/2024).

"DISSÍDIO COLETIVO DE GREVE INSTAURADO PELA EMPRESA BRASILEIRA DE CORREIOS E TELÉGRAFOS. MOVIMENTO PARELISTA. ABUSIVIDADE NÃO CONFIGURADA. (...) COMPOSIÇÃO DO DISSÍDIO COLETIVO DE NATUREZA ECONÔMICA. RECONVENÇÕES. APRECIÇÃO CONJUNTA. REAJUSTE SALARIAL. No uso do poder normativo que lhe foi conferido pela Constituição Federal, por força do art. 114, §2º, bem como do art. 766 da CLT, compete à Justiça do Trabalho a fixação do valor do reajuste salarial, em compasso com as perdas salariais dos trabalhadores em decorrência do acúmulo inflacionário, sem, contudo, vincular essa correção a índices de preços (art. 13 da Lei 10.192/2001) ou ultrapassar o limite de gastos previstos no art. 22, parágrafo único, da Lei de Responsabilidade Fiscal (LC 101/2000) para pagamento de pessoal. Sob essa ótica, defere-se o reajuste salarial à categoria no importe de 9,75%, com os devidos reflexos. VALE ALIMENTAÇÃO /REFEIÇÃO. CLÁUSULA DE NATUREZA ECONÔMICA. LIMITES AO PODER NORMATIVO. As alterações propostas pelas entidades sindicais, sobre o desconto a que alude o Decreto nº 5/1991 -a ser ficado por faixas salariais e não de forma linear, e sobre o crédito extra não encontram lastro no que se compreende como cláusula preexistente, tampouco atende ao requisito histórico diante do texto proposto. Assim, apenas defere-se o reajuste, no percentual de 9,75%, adequando-se o texto da cláusula ao mesmo previsto na sentença normativa passada, com o acréscimo do reajuste na redação. PLANO DE SAÚDE. Não há dúvida de que a fixação de novas regras para o plano de saúde, que imponham elevadíssimo ônus financeiro à empresa, como é o caso, escapa ao poder normativo da Justiça do Trabalho, sendo imprescindível a negociação entre as partes, pela via autônoma, exceto no caso de cláusula preexistente, o que não é



o caso. Mantida a redação da Cláusula conforme sentença normativa anterior. CLÁUSULA DE TRABALHO NOS FINS DE SEMANA. A cláusula remonta há quase 3 décadas, e, de lá pra cá, o que se observa da leitura minuciosa da evolução da norma, sedimentada no tempo, é que não teve, de fato, abalado o seu núcleo duro, que é a concessão de adicional de 15% para os empregados que, contratados para trabalhar 44 horas semanais, na área operacional, incluídos os fins de semana, possam receber proporcionalmente, em pé de igualdade com os demais empregados que trabalham apenas 40 horas semanais. O objetivo da cláusula não é outro que não corrigir a distorção evidente entre os dois grupos de trabalhadores, da área operacional (que trabalha necessariamente aos fins de semana, cumprindo jornada de 44 horas) e os demais, submetidos a jornada inferior, de 40 horas semanais, em flagrante descompasso equitativo. Assim, a previsão de 15% de adicional para os empregados da área operacional, submetidos à jornada mais robusta, não pode ser considerada simploriamente como uma cláusula econômica que gere a obrigação de pagamento de salário ou parcela remuneratória. Ao revés, deve ser compreendida como cláusula social sedimentada pelo tempo, que visa aplinar a repugnante distorção, que gera -por que não dizer -rusgas ou cisão entre os dois grupos. Afasta-se, assim, a concepção de que se trata unicamente de uma cláusula econômica suprimida na sentença normativa passada e que, por isso, não mereceria sequer a apreciação desta c. Corte. A celeuma, para além de ser econômica, é jurídica. Perpassa pela necessidade de concessão de um adicional que se justifica na inegável desigualdade entre os empregados. Diante disso, pode, sim, ser buscada a solução dessa controvérsia por meio do presente dissídio que, dada a sua natureza mista, abarca discussões que tais. Afinal, se pode ser instaurado o dissídio coletivo com o fim de receber salários atrasados ou parcelas impagas, por certo que o poderia também com o fim de receber o adicional que foi pago ao longo de décadas, quer por força de norma coletiva, quer por sentença normativa emanada este Juízo. Cabe ao poder normativo do Estado, portanto, corrigir a distorção que se buscou por tantos anos evitar, devendo-se ressaltar que a própria empresa, no dissídio coletivo que antecedeu a sentença normativa que suprimira o adicional, ofertou a cláusula nos moldes em que sempre foi posta. CLÁUSULAS ECONÔMICAS OU SOCIAIS COM CUSTO ECONÔMICO INDIRETO SIGNIFICATIVO E SEM AMPARO LEGAL. EPIDEMIA, PANDEMIA E ESTADO DE CALAMIDADE PÚBLICA; LICENÇA ADOÇÃO; ADICIONAL DE ATIVIDADE DISTRIBUIÇÃO E COLETA; PERÍODO DE AMAMENTAÇÃO; LICENÇA MATERNIDADE; PRORROGAÇÃO DA LICENÇA MATERNIDADE; ACOMPANHANTE; ASSISTÊNCIA MÉDICA/HOSPITALAR E ODONTOLÓGICA; EMPREGADO INAPTO PARA RETORNO AO TRABALHO; LIBERAÇÃO DO CONSELHEIRO DO POSTALIS; LIBERAÇÃO DE DIRIGENTES SINDICAIS; REPASSE DAS MENSALIDADES DOS SINDICATOS; REPRESENTANTES DOS EMPREGADOS; ITENS DE PROTEÇÃO NO CASO DE BAIXA UMIDADE; ITENS DE USO E PROTEÇÃO AO (À) EMPREGADO (A); REABILITAÇÃO PROFISSIONAL; FROTA OPERACIONAL; JORNADA DE TRABALHO PARA TRABALHADORES EM TERMINAIS COMPUTADORIZADOS; SEGURANÇA NA EMPRESA; AUXÍLIO PARA DEPENDENTES COM DEFICIÊNCIA; REEMBOLSO CRECHE E REEMBOLSO BABÁ; TRANSPORTE NOTURNO; VALE-TRANSPORTE E JORNADA DE TRABALHO; VALE-CULTURA; ADIANTAMENTO DE FÉRIAS; ADICIONAL NOTURNO; AJUDA DE CUSTO DE TRANSFERÊNCIA; ANTECIPAÇÃO DE 50% DA GRATIFICAÇÃO NATALINA; ANUÊNIOS; GRATIFICAÇÃO DE FÉRIAS; GRATIFICAÇÃO DE QUEBRA DE CAIXA; HORAS EXTRAS; PAGAMENTO DE SALÁRIO; TRABALHO EM DIA DE REPOUSO; TRABALHO NOS FINS DE SEMANA; CURSOS E REUNIÕES OBRIGATÓRIAS; PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS OU RESULTADOS-PLR; INDENIZAÇÃO POR MORTE OU INVALIDEZ; E HOME OFFICE (TRABALHO REMOTO, TELETRABALHO OU TRABALHO A DISTÂNCIA) Não cabe ao Poder Judiciário, pela via heterônoma da sentença normativa, decidir acerca de cláusulas que contenham encargo financeiro significativo que possam imputar à empresa gastos para os quais não possui previsão orçamentária, imiscuindo-se no poder organizacional e diretivo, se tais cláusulas nem mesmo podem ser consideradas preexistentes. Nesse sentido, assente a jurisprudência quanto às soluções heterocompositivas que fixem cláusulas não preexistentes e que contenham ônus para o empregador. CLÁUSULAS SOCIAIS OFERTADAS. MANUTENÇÃO DA SENTENÇA NORMATIVA ANTERIOR. REIVINDICAÇÃO DE TEXTO DIVERSO PELAS ENTIDADES SINDICAIS. REGISTRO DE PONTO. DISTRIBUIÇÃO DOMICILIÁRIA. PROCESSO PERMANENTE DE NEGOCIAÇÃO. NEGOCIAÇÃO COLETIVA. O parágrafo segundo da cláusula de registro de ponto reivindicada pelas entidades sindicais, ao elastecer a tolerância legal de 5 minutos, para registro do ponto no início de cada turno de trabalho, com mais 5 minutos, 4 vezes por mês, vai de encontro à previsão legal inserta no §1º do art. 58 da



CLT, de modo que deve ser mantida a redação declinada pela empresa, que repete o texto da cláusula tal qual constou na sentença normativa passada, restringindo-se ao comando legal. A novel redação do parágrafo 6º e a inclusão do texto no §7º, transpondo o texto anteriormente previsto no §7º para o parágrafo 8º da cláusula apresentada pelos sindicatos comportam ampla gama de modificações na estrutura organizacional da empresa, de modo que, embora detenha natureza social a cláusula, há evidente dispêndio financeiro para os Correios, de modo que, por não ser cláusula preexistente (de idêntico teor), não ser propriamente histórica (dada a alteração pretendida de conteúdo) e por importar em ônus para o empregador, o que é vedado pela jurisprudência desta Corte, dados os já referidos limites do poder normativo, mantendo-se a redação conferida à cláusula pela sentença normativa anterior. Quanto à Cláusula Processo Permanente de Conciliação, a alteração indicada pelas reconvincentes não importa em ônus financeiro para a empresa. Todavia, acresce rol limitativo às discussões negociais, engessando a possibilidade de debates outros para além dos temas "vale-transporte", "sistema de distritamento" e "substituição gradativa de mão-de-obra". Além disso, espelha ingerência no poder diretivo da empresa e não encontra lastro legal ou jurisprudencial, nem se afigura como norma preexistente. Assim, rejeita-se a alteração textual. Quanto à Cláusula Negociação Coletiva, a redação da cláusula, tal como consta da sentença normativa passada, atende exatamente o teor do art. 873 da CLT, que é igualmente amplo, não havendo fundamento que justifique a alteração pretendida pelas entidades sindicais, nem mesmo amparo legal ou jurisprudencial. DAS DEMAIS CLÁUSULAS REIVINDICADAS EM RECONVENÇÃO. NATUREZA SOCIAL, HISTÓRICA E PEDAGÓGICA. PROMOÇÃO DA EQUIDADE RACIAL E ENFRENTAMENTO AO RACISMO; GARANTIAS AO EMPREGADO ESTUDANTE; ACESSO ÀS DEPENDÊNCIAS; COMISSÃO INTERNA DE PREVENÇÃO DE ACIDENTES-CIPA; E SAÚDE DO EMPREGADO. Assim como equipamentos destinados à realização do trabalho e de proteção a riscos à saúde e segurança devem ser fornecidos pelo empregador, as estratégias para a implantação e manutenção de um ambiente saudável e participativo é uma exigência constitucional. CIPAS, representação de trabalhadores nas empresas, técnicas de prevenção, apuração e afastamento de assédios, participação dos trabalhadores na gestão das empresas públicas e liberdade de acesso aos dirigentes sindicais são exemplos de um conjunto de normas e procedimentos destinados a tornar o ambiente de trabalho um foro de produção democrática e de bem estar. No caso concreto, o impacto financeiro de tais demandas é ínfimo, especialmente quando comparado ao lucro obtido pela empresa no ano de 2020 (algo no importe de 1,5 bilhões, conforme consta das peças de reconvenção e defesa empresarial) -mesmo com a pandemia do COVID-19 - e à projeção de lucro que se avizinha para este ano, na casa de 3 bilhões, ainda em tempos de pandemia. Ademais disso, a própria empresa confirma a redução das despesas com a alteração promovida nas regras do plano de saúde, o que fez reduzir seus gastos de forma expressiva. Ainda que se considere o déficit com o Plano POSTALIS -grave, diga-se, bem como o inegável aumento das despesas com passivos judiciais em 2020 e em decorrência da manutenção das atividades operacionais em tempos de pandemia -com a contratação de terceirizados, manutenção dos contratos de trabalho dos empregados afastados ou em home office -tais questões não justificam a excruciante retirada de tantas cláusulas sociais que historicamente têm peso e impacto nas relações de trabalho e na vida dos trabalhadores. As cláusulas que vigoraram por mais de dez anos, ainda que de forma descontinuada, foram abruptamente retiradas com a sentença normativa passada, por questões circunstanciais para economia da empresa, que apresentava quadro de déficit preocupante até então. A situação é outra no presente. As premissas que antes empolgavam o enxugamento da norma coletiva não mais procedem. E ainda que algumas das cláusulas aqui referidas possam trazer algum desgaste econômico, de forma indireta, são nada mais que o resultado de procedimentos organizacionais para a concretização de seu fim pura e unicamente social, não importando em despesas diretas para a empresa. Ora, é ônus, no sentido de investimento, do empregador arcar com a manutenção necessária ao bom funcionamento da empresa e das relações de trabalho, de modo que, à toda evidência, questões tais como a aquisição de mobiliário ergonômico, inserção das atividades à rede mundial de computadores, respeito às normas ambientais de trabalho; criação de comissões para apuração e estudos de questões ambientais, tudo isso é componente orgânico da estrutura empresarial. Não há organização empresarial sem esse ônus. Tanta é a importância de tais cláusulas que, para além do componente histórico, social e pedagógico, fizeram parte dos instrumentos normativos por 10, 20 ou quase 30 anos e, desde que instauradas, foram replicadas em novos acordos coletivos autônomos ou mesmo via sentença normativa, a demonstrar sua importância no imbricado plexo das normas coletivas. PROGRAMA CASA PRÓPRIA, APOSENTADOS, VALORIZAÇÃO DA DIVERSIDADE HUMANA E RESPEITO ÀS



DIFERENÇAS, ENFRENTAMENTO À VIOLÊNCIA CONTRA A MULHER, PROMOÇÃO DA EQUIDADE DE GÊNERO E ENFRENTAMENTO AO SEXISMO, DESCONTO ASSISTENCIAL e PREVENÇÃO DE DOENÇAS. Embora de grande apelo social e de pedagógica repetição, e ainda que de suma importância para o incremento da qualidade de vida do empregado ecetista, as cláusulas não podem ser consideradas de caráter histórico, dada a projeção no tempo inferior a dez anos, tampouco preexistentes, porque subtraídas da sentença normativa exatamente anterior. Dissídio coletivo composto, deferidos parcialmente os pedidos formulados nas reconvenções". (DCG-1001174-70.2021.5.00.0000, Seção Especializada em Dissídios Coletivos, Relator Ministro Alexandre de Souza Agra Belmonte, DEJT 03/12/2021).

"RECURSO ORDINÁRIO DA EMPRESA SUSCITADA. DISSÍDIO COLETIVO DE NATUREZA ECONÔMICA INSTAURADO PELO SINDICATO PROFISSIONAL. EFICÁCIA RETROATIVA. IMPOSSIBILIDADE. Por força do artigo 614, § 3º, da CLT, bem como em virtude de precedente vinculante formado no julgamento da ADPF 323, quando o E. STF considerou inconstitucional a Súmula 277 do TST, as normas coletivas não gozam de ultratividade, possuindo vigência limitada a apenas dois anos. De igual sorte, o ordenamento jurídico não admite a retroatividade (art. 614, §1º, da CLT), sob pena de violar a segurança jurídica e a autonomia negocial. No caso concreto, impõe-se a reforma da decisão recorrida que, ao acolher embargos de declaração com efeito modificativo, deferiu a reposição das perdas salariais e do auxílio-alimentação de forma retroativa a 2020, e não apenas ao período imediatamente anterior ao instrumento coletivo vigente de outubro/2023 a setembro/2024. Embora seja legítimo que as partes negociem reajustes e correções salariais, ainda que relativizando o período abrangido pelo instrumento coletivo, a Corte Regional, ao proferir sentença normativa com efeitos retroativos a 2020 -sob o fundamento de que a categoria ficou sem reajuste entre 2020 e 2022 em razão da extinção dos dissídios ajuizados, sem resolução do mérito -acabou por beneficiar unilateralmente o sindicato profissional, extrapolando os limites da autonomia coletiva e afrontando o princípio da segurança jurídica. Assim, a reposição deve se limitar às perdas relativas ao último ano (outubro/2022 a setembro/2023). Recurso ordinário conhecido e provido. CLÁUSULAS ECONÔMICAS. CLÁUSULA 3ª - REAJUSTE E CLÁUSULA 13ª - AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO. MANUTENÇÃO. EMPRESA PÚBLICA DEPENDENTE. AUSÊNCIA DE COMPROVAÇÃO DE INOBSERVÂNCIA DO LIMITE DE GASTOS PREVISTO NA LRF. ÍNDICE LIGEIRAMENTE INFERIOR AO INPC APURADO NO PERÍODO. A EMGERPI é sociedade de economia mista estadual, dotada de personalidade jurídica de direito privado, integrante da Administração Pública Indireta do Estado do Piauí, submetendo-se ao regime próprio das empresas privadas, inclusive quanto aos direitos e obrigações civis, comerciais, trabalhistas e tributários, conforme estabelece o art. 173, § 1º, II, da Constituição Federal. Nessa esteira, para efeito de reposição salarial em virtude de perdas inflacionárias, é dispensada a prévia autorização específica na lei de diretrizes orçamentárias, nos termos do art. 169, § 1º, item II, da Lei Maior. Daí a possibilidade de previsão de correção salarial em acordo ou convenção coletiva de trabalho, incumbindo à Justiça do Trabalho, no exercício do poder normativo conferido pelo art. 114, § 2º, da Constituição Federal, estipular regras de reajustamento em sentença normativa, na situação em que frustrada a negociação direta entre as partes. Precedentes. Na condição de empresa estatal dependente, vinculada a ente federativo cujo limite de gastos previstos na Lei de Responsabilidade Fiscal para pagamento de pessoal já tenha sido alcançado, impõe-se a vedação à possibilidade de fixação via sentença normativa de qualquer cláusula que acarrete ônus financeiro ao empregador. Ocorre que, na hipótese dos autos, não há prova de que o ente da federação tenha efetivamente ultrapassado o limite de gastos previstos na Lei de Responsabilidade Fiscal para pagamento de pessoal. Em que pese à afirmação da suscitada de que vem passando por dificuldades financeiras, não se pode perder de vista que, nos termos do art. 2º da CLT, recai sobre a empregadora a assunção dos riscos da atividade econômica, cabendo a ela, e não aos seus empregados, suportar as consequências da crise financeira pela qual atravessa. Ademais, também não se demonstrou que o reajustamento inviabilizará ou dificultará o exercício da atividade econômica pela empresa. Nesse contexto, inexistente restrição ao exercício do poder normativo pela Justiça Laboral no que diz respeito às cláusulas de natureza econômica, o que significa dizer que é admissível que se conceda, por meio de sentença normativa, a correção salarial dos empregados da suscitada, como forma de atenuar os efeitos deletérios da inflação sobre o valor da remuneração. Contudo, o reajustamento não pode ser vinculado a nenhum índice de preços, tendo em vista a restrição contida no art. 13 da Lei 10.192/2001, segundo o qual "no acordo ou convenção e no dissídio, coletivos, é vedada a estipulação ou fixação de cláusula de reajuste ou correção salarial automática



vinculada a índice de preços". Por essa razão, a jurisprudência desta SDC adota o critério de que o deferimento da recomposição salarial deve se dar em percentual um pouco inferior ao INPC apurado no período revisando, do que resulta o provimento do recurso ordinário apenas neste último aspecto, para que o percentual seja fixado em 6,76 (seis vírgula setenta e seis por cento), ligeiramente inferior ao índice de 6,79%, conforme apurado pelo IBGE, acumulado no período compreendido entre outubro de 2022 a setembro de 2023. Recurso ordinário conhecido e parcialmente provido. CLÁUSULAS 12ª -PLANO DE SAÚDE E 18ª -DIÁRIAS. AUSÊNCIA DE NORMA PREEXISTENTE. ÔNUS FINANCEIRO. EXCLUSÃO. Consoante a jurisprudência desta colenda SDC, a fixação ou o reajustamento de cláusulas que imponham encargo financeiro ao empregador, por meio de sentença normativa, somente se revela possível quando se tratar de norma preexistente, assim entendida aquela constante de instrumento de negociação coletiva ou sentença normativa homologatória de acordo vigente no período imediatamente anterior ao ajuizamento do dissídio coletivo. Diante disso, não cabe a esta Justiça Especializada decidir sobre manutenção nem reajustamento das mencionadas cláusulas, recaindo sobre a empresa ou respectivo sindicato representativo e o ente coletivo profissional a faculdade de negociarem diretamente a esse respeito. As cláusulas em questão possuem natureza econômica e não podem ser consideradas preexistentes, porquanto não foram objeto de negociação coletiva prévia nem previstas em sentença normativa anterior, devendo ser excluídas, portanto, da sentença normativa. Precedentes. Recurso ordinário conhecido e provido, no ponto. CLÁUSULA 17ª -BENEFÍCIO SESC. CLÁUSULA NÃO ECONÔMICA. MANTIDA. Esta colenda Seção Especializada em Dissídios Coletivos do TST reputa ser possível a fixação desta cláusula não econômica, entendendo que a fixação de cláusula social por meio de sentença normativa prescinde de norma preexistente. Precedentes. Recurso conhecido e desprovido. CLÁUSULA 21ª -MULTA. ADAPTAÇÃO DA REDAÇÃO AO PN 73 DO TST. A redação da Cláusula 21ª deve adaptar-se ao Precedente Normativo nº 73 do TST, que regula a multa por descumprimento de sentença normativa, impondo "multa, por descumprimento das obrigações de fazer, no valor equivalente a 10% do salário básico, em favor do empregado prejudicado". Recurso ordinário conhecido e parcialmente provido. (ROT-0093240-06.2023.5.22.0000, Seção Especializada em Dissídios Coletivos, Relator Ministro Alexandre de Souza Agra Belmonte, DEJT 15/10/2025).

"RECURSO ORDINÁRIO DA EMPRESA SUSCITADA. DISSÍDIO COLETIVO DE GREVE INSTAURADO PELO SINDICATO PROFISSIONAL. REPOSIÇÃO SALARIAL E REPERCUSSÃO EM CLÁUSULAS ECONÔMICAS DO ACORDO COLETIVO 2021/2022. IMPOSSIBILIDADE. EMPRESA PÚBLICA DEPENDENTE. COMPROVAÇÃO DE SITUAÇÃO FINANCEIRA DEFICITÁRIA DO ENTE ESTADUAL A QUE É VINCULADA. É incontroverso nos autos ser o IPT, ora recorrente, empresa pública, dotada de personalidade jurídica de direito privado, integrante da Administração Pública Indireta do Estado de São Paulo, Na qualidade de empresa estatal, submete-se ao regime próprio das empresas privadas, inclusive quanto aos direitos e às obrigações civis, comerciais, trabalhistas e tributárias, conforme estabelece o art. 173, § 1º, II, da Constituição Federal. Nessa esteira, para efeito de recomposição salarial em virtude de perdas inflacionárias, é dispensada a prévia autorização específica na lei de diretrizes orçamentárias, nos termos do art. 169, § 1º, item II, da Lei Maior. Daí a possibilidade de previsão de correção salarial em acordo ou convenção coletiva de trabalho, incumbindo à Justiça do Trabalho, no exercício do poder normativo que lhe foi conferido pelo art. 114, § 2º, da Constituição Federal, estipular regras de reajustamento em sentença normativa, na situação em que frustrada a negociação direta entre as partes. Precedentes. Todavia, na condição de empresa estatal dependente, vinculada a ente estadual cujo limite de gastos previstos na Lei de Responsabilidade Fiscal (Lei Complementar nº 101/2000) para pagamento de pessoal já tenha sido alcançado, impõe-se a vedação à possibilidade de fixação via sentença normativa de qualquer cláusula que acarrete ônus financeiro ao empregador. Conquanto não se tenha nos autos a informação precisa acerca da superação do limite de gastos previstos na Lei de Responsabilidade Fiscal para pagamento de pessoal, dessume-se a partir da análise da documentação juntada à contestação, haver prova da alegação tecida pela recorrente, empresa pública dependente do Estado de São Paulo, de que tal ente da federação efetivamente se encontrava em situação financeira deficitária, impondo-se à empresa a submissão às limitações da Lei Complementar nº 101/2000. Nesse contexto, a vedação estabelecida pelo art. 8º, I, da Lei Complementar nº 173/2020, de 27/05/2020 -editada no período da pandemia de COVID-19, com o fito de viabilizar o enfrentamento das dificuldades financeiras agravadas pela calamidade pública de importância internacional reconhecida pela OMS -também se mostra pertinente à espécie, porque



vigora até 31/12/2021, alcançando, portanto, o julgamento deste dissídio coletivo, visto que a sentença normativa prolatada nestes autos fixou sua vigência de 1º junho de 2021 a 31 de maio de 2022. Tal dispositivo de lei ordinária proibia a concessão por ente público, "a qualquer título, de vantagem, aumento, reajuste ou adequação de remuneração" a servidores e empregados públicos, "exceto quando derivado de sentença judicial transitada em julgado ou de determinação legal anterior à calamidade pública", situações excepcionais não verificadas nos presentes autos. Nesse contexto, há restrição ao exercício do poder normativo pela Justiça Laboral no que diz respeito às cláusulas de natureza econômica, não se afigurando admissível que se conceda, neste caso, por meio de sentença normativa, a correção salarial dos empregados da suscitada. Daí por que, sendo a suscitada empresa pública dependente de repasses do Estado de São Paulo para custeio de despesas com pessoal, o pleito de reajuste deve ser indeferido, assim como seu reflexo nas cláusulas econômicas. Precedentes desta c. SDC. Recurso ordinário conhecido e provido. ESTABILIDADE PROVISÓRIA. FIXAÇÃO EM SENTENÇA NORMATIVA. ADEQUAÇÃO AO PRECEDENTE NORMATIVO 82 DA SDC. 1. O eg. TRT de origem, ao proferir a sentença normativa, fixou, de ofício, estabilidade provisória de 90 dias aos empregados, a partir do julgamento dos dissídios coletivos, com fundamento no Precedente Normativo nº 36 daquele Tribunal Regional. 2. Conquanto não tenha havido pedido entre as partes, esta c. SDC já decidiu que não ocorre julgamento extra petita em dissídios coletivos, por força do art. 858, b, da CLT. Precedentes. 3. Assim, devido o provimento parcial apenas para adequar a sentença normativa, no ponto, ao Precedente Normativo nº 82 desta Corte. Recurso ordinário conhecido e provido. ULTRATIVIDADE DA NORMA COLETIVA. Por força do art. 614, § 3º, da CLT, bem como em virtude de precedente vinculante formado no julgamento da ADPF 323, quando o e. STF considerou inconstitucional a Súmula 277 do TST, as normas coletivas não gozam de ultratividade, possuindo vigência limitada a apenas dois anos. Assim sendo, apenas podem ser mantidas, como preexistentes, aquelas decorrentes de negociação coletiva, que digam respeito ao período imediatamente anterior à nova data-base da categoria, na forma do art. 114, § 2º, da Constituição, referentes ao período de vigência da última norma coletiva em vigor, no caso, atinente ao período 2020/2021. A decisão ora recorrida, por meio da qual o Tribunal Regional deferiu a pretensão das partes acordantes de manutenção das cláusulas do ACT 2020/2021 para o período posterior à sua vigência (2021/2022), até que seja celebrado novo acordo coletivo de trabalho, encontra-se em harmonia com a jurisprudência desta Corte Superior. Recurso ordinário conhecido e desprovido. CLÁUSULAS 8ª E 13ª - ADICIONAL DE HORAS EXTRAS E AUXÍLIO-CRECHE. PREEXISTÊNCIA. EXTRAPOLAÇÃO. A sentença normativa aumentou o percentual de 50% para 75%, em razão do sobrelabor realizado de segunda a sábado, e de 100% para 150% para o labor realizado em domingos e feriados. Embora se trate de cláusula preexistente, o percentual do adicional foi elevado sem qualquer justificativa, em flagrante afronta aos limites do poder normativo. Inválida, portanto, a alteração feita na referida cláusula, que deve ser adequada ao teor do instrumento coletivo anterior, com os antigos percentuais de adicional de horas extras. Por igual razão, o mesmo se diga concernentemente à Cláusula 13ª AUXÍLIO-CRECHE, benefício que passaria a ser concedido a uma quantidade maior empregados, circunstância que efetivamente contraria o instrumento normativo anterior e extrapola os limites do poder normativo. Conforme se deduz da leitura da norma anterior, havia limitações ao uso da creche, que estava disponibilizada para as empregadas (mulheres) e para os empregados (homens) viúvos, pais solteiros e àqueles que detêm a guarda legal dos menores. Como se vê do Acordo Coletivo 2020/2021 juntado pelo sindicato obreiro, o acórdão recorrido deixou de observar a norma coletiva preexistente ao deferir a manutenção da cláusula normativa, ampliando o direito ao benefício do auxílio-creche, o que depende de efetiva negociação coletiva e escapa aos limites constitucionais do poder normativo. Recurso ordinário conhecido e provido, no aspecto. INCLUSÃO DA CLÁUSULA 12ª - VALE REFEIÇÃO. AUSÊNCIA DE NORMA PREEXISTENTE. NATUREZA ECONÔMICA. IMPOSSIBILIDADE DE MANUTENÇÃO OU REAJUSTE VIA SENTENÇA NORMATIVA. A cláusula 12ª -VALE-REFEIÇÃO, além de possuir natureza econômica, por envolver pagamento de valores pela empresa, não pode ser considerada preexistente, porquanto não foi objeto de negociação coletiva prévia na ACT de 2018 /2020, tampouco esteve prevista em sentença normativa anterior. Consoante jurisprudência desta colenda SDC, a fixação ou o reajustamento de cláusulas que imponham encargo financeiro ao empregador, por meio de sentença normativa, somente se revela possível quando se tratar de norma preexistente, assim entendida aquela constante de instrumento de negociação coletiva ou sentença normativa homologatória de acordo vigente no período imediatamente anterior ao ajuizamento do dissídio coletivo. Diante disso, não cabe a esta Justiça Especializada decidir sobre a inclusão da



mencionada cláusula econômica, recaindo sobre a empresa ou respectivo sindicato representativo e o ente coletivo profissional a faculdade de negociarem diretamente a esse respeito. No caso em apreço, percebe-se que a sentença normativa concedeu vale-refeição em substituição ao auxílio alimentação já concedido mediante o refeitório ou restaurante próprio situado no campus do IPT, onde são fornecidas as refeições, inobservando que o referido benefício não é estendido àqueles que optam por trazer suas refeições de casa. Recurso ordinário conhecido e provido." (ROT-1003166-12.2021.5.02.0000, Seção Especializada em Dissídios Coletivos, Relator Ministro Alexandre de Souza Agra Belmonte, DEJT 17/12/2024).

No caso dos autos, a suscitada alega que enfrenta crise financeira, que a LOA não prevê dotação orçamentária para aportes de capital na CODESG e que, sem os repasses, não tem como arcar com os reajustes salariais.

Contudo, não foi produzida prova de que o ente público, no caso, o Município de Guaratinguetá, tenha atingido os percentuais máximos de despesas com pessoal previstos na Lei de Responsabilidade Fiscal (101/2000) e que, portanto, não possua condições de fazer os repasses necessários à suscitada.

Não ficou demonstrado, outrossim, que o município tenha negado reajuste salarial aos servidores municipais em razão das limitações impostas pela referida lei. Logo, na hipótese de o ente público ter efetuado a correção na remuneração de seus servidores, impedir que a empresa pública também o faça significaria transferir aos empregados desta o ônus pelo aumento das despesas com pessoal do município.

Ademais, a própria empresa requereu, em contestação, que, caso concedido, "*(...) o reajuste se dê a partir de 01/03/2026, tempo necessário para que a CODESG possa assinar novos contratos com a Municipalidade, e que os empregados públicos retornem para sua função de origem, tornando sem efeito as cessões de empregados hoje mantidas com a Prefeitura de Guaratinguetá, dando assim, respaldo financeiro para esse mister*" demonstrando, assim, que é possível adotar medidas administrativas capazes de absorver os custos decorrentes do reajuste salarial.

Sendo assim, rejeito a preliminar.

AUSÊNCIA DE PRESSUPOSTOS DE CONSTITUIÇÃO E DESENVOLVIMENTO VÁLIDO DO PROCESSO

A parte alega que o dissídio foi ajuizado com vícios formais, como a ausência de documentos indispensáveis (ata de eleição da diretoria e comprovação de quórum), configurando defeito de representação. Requer a extinção do processo sem resolução do mérito, com base no artigo 485, IV, do CPC.



Sem razão.

Os documentos mencionados foram juntados aos autos (fls. 37/82 e 3079 /3082), não havendo se falar em vícios formais.

Rejeito.

PAUTA DE REIVINDICAÇÕES

A pauta de reivindicações do suscitante foi assim apresentada:

"MINUTA DE PROPOSTA DE ACORDO COLETIVO - CODESG 2025 /2026

1. REAJUSTE SALARIAL

Reposição da inflação de 7,5% sobre o salário base.

2. Aplicação do mesmo percentual também no auxílio funeral e demais benefícios.

3. Revisão do Plano de Cargos e Salários e criação da comissão de avaliação.

4. Pagamento todo último dia útil do mês e saída às 13 horas no próximo dia útil subsequente.

5. Atualização da cláusula 17 do acordo coletivo vigente passando a ter a seguinte redação:

"O estudante regularmente matriculado em curso de nível médio, EJA, técnico ou superior, seja na modalidade presencial, EAD ou semipresencial, poderá, durante as semanas de prova, optar por trabalhar em regime de meio período, sem prejuízo aos seus vencimentos, desde que comprove, por meio de declaração ou outra documentação oficial emitida pela organização educacional a situação do calendário escolar da instituição de ensino".

a) será abonada a falta do empregado estudante da CODESG, no dia da prova escolar obrigatória ou exame vestibular para ingresso em instituição de ensino superior ou nível técnico, desde que comprovada sua realização em dia e hora incompatíveis com a presença do empregado no serviço. A falta assim abonada será considerada como dia de trabalho efetivo para todos os efeitos legais.

b) para que seja concedido esse benefício o empregado deverá apresentar declaração ou documentação oficial da instituição no prazo máximo de 2 dias antes do início da semana de prova.



c) caso a semana de prova seja remarcada, o empregado deverá informar a CODESG imediatamente, comprovando por meio de documentação.

6. Que os demais itens do acordo coletivo vigente que não foram citados nessa assembleia sejam mantidos em sua integralidade."

Em defesa, a suscitada requereu que, caso fosse concedido o reajuste salarial, este não ultrapassasse o índice oficial da inflação de 4,87%.

Quanto às demais cláusulas, assim se pronunciou:

*"1. **Auxílio-Funeral:** Ciente de sua função social e por se tratar de uma verba de caráter excepcional e não contínua, a Suscitada concorda com o reajuste do auxílio-funeral pelo índice de 4,87%, como gesto de respeito aos seus colaboradores em momentos de dificuldade.*

*2. **Revisão do Plano de Cargos e Salários:** A Suscitada informa que a revisão do plano já está em andamento, conforme demonstra a Portaria anexa, que instituiu a comissão para tal finalidade. Portanto, a reivindicação já está sendo atendida administrativamente.*

*3. **Data de Pagamento:** A alteração da data de pagamento é impraticável. Como a maioria dos funcionários está cedida à Prefeitura, o pagamento de seus salários depende do repasse financeiro do Município, que ocorre, por fluxo de caixa, até o 5º dia útil do mês. A CODESG não possui capital de giro para adiantar os pagamentos.*

*4. **Cláusula do Funcionário Estudante:** A Suscitada não se opõe à alteração da cláusula 17, para ampliar o benefício aos estudantes, reconhecendo o valor da iniciativa para a qualificação de seus empregados.*

*5. **Manutenção das Demais Cláusulas:** A Suscitada concorda com a manutenção integral das demais cláusulas do acordo coletivo vigente que não foram objeto de negociação.*

Analiso.

CLÁUSULA 2ª - PRAZO DE VIGÊNCIA

A vigência deste acordo coletivo será por prazo determinado, com o início previsto para o dia 1º de março de 2025 e término para o dia 28 de fevereiro de 2026.

Parágrafo único. Este acordo prorroga-se automaticamente pelo prazo de mais um ano, caso não seja negociado um novo acordo coletivo em sua substituição. Ao final desta prorrogação cessarão as obrigações aqui estipuladas em razão de o período de vigência atingir 02 (dois) anos, prazo limite estipulado pelo §3º do artigo 614 da CLT.



JUSTIFICATIVA - defiro, com a devida atualização da data de vigência acordo coletivo de trabalho, diante da concordância das partes e por se tratar de cláusula preexistente, que não contraria a legislação, nem os precedentes normativos desta SDC.

CLÁUSULA 4ª - REAJUSTE SALARIAL

A pretensão do suscitante é de reposição da inflação de 7,5% sobre o salário-base. Vejamos o teor da cláusula preexistente:

Conforme restou definido com a entidade sindical, foi autorizado reajuste de 4,5% (quatro e meio por cento), retroativo aos salários vigentes em 1º de março de 2024, que será pago até o 5º (quinto) dia útil do mês de abril de 2024.

JUSTIFICATIVA - defiro parcialmente. O percentual apresentado pela suscitante para fins de reajuste salarial supera, significativamente, o percentual de indicador econômico certificado nos autos (ID ed35f7a), no importe de 4,87%.

Considerando, ainda, que, nos termos do art. 13 da Lei 10.192/2001 o reajuste não pode ser vinculado a nenhum índice de preços, determino a aplicação do percentual de 4,85%, a partir de 1/3/2025, de sorte que a cláusula passa a ter o seguinte teor:

CLÁUSULA 4ª - REAJUSTE SALARIAL

Fica autorizado o reajuste de 4,85% (quatro vírgula oitenta e cinco por cento) retroativo aos salários vigentes em 1º de março de 2025. Os valores retroativos serão pagos em até 6 (seis) parcelas mensais, a contar da data da publicação desta sentença normativa

CLÁUSULA 6ª - AUXÍLIO FUNERAL

a) No caso de falecimento de empregado, a CODESG pagará, a título de auxílio funeral, a importância de R\$ 10.450,00 (dez mil, quatrocentos e cinquenta reais), em uma única vez e no prazo máximo de 30 (trinta dias) a contar da entrega da documentação legal para habilitação ao auxílio funeral. Se o falecimento for do cônjuge ou de filho ainda sob sua dependência ou de ambos, será pago ao empregado beneficiado o auxílio funeral, equivalente ao valor de seu salário-base, correspondente a cada dependente falecido, mediante apresentação do atestado de óbito, no prazo máximo de 30 (trinta dias) após o falecimento.



b) Ficará automaticamente excluída esta cláusula, caso a empregadora mantenha seguro de vida gratuito a seus empregados e desde que a indenização securitária por morte seja igual ou superior aos valores acima estipulados.

JUSTIFICATIVA - diante da concordância da suscitada, defiro parcialmente. Prevalece o percentual aplicado para o reajuste salarial. Também deve ser observada a data da publicação da sentença normativa, conforme já exposto anteriormente, adequando-se a redação da cláusula, que passa a ter o seguinte teor:

CLÁUSULA 6ª - AUXÍLIO FUNERAL

a) No caso de falecimento de empregado, a CODESG pagará, a título de auxílio funeral, a importância de R\$10.956,82 (dez mil, novecentos e cinquenta e seis reais e oitenta e dois centavos), em uma única vez e no prazo máximo de 30 (trinta dias) a contar da entrega da documentação legal para habilitação ao auxílio funeral. Se o falecimento for do cônjuge ou de filho ainda sob sua dependência ou de ambos, será pago ao empregado beneficiado o auxílio funeral, equivalente ao valor de seu salário-base, correspondente a cada dependente falecido, mediante apresentação do atestado de óbito, no prazo máximo de 30 (trinta dias) após o falecimento.

b) Ficará automaticamente excluída esta cláusula, caso a empregadora mantenha seguro de vida gratuito a seus empregados e desde que a indenização securitária por morte seja igual ou superior aos valores acima estipulados.

CLÁUSULA 7ª - AUXÍLIO INVALIDEZ

Os empregados públicos da CODESG abrangidos por este acordo, quando aposentados por invalidez permanente, após a concessão do benefício previdenciário, terão direito ao recebimento de um salário-base por mês, por um período de 12 (doze) meses, limitado ao valor da importância de R\$ 2.563,21 (dois mil, quinhentos e sessenta e três reais e vinte e um centavos), quando aquele (salário-base) suplantar esse valor, sendo certo que o pagamento deverá se iniciar no mês seguinte ao da concessão do benefício em questão ou no mês seguinte ao da apresentação do documento exigido no parágrafo único deste artigo;

Parágrafo único. O empregado deverá apresentar à CODESG, carta de concessão do benefício, bem como solicitar, por meio de requerimento dirigido ao Presidente da CODESG, o seu recebimento.



JUSTIFICATIVA - defiro, conforme fundamento constante das cláusulas 4ª e 6ª, adequando-se a redação da cláusula, que passa a ter o seguinte teor:

CLÁUSULA 7ª - AUXÍLIO INVALIDEZ

Os empregados públicos da CODESG abrangidos por este acordo, quando aposentados por invalidez permanente, após a concessão do benefício previdenciário, terão direito ao recebimento de um salário-base por mês, por um período de 12 (doze) meses, limitado ao valor da importância de R\$ 2.687,52 (dois mil, seiscentos e oitenta e sete reais e cinquenta e dois centavos), quando aquele (salário-base) suplantar esse valor, sendo certo que o pagamento deverá se iniciar no mês seguinte ao da concessão do benefício em questão ou no mês seguinte ao da apresentação do documento exigido no parágrafo único deste artigo;

Parágrafo único. O empregado deverá apresentar à CODESG, carta de concessão do benefício, bem como solicitar, por meio de requerimento dirigido ao Presidente da CODESG, o seu recebimento.

CLÁUSULA 15 - DIA DE PAGAMENTO

Pretensão do suscitante: pagamento todo último dia útil do mês e saída às 13 horas no próximo dia útil subsequente.

Vejamos o teor da cláusula preexistente:

O pagamento será realizado até o 5º (quinto) dia útil do mês ou quando este coincidir com o sábado, domingo ou feriado, no primeiro dia útil subsequente.

Parágrafo único. A jornada de trabalho encerrar-se-á às 12h horas, no dia útil subsequente ao dia de pagamento.

JUSTIFICATIVA: indefiro a pretensão, ante a ausência de concordância da suscitada a respeito do tema. Não se trata de cláusula preexistente e, além de impor ônus financeiro para o empregador, o que é vedado em razão dos limites do poder normativo, não existe precedente normativo do C. TST e da SDC deste Tribunal.

Assim, fica mantida a redação anterior.



CLÁUSULA 17- FALTA DO FUNCIONÁRIO ESTUDANTE

Mediante aviso-prévio de 48 (quarenta e oito) horas, será abonada a falta do empregado estudante da CODESG, no dia da prova escolar obrigatória ou exame vestibular para ingresso em instituição de ensino superior, desde que comprovada sua realização em dia e hora incompatíveis com a presença do empregado no serviço. A falta assim abonada será considerada como dia de trabalho efetivo para todos os efeitos legais.

JUSTIFICATIVA - defiro, diante da concordância das partes e por não contrariar a legislação vigente, nem os precedentes normativos desta SDC.

A cláusula passa a ter o seguinte teor:

CLÁUSULA 17- FALTA DO FUNCIONÁRIO ESTUDANTE

O estudante regularmente matriculado em curso de nível médio, EJA, técnico ou superior, seja na modalidade presencial, EAD ou semipresencial, poderá, durante as semanas de prova, optar por trabalhar em regime de meio período, sem prejuízo aos seus vencimentos, desde que comprove, por meio de declaração ou outra documentação oficial emitida pela organização educacional a situação do calendário escolar da instituição de ensino.

a) será abonada a falta do empregado estudante da CODESG, no dia da prova escolar obrigatória ou exame vestibular para ingresso em instituição de ensino superior ou nível técnico, desde que comprovada sua realização em dia e hora incompatíveis com a presença do empregado no serviço. A falta assim abonada será considerada como dia de trabalho efetivo para todos os efeitos legais.

b) para que seja concedido esse benefício o empregado deverá apresentar declaração ou documentação oficial da instituição no prazo máximo de 2 dias antes do início da semana de prova.

c) caso a semana de prova seja remarcada, o empregado deverá informar a CODESG imediatamente, comprovando por meio de documentação.

As demais cláusulas sem alterações permanecem mantidas no Acordo Coletivo de Trabalho, por serem preexistentes.

Com relação à revisão do Plano de Cargos e Salários, a suscitada comprovou que foi constituída comissão (ID 3af13a8) para análise e atualização do PCS.



Sendo assim, julgo parcialmente procedentes as reivindicações postuladas pelo suscitante, com as ressalvas e adaptações e pequenas revisões de ordem gramatical ficando a sentença normativa redigida nos seguintes termos:

CLÁUSULA 1ª - ABRANGÊNCIA

O presente Acordo Coletivo de Trabalho se aplica a todos os empregados da CODESG - COMPANHIA DE DESENVOLVIMENTO DE GUARATINGUETÁ, que neste ato são representados pelo SINDICATO DOS SERVIDORES MUNICIPAIS DE GUARATINGUETÁ.

CLÁUSULA 2ª - PRAZO DE VIGÊNCIA

A vigência deste acordo coletivo será por prazo determinado, com o início previsto para o dia 1º de março de 2025 e término no dia 28 de fevereiro de 2026.

Parágrafo único. Este acordo prorroga-se automaticamente pelo prazo de mais um ano, caso não seja negociado um novo acordo coletivo em sua substituição. Ao final desta prorrogação cessarão as obrigações aqui estipuladas em razão de o período de vigência atingir 02 (dois) anos, prazo limite estipulado pelo §3º do artigo 614 da CLT.

CLÁUSULA 3ª - DATA BASE

Fica estipulada entre as partes que a data-base para os empregados da CODESG será o dia 1º de março de cada ano.

CLÁUSULA 4ª - REAJUSTE SALARIAL

Fica autorizado o reajuste de 4,85% (quatro vírgula oitenta e cinco por cento) retroativo aos salários vigentes em 1º de março de 2025. Os valores retroativos serão pagos em até 6 (seis) parcelas mensais, a contar da data da publicação desta sentença normativa.

CLÁUSULA 5ª - AUXÍLIO-ALIMENTAÇÃO

A CODESG fornecerá, mensalmente, a todos os seus empregados que assim optarem, independentemente da jornada de trabalho, uma cesta básica *in natura* que deverá conter, no mínimo, os seguintes mantimentos:



- 1 pacote de 200 gramas de alho;
- 1 quilo de carne seca;
- 1 quilo de farinha de trigo tipo 1;
- 5 quilos de feijão tipo 1;
- 500 gramas de farinha de mandioca torrada;
- 3 pacotes de 25 gramas de refresco em pó;
- 4 pacotes de macarrão espaguete - 500 gramas;
- 1 quilo de sal refinado;
- 1 pacote de achocolatado em pó - 200 gramas;
- 3 pacotes de 5 quilos de arroz tipo 1;
- 2 pacotes de 500 gramas de café torrado - 1ª linha;
- 3 pacotes de biscoito *cream cracker* - 200 gramas;
- 1 peça de mortadela - 400 gramas;
- 1 pacote de 500 gramas de farinha de milho;
- 2 latas ou equivalente, de molho de tomate (polpa) - 260 gramas;
- 2 pacotes de macarrão instantâneo - 85 gramas;
- 6 unidades de leite integral longa vida;
- 2 pacotes de papel higiênico com 4 unidades cada;
- 2 pacotes de esponjas de aço;
- 4 unidades de sabonete - 80 gramas;
- 1 pacote de fósforo contendo 10 unidades;
- 1 desinfetante líquido - 750 ml;



qual;

- 1 pacote de sabão em pedra contendo 5 unidades de 200 gramas cada
- 2 detergentes líquidos, cada qual com 500 ml;
- 4 *pets* de óleo de soja - 900 ml;
- 1 litro de água sanitária;
- 2 litros de amaciante líquido;
- 1 pacote de sabão em pó - 800 gramas;
- 2 unidades de creme dental - 90 gramas;
- 10 quilos de açúcar refinado;
- 1 dúzia de ovos;
- 1 unidade de margarina - 500 gramas;
- 3 latas de sardinha em óleo.

1 - Os trabalhadores que optarem por receber esse auxílio-alimentação estarão sujeitos ao desconto de 20% (vinte por cento) do valor creditado para a cesta básica, seja para os empregados públicos (concursados ou admitidos por meio de processo seletivo), seja para os comissionados, conforme Lei do PAT - PROGRAMA DE ALIMENTAÇÃO DO TRABALHADOR;

2 - Entende-se por salário o valor que compreende o salário-base, as horas extras e demais vantagens;

3 - A empresa contratada pela CODESG para fornecer as cestas básicas poderá, com anuência desta última, e aprovação da categoria, fornecer, alternativamente, vale-alimentação ou equivalente, desde que no mesmo valor da cesta básica retro citada, para aquisição de mantimentos nas redes de estabelecimentos de alimentos que eventualmente mantenham convênio com a CONTRATADA;

4 - Na ocorrência de falta de um ou mais produtos constantes da cesta básica, a empresa poderá efetuar a substituição por produto similar;

5 - O benefício (cesta básica *in natura* ou vale-alimentação) será concedido também durante o período de gozo de férias e de licença-maternidade, bem como no caso de



afastamentos por motivo de auxílio-doença ou acidente do trabalho. Nestas situações especiais, o empregado poderá, por si ou por pessoa autorizada (por escrito), efetuar a retirada, nas dependências de costume na empresa ou outro local que for por ela designado;

6 - A retirada da cesta ou vale-alimentação deverá ser contra recibo;

7 - O vale-alimentação ou cesta básica deverá ser entregue até o dia 15 (quinze) do mês subsequente ao vencido;

8 - Este item não terá natureza salarial e não integrará a remuneração para qualquer fim.

9 - Para fazer jus ao benefício (cesta básica ou vale-alimentação), o empregado admitido ou demitido deverá ter trabalhado, no mínimo, 15 (quinze) dias no mês.

CLÁUSULA 6ª - AUXÍLIO FUNERAL

a) No caso de falecimento de empregado, a CODESG pagará, a título de auxílio funeral, a importância de R\$10.956,82 (dez mil, novecentos e cinquenta e seis reais e oitenta e dois centavos), em uma única vez e no prazo máximo de 30 (trinta dias) a contar da entrega da documentação legal para habilitação ao auxílio funeral. Se o falecimento for do cônjuge ou de filho ainda sob sua dependência ou de ambos, será pago ao empregado beneficiado o auxílio funeral, equivalente ao valor de seu salário-base, correspondente a cada dependente falecido, mediante apresentação do atestado de óbito, no prazo máximo de 30 (trinta dias) após o falecimento.

b) Ficará automaticamente excluída esta cláusula, caso a empregadora mantenha seguro de vida gratuito a seus empregados e desde que a indenização securitária por morte seja igual ou superior aos valores acima estipulados.

CLÁUSULA 7ª - AUXÍLIO INVALIDEZ

Os empregados públicos da CODESG abrangidos por este acordo, quando aposentados por invalidez permanente, após a concessão do benefício previdenciário, terão direito ao recebimento de um salário-base por mês, por um período de 12 (doze) meses, limitado ao valor da importância de R\$ 2.563,21 (dois mil, quinhentos e sessenta e três reais e vinte e um centavos), quando aquele (salário-base) suplantar esse valor, sendo certo que o pagamento deverá se iniciar no mês seguinte ao da concessão do benefício em questão ou no mês seguinte ao da apresentação do documento exigido no parágrafo único deste artigo;



Parágrafo único. O empregado deverá apresentar à CODESG, carta de concessão do benefício, bem como solicitar, por meio de requerimento dirigido ao Presidente da CODESG, o seu recebimento.

CLÁUSULA 8ª - ESTABILIDADE PROVISÓRIA - VÉSPERA DE APOSENTADORIA

Aos empregados públicos da CODESG que comprovadamente estiverem a um máximo de 24 (vinte e quatro) meses da aquisição do direito à aposentadoria, em seus prazos mínimos, fica garantido o emprego ou salário, durante o período que faltar para a aposentadoria; sendo que adquirido o direito, cessa a estabilidade.

Parágrafo único. Ficam, porém, excluídos do previsto nesta cláusula, os casos de rescisão de contrato por iniciativa do empregado ou por mútuo acordo entre empregado e empregador ou ainda por justa causa.

CLÁUSULA 9ª - ADICIONAL DE INSALUBRIDADE

Os empregados públicos da CODESG que prestarem serviços em condições consideradas insalubres farão jus ao adicional correspondente (10%, 20% ou 40%), calculados na forma da lei em vigor, desde que devidamente atestado por engenheiro de segurança do trabalho, mediante laudo individual para cada trabalhador beneficiado, e que deverá compor a ficha do respectivo empregado.

CLÁUSULA 10 - ADICIONAL DE PERICULOSIDADE

Os empregados públicos da CODESG que prestarem serviços em condições consideradas perigosas farão jus ao adicional de 30% (trinta por cento), calculado sobre o valor de sua remuneração mensal, excluídas as vantagens, desde que devidamente atestado por engenheiro de segurança do trabalho, mediante laudo individual para cada trabalhador beneficiado, e que deverá compor a ficha do respectivo empregado.

CLÁUSULA 11 - ADICIONAL NOTURNO

O trabalho prestado em horário noturno será remunerado com adicional de 20% (vinte por cento) sobre o valor da hora diurna e, ainda, será aplicada a redução da hora noturna sobre a diurna, nos termos previstos na legislação vigente.

CLÁUSULA 12 - ADICIONAL DE HORAS EXTRAS



O empregado que prorrogar sua jornada além daquela prevista neste instrumento receberá, sobre as horas extras, um adicional de 50 % (cinquenta por cento) sobre a hora normal, de segunda a sábado, desde que previamente autorizado por seu superior hierárquico. O empregado que for convocado a prestar serviços aos domingos e/ou feriados, em regime de hora extraordinária, receberá as horas trabalhadas acrescidas do adicional de 100% (cem por cento) sobre as horas normais.

CLÁUSULA 13 - COMPENSAÇÕES SALARIAIS

Somente serão compensados os aumentos que expressamente tiverem a condição de antecipação de majoração salarial.

CLÁUSULA 14 - SALÁRIO SUBSTITUIÇÃO

Será garantido aos empregados públicos da CODESG, substituto temporário ou com desvio de função, o mesmo salário do cargo exercido pelo empregado substituído ou da função que está exercendo em desvio, sem prejuízo das demais vantagens do cargo ou função, independentemente da natureza do vínculo, enquanto durar a substituição.

CLÁUSULA 15 - DIA DE PAGAMENTO

O pagamento será realizado até o 5º (quinto) dia útil do mês ou quando este coincidir com o sábado, domingo ou feriado, no primeiro dia útil subsequente.

Parágrafo único. A jornada de trabalho encerrar-se-á às 12h horas, no dia útil subsequente ao dia de pagamento.

CLÁUSULA 16 - DA EMPREGADA MÃE

A empregada-mãe da CODESG, com filho em idade de amamentação até 12 (doze) meses, tem direito à redução da jornada de trabalho em 2 (duas) horas por dia, que poderá ser fracionada em 2 (dois) períodos de 1 (uma) hora, para prestar atendimento necessário ao seu filho; a licença maternidade deverá ser de 5 (cinco) meses, e o benefício será concedido mediante requerimento ao departamento pessoal, mediante apresentação da certidão de nascimento.

Parágrafo primeiro - A empregada mãe com filho com algum tipo de deficiência ou declarado incapaz poderá deixar de comparecer ao serviço sem prejuízo de seus vencimentos por até 6 (seis) dias por ano para acompanhá-lo em consulta médica. Consideram-se deficiências as condições previstas na legislação federal.



CLÁUSULA 17- FALTA DO FUNCIONÁRIO ESTUDANTE

O estudante regularmente matriculado em curso de nível médio, EJA, técnico ou superior, seja na modalidade presencial, EAD ou semipresencial, poderá, durante as semanas de prova, optar por trabalhar em regime de meio período, sem prejuízo aos seus vencimentos, desde que comprove, por meio de declaração ou outra documentação oficial emitida pela organização educacional a situação do calendário escolar da instituição de ensino.

a) será abonada a falta do empregado estudante da CODESG, no dia da prova escolar obrigatória ou exame vestibular para ingresso em instituição de ensino superior ou nível técnico, desde que comprovada sua realização em dia e hora incompatíveis com a presença do empregado no serviço. A falta assim abonada será considerada como dia de trabalho efetivo para todos os efeitos legais.

b) para que seja concedido esse benefício o empregado deverá apresentar declaração ou documentação oficial da instituição no prazo máximo de 2 dias antes do início da semana de prova.

c) caso a semana de prova seja remarcada, o empregado deverá informar a CODESG imediatamente, comprovando por meio de documentação.

CLÁUSULA 18 - ATESTADOS MÉDICO E ODONTOLÓGICO

Fica vedado à empresa o não reconhecimento e a não aceitação de atestados médicos e/ou odontológicos do empregado como paciente, desde que essa documentação seja fornecida por profissional da rede oficial ou particular, e, ainda, seja vistado pelo médico do trabalho indicado pela CODESG, conforme normas regulamentadoras.

Parágrafo único. Os atestados deverão ser apresentados no prazo máximo de 48 (quarenta e oito) horas ao Departamento de Recursos Humanos da CODESG, sob pena de as ausências serem consideradas injustificadas.

CLÁUSULA 19 - EXAMES MÉDICOS OBRIGATÓRIOS

A CODESG fica obrigada a realizar exames médicos nos seus empregados por ocasião de sua admissão e demissão, e deverão ser renovados quando o empregado laborar em local insalubre ou perigoso, observando-se, para tanto, o período fixado na NR que regulamenta cada caso.

CLÁUSULA 20 - EQUIPAMENTOS DE PROTEÇÃO INDIVIDUAL



A CODESG deverá providenciar gratuitamente aos seus empregados, mediante agilização dos seus sistemas de compra e distribuição, os equipamentos de proteção individual definidos como necessários para execução das suas atividades, na forma da lei, incluindo-se nesse rol, protetor solar e chapéu para aqueles que trabalharem expostos ao sol.

CLÁUSULA 21 - TRANSPORTE DE EMPREGADOS

Os empregados públicos da CODESG deverão ser transportados em ônibus, caminhões ou similares cobertos, com assentos apropriados a com ferramentas devidamente acondicionadas, na forma da lei.

CLÁUSULA 22 - RESCISÃO MOTIVADA

As rescisões dos contratos de trabalho sempre motivadas, conforme recente entendimento do STF (RE 688.267) e serão comunicadas por escrito ao empregado, com cópia à entidade sindical;

Parágrafo único. Nas demissões por justa causa também haverá comunicação por escrito ao sindicato e ao empregado penalizado, esclarecendo os motivos da sanção máxima aplicada, sob pena de gerar presunção de dispensa imotivada.

CLÁUSULA 23 - AVISO-PRÉVIO

Quando terminar o contrato de emprego, o aviso-prévio será cumprido na forma da lei. O aviso-prévio será comunicado por escrito e contra recibo, esclarecendo se será trabalhado ou não, a saber:

a - A redução de duas horas diárias, prevista no artigo 488 da CLT, será utilizada atendendo a conveniência do empregado, no início ou no fim da jornada de trabalho, mediante opção única do empregado por um dos períodos, exercida no ato do recebimento do aviso-prévio, sem prejuízo do disposto no parágrafo único do citado artigo;

b - Caso o empregado seja impedido pela CODESG de prestar sua atividade profissional durante o aviso-prévio, o valor respectivo será indenizado;

c - Ao empregado que, no curso do aviso-prévio trabalhado, decorrente de dispensa ou pedido de demissão solicitar, por escrito ao empregador, o seu imediato desligamento, fica assegurado este direito, bem como a anotação da respectiva data de saída, na CTPS. Nesse caso a CODESG estará obrigada, em relação a esta parcela, a pagar apenas os dias efetivamente trabalhados,



além de pagar as verbas rescisórias dentro do prazo de 10 (dez) dias a contar da liberação do servidor, sem prejuízo do prazo legal de 30 (trinta) dias do aviso-prévio e das duas horas diárias previstas no artigo 488 da CLT, proporcionais ao período não trabalhado;

d - No aviso-prévio indenizado, sempre que solicitado pelo servidor, a baixa na CTPS será efetuada no prazo de 05 (cinco) dias da comunicação da dispensa.

CLÁUSULA 24 - ESTABILIDADE PROVISÓRIA

Serão asseguradas aos empregados públicos da CODESG as seguintes estabilidades provisórias:

a - a empregada gestante, por mais 60 (sessenta) dias, além do estabelecido por lei, direito esse que também deverá ser aplicado no caso de aborto espontâneo. devidamente comprovado por atestado médico;

b - por 30 (trinta) dias antes da concessão da licença paternidade e por mais 60 (sessenta) dias após a concessão da licença referida, desde que devidamente comprovado por atestado médico e certidão de nascimento;

c - ao empregado afastado há mais de 6 (seis) meses por motivo de saúde, por mais 60 (sessenta) dias após seu retorno ao trabalho.

CLÁUSULA 25 - DIAS PONTES EM FERIADOS - FACULTATIVA

Como compensação das horas não trabalhadas nos dias previamente declarados como facultativos pela Prefeitura de Guaratinguetá e ditos como "dias pontes", por portarias, os empregados acrescentarão, após o cálculo respectivo (horas não trabalhadas), a sua reposição até o máximo de 20 (vinte) minutos na sua jornada diária.

Parágrafo primeiro. A CODESG apresentará até o final de abril do ano corrente, o calendário de folgas nos "dias de pontes", isto é, quais os dias serão considerados pontes e o período em que se dará a compensação, fazendo sua entrega ao sindicato, bem como se compromete a fixar citado calendário, em quadro de aviso ao qual empregados tenham acesso a essas informações.

Parágrafo segundo. Aos empregados que trabalham por escalas, isto é, de forma contínua, este benefício não se aplica.

CLÁUSULA 26 - DEVERES DA CODESG



Fica a CODESG obrigada ao cumprimento das seguintes cláusulas:

a - comunicações prévias ao sindicato de todos os aumentos concedidos aos seus servidores, bem como também de todas as reduções a serem efetuadas sobre vencimentos, gratificações, cortes de insalubridade e periculosidade, bem como mudanças nas jornadas e horário de trabalho;

b - manter em funcionamento a Comissão Interna de Prevenção de Acidentes (CIPA), nos termos da lei;

c - a comunicação, por escrito, ao Sindicato dos Servidores Municipais e Autárquicos de Guaratinguetá, de qualquer acidente de trabalho (C.A.T.) no prazo máximo de 24 (vinte e quatro) horas do acontecimento;

d - o fornecimento, por escrito, ao Sindicato dos Servidores Municipais e Autárquicos de Guaratinguetá, da relação nominal de todos os empregados que vierem a ser admitidos e despedidos no mês pela CODESG;

e - fornecer ao Sindicato dos Servidores Municipais e Autárquicos de Guaratinguetá relação nominal dos funcionários que tenham sofrido os descontos das contribuições sindical e assistencial e seus respectivos montantes;

f - o fornecimento, por escrito, ao Sindicato dos Servidores Municipais de Guaratinguetá de uma cópia da Relação Anual de Informações Sociais - RAIS e Documento da Informação Social - DIS;

g - responder os ofícios oriundos do sindicato no prazo máximo de 15 (quinze) dias a contar da data do recebimento;

h - solicitar do sindicato os débitos de convênios e mensalidade do empregado a ser demitido com antecedência de, no mínimo, 5 (cinco) dias;

i - fornecer mensalmente, por escrito, ao Sindicato dos Servidores Municipais e Autárquicos de Guaratinguetá, a relação dos descontos das mensalidades e gastos com convênios dos empregados sindicalizados efetuados pela CODESG nas folhas de pagamento;

j - fornecer ao sindicato relação nominal dos funcionários celetistas, bem como de todos os comissionados, especificando suas funções.



CLÁUSULA 27 - MENSALIDADES SINDICAIS E DESCONTOS DE CONVÊNIOS

As mensalidades sindicais, no percentual de 1,5% (um e meio por cento) sobre o salário-base, devidas pelos servidores sindicalizados ao sindicato da categoria e descontadas em folha de pagamento, terão que ser recolhidas até o 15º (décimo quinto) dia do mês subsequente ao mês do desconto.

Igualmente, os descontos em folha de pagamento, por utilização dos convênios autorizados pelos servidores sindicalizados, terão que ser repassados ao sindicato, também, até o 15º (décimo quinto) dia do mês subsequente ao uso do benefício.

CLÁUSULA 28 - FREQUÊNCIA LIVRE DO DIRIGENTE SINDICAL

A CODESG dará frequência livre, como se estivessem em exercício de suas funções, a cinco servidores que estejam em exercício de cargos da Diretoria ou membro do Conselho Fiscal, titular ou suplente do Sindicato dos Servidores Municipais e Autárquicos de Guaratinguetá, os quais serão indicados pelo presidente da entidade sindical. A frequência livre de que trata esta cláusula será sem qualquer prejuízo dos vencimentos dos empregados liberados, os quais ainda ficarão a cargo da CODESG conforme cada caso, bem como benefícios, vantagens, promoções ou direitos que as suas funções profissionais venham a ter.

CLÁUSULA 29 - GARANTIAS SINDICAIS

Os representantes deste Sindicato terão livre acesso aos recintos de trabalho da CODESG para distribuição de boletins sindicais, panfletos e contatos com seus sindicalizados e também às informações administrativas, econômicas e trabalhistas, bem como poderão participar das assembleias que forem realizadas nas dependências da Prefeitura que afetam os seus servidores.

CLÁUSULA 30 - QUADRO DE AVISO

Fica autorizada ao sindicato da categoria a fixação de murais para seu uso exclusivo nos locais de trabalho da CODESG, mediante prévio entendimento com os diretores da empresa.

CLÁUSULA 31 - ESPAÇO NOS CONTRACHEQUES



A CODESG, respeitando a atendendo ao princípio da ampla informação aos seus empregados, abrirá espaço na mensagem dos contracheques sempre que o sindicato entender que há interesse de informar os empregados.

Parágrafo único. Sempre que houver a necessidade de prestar as informações na forma estipulada no *caput* deste artigo, será de responsabilidade do sindicato a redação e a solicitação da divulgação.

CLÁUSULA 32 - VISTAS DE PROCESSO FUNCIONAL

Fica assegurado ao Sindicato dos Servidores Municipais e Autárquicos de Guaratinguetá o direito de vista aos processos funcionais dos empregados públicos da CODESG, mediante solicitação ao Diretor Presidente, que terá o prazo máximo de 05 (cinco) dias para o atendimento do pedido.

CLÁUSULA 33 - HOMOLOGAÇÃO DE RESCISÃO CONTRATUAL DE TRABALHO

As rescisões de contrato individual poderão ser homologadas pelo Sindicato dos Servidores Municipais e Autárquicos de Guaratinguetá.

No ato da referida homologação, a CODESG deverá apresentar a comprovação do recolhimento do FGTS de todo o período de trabalho mantido com o empregado com mais de um ano de contrato, bem como a documentação exigida pelo Ministério do Trabalho para homologação de rescisão de contrato de trabalho.

CLÁUSULA 34 - MULTAS

Todas as obrigações estipuladas na presente lei são exigíveis pela forma e nos prazos convencionados neste acordo coletivo, independentemente de qualquer aviso, sujeitando-se o infrator às seguintes penalidades:

a - multa no valor de 5% (cinco) por cento sobre o salário-base da função exercida pelo empregado prejudicado, em caso de descumprimento de quaisquer das cláusulas que abrangem o interesse coletivo dos servidores da CODESG, revertendo-se em favor do Sindicato dos Servidores Municipais de Guaratinguetá;



b - multa no valor de um salário-base da função exercida pelo empregado em caso de descumprimento de quaisquer das cláusulas que abrangem o interesse individual do servidor estabelecido por este Acordo Coletivo de Trabalho, revertendo-se em favor do empregado prejudicado.

CLÁUSULA 35 - ELEIÇÕES SINDICAIS

No período de eleições sindicais, desde que expressamente comunicado pelo sindicato com antecedência mínima de 48 (quarenta e oito) horas, a CODESG, mediante entendimento prévio com a entidade sindical, destinará locais adequados para instalação dos mesários, fiscais e urnas eleitorais liberando as servidores associados pelo tempo necessário ao exercício do voto.

CLÁUSULA 36 - BENEFÍCIOS

A CODESG fica autorizada a descontar dos salários dos seus empregados consoante o artigo 462 da CLT, além do permitido por lei, também todos os benefícios propiciados pelo sindicato, que total ou parcialmente sejam pagos pelos trabalhadores, quando os respectivos descontos forem autorizados por escrito pelos próprios empregados.

CLÁUSULA 37- CONDIÇÕES HIGIÊNICAS

A CODESG assegurará a seus empregados:

- a - água potável;
- b - sanitários em condições de higiene, separados para homens e mulheres;
- c - armários individuais para a guarda de roupas e pertences dos empregados, cujo trabalho exija a troca de roupa;
- d - chuveiros com água quente;
- e - papel higiênico nos sanitários.

CLÁUSULA 38 - APERFEIÇOAMENTO PROFISSIONAL

Ficam assegurados aos empregados, sem prejuízo de seus vencimentos e demais vantagens, a participação em cursos de aperfeiçoamento, cursos profissionalizantes, reciclagem, palestras e seminários, durante jornada de trabalho, desde que compatíveis com sua função, pelo prazo de até 3 (três) dias consecutivos ou intercalados, por semestre, mediante prévia comunicação a CODESG, desde que autorizado pelo Diretor Presidente da entidade.



CLÁUSULA 39 - ESPORTES RECREAÇÃO E LAZER.

A CODESG compromete-se, por meio de convênio com a Secretaria Municipal de Esportes, a incentivar a prática de esportes em suas mais variadas modalidades, bem como promover recreação e lazer entre seus empregados.

CLÁUSULA 41 - RECIBOS DE PAGAMENTOS

Ocorrendo qualquer tipo de erro nos recibos de pagamentos dos empregados que afetem seus vencimentos, os equívocos deverão ser corrigidos e pagos no prazo de 5 (cinco) dias, a contar da data de notificação pelo interessado ao respectivo Departamento de Pessoal.

CLÁUSULA 42 - DIVULGAÇÃO DO ACORDO COLETIVO

A CODESG deverá dar pleno conhecimento do presente Acordo Coletivo de Trabalho a todos os empregados.

CLÁUSULA 43 - ESCALA DE FOLGAS

Os empregados da CODESG que prestarem serviços em escala de revezamento que exijam o trabalho aos domingos terão, a cada três semanas trabalhadas, pelo menos um descanso ao domingo.

CLÁUSULA 44 - LICENÇA SEM VENCIMENTOS

Os empregados públicos da CODESG, concursados e com 3 (três) anos de exercício, poderão solicitar licença sem vencimentos ou remuneração, conforme a Lei nº 4.171 de 21 de setembro de 2009.

Parágrafo primeiro. O empregado que desejar a licença sem vencimentos deverá encaminhar sua solicitação, por meio de requerimento para o Diretor Presidente da CODESG.

Parágrafo segundo. A concessão deste benefício estará sujeita à avaliação da CODESG que poderá não concedê-la, mediante justificativa, isto é, estará sujeita à discricionariedade da CODESG.

CLÁUSULA 45 - FÉRIAS



O início das férias coletivas ou individuais não poderá coincidir com sábado, domingo, feriado ou dia já compensado. Quando as férias coletivas abrangerem os dias 25/12 (vinte e cinco de dezembro) a 1/1 (primeiro de janeiro), estes dias não serão computados como férias e, portanto, serão excluídos da contagem dos dias corridos regulamentares.

CLÁUSULA 46 - VALE-TRANSPORTE

A entrega do vale-transporte deverá ocorrer entre os dias 15 (quinze) e 20 (vinte) do mês em curso.

CLÁUSULA 47- 13º SALÁRIO

A CODESG poderá pagar aos seus empregados públicos, nos meses dos seus aniversários, a metade do 13º salário:

a - excetuam-se da regra prevista no *caput* deste artigo os empregados aniversariantes no mês de janeiro, que receberão sua parcela correspondente, no mês de fevereiro.

b - já os empregados aniversariantes no mês de dezembro receberão o 13º salário nos prazos previstos em legislação própria.

CLÁUSULA 48 - JORNADA DE TRABALHO COLETORES

A duração máxima da jornada de trabalho dos encarregados da coleta de lixo é de 6 (seis) horas diárias e 36 (trinta e seis) horas semanais.

CLÁUSULA 49 - JORNADA ESPECIAL - MERCADO MUNICIPAL

Excepcionalmente, para execução das obras de adequação do Mercado Municipal - fases 1 e 2 (Contrato 348 - Dispense 34/2021), fica autorizado um segundo turno de trabalho, a saber: - das 14h às 22h, com intervalo de 1 (uma) hora para refeição, de segunda a sexta-feira, perfazendo o total de 35 (trinta e cinco) horas.

Para aqueles que forem designados para essa jornada especial, a CODESG fornece um marmitex para refeição noturna, enquanto perdurar o serviço.

Parágrafo primeiro. Essa jornada excepcional será extinta imediatamente após o término das obras de adequação do Mercado Municipal - fases 1 e 02 (Contrato 348 - Dispense 34 /2021).



Parágrafo segundo. O fornecimento da alimentação *in natura* (marmitex) é um benefício concedido aos trabalhadores que aderirem a essa jornada excepcional e extraordinária (Mercado Municipal), não se estendendo para os demais colaboradores da CODESG, não tendo natureza salarial, e, por isto, não terá incidência de INSS, e nem produz reflexos nas demais verbas salariais.

CLÁUSULA 50 - JORNADA DE TRABALHO 12X36

Fica permitido o trabalho no sistema de 12 (doze) horas de trabalho por 36 (trinta e seis) horas de descanso, tanto para o trabalho no período diurno como para período noturno, sem prejuízo de 1 (uma) hora de intervalo para repouso e alimentação, podendo, inclusive, haver alternância nesse revezamento (diurno e/ou noturno), de forma mensal, a fim de que todos os empregados sejam tratados com isonomia.

Parágrafo único. Em caso de prorrogação de jornada, as horas trabalhadas além das 12 (doze) horas serão remuneradas e será acrescido o respectivo adicional, considerando-se o estabelecido neste acordo.

CLÁUSULA 51 - REGISTRO DE PONTO DO INTERVALO INTRAJORNADA

Fica acordado que todos os empregados públicos da CODESG precisarão registrar o horário de saída e retorno quando no gozo do intervalo intrajornada, à exceção daqueles trabalhos que são realizados fora da sede da empresa.

CLÁUSULA 52 - COMPENSAÇÃO DA JORNADA PARA SUSPENSÃO DO TRABALHO NO SÁBADO

Para compensar os sábados, os funcionários cumprirão a seguinte jornada de trabalho:

a) funcionários em geral: - das 7h às 17h, com intervalo de 1 (uma) hora para refeição, de segunda a quinta-feira, e na sexta-feira, das 7h às 16h, também com intervalo de 1 (uma) hora para refeição, perfazendo o total de 44 (quarenta e quatro) horas semanais;

b) funcionários que trabalham na sede (administração), a jornada será a seguinte: - das 8h às 17h, com intervalo de 1 (uma) hora para refeição, de segunda a sexta-feira, perfazendo o total de 40 (quarenta) horas. Excepcionalmente, e por necessidade da administração, os empregados da sede poderão ser convocados para trabalhar no sábado, sendo certo que nestas ocasiões, as 4 (quatro) primeiras horas de jornada não serão consideradas como horas extras.



Parágrafo único. A compensação prevista nesta cláusula não dá direito ao recebimento de horas extras, exceto quando ultrapassar tais horários, ou quando eventualmente for solicitado o trabalho no dia destinado a repouso.

CLÁUSULA 53 - LICENÇA-ADOTANTE

A empregada que judicialmente adotar criança ou tiver a guarda judicial dela para fins de adoção, terá direito à licença junto a Previdência Social, nos termos da legislação própria em vigor.

CLÁUSULA 54 - LICENÇA-PATERNIDADE

Fica concedida a licença paternidade de 5 (cinco) dias, mediante comprovação na primeira semana, em caso de nascimento de filho, sem prejuízo do salário e demais vantagens - CF - ADCT.

CLÁUSULA 55 - FALTAS ABONADAS

Os empregados públicos da CODESG, à exceção dos comissionados, terão direito a 6 (seis) faltas abonadas por ano, sendo 3 (três) por semestre e não poderá ultrapassar 1 (uma) no mês e, também, não poderá ser de forma consecutiva.

Parágrafo primeiro. O empregado que desejar exercer o direito de gozar a folga abonada conforme as condições estipuladas no *caput* deste artigo, deverá fazer a solicitação ao seu superior hierárquico, no prazo de 72 (setenta e duas) horas antes do dia em que pretende gozar a falta.

Parágrafo segundo. O superior hierárquico só poderá indeferir o pedido se, justificadamente, comprovar a necessidade do serviço na data pretendida.

CLÁUSULA 56 - FALTA NA DATA DE ANIVERSÁRIO

O empregado público da CODESG, à exceção dos comissionados, terá direito à dispensa do expediente de trabalho sem prejuízo de seus vencimentos, no dia de seu aniversário natalício.

CLÁUSULA 57- ASSÉDIO MORAL

A CODESG se compromete a apurar todas as denúncias de assédio moral, na forma da lei, e conforme as recomendações expedidas pelo Ministério do Trabalho.



CLÁUSULA 58 - VANTAGEM PESSOAL PARA DIRIGIR VEÍCULOS, EQUIPAMENTOS MOTORIZADOS DA COMPANHIA.

Será efetuado o pagamento da gratificação para dirigir aos empregados que vierem a conduzir veículos da Companhia, exceto motoristas, desde que devidamente credenciados pelo setor responsável no valor de R\$10,45 (dez reais e quarenta e cinco centavos) por dia.

Parágrafo único. A diária paga aos empregados que venham a conduzir os veículos da Companhia respeitará as seguintes regras:

- 1) permanecer em posse do veículo por mais de 3 horas, ou.
- 2) percorrer uma distância maior de 50 quilômetros.

CLÁUSULA 59 - HIGIENIZAÇÃO DE UNIFORMES

De acordo com a Norma Regulamentadora nº 38, item 38.10.6, as vestimentas de trabalho das atividades referidas, alíneas "g" (desobstrução e limpeza de bueiros, bocas de lobo e correlatos) a "h" (triagem e manejo de resíduos sólidos urbanos recicláveis) do item 38.2.1 a da atividade de coleta de resíduos de saúde devem ser submetidos a higienização diária sob a responsabilidade do empregador.

CLÁUSULA 60 - APURAÇÃO DE RESPONSABILIDADE EM ACIDENTES DE VEÍCULOS

O comitê de apuração e responsabilidade de acidente de veículos terá representação paritária dos(as) trabalhadores(as), indicados(as) pelo sindicato, assegurando-se o direito de ampla defesa e oitiva nos comitês de apuração.

Quando a infração de trânsito for por negligência, imprudência ou imperícia do(a) funcionário(a) poderá a Companhia efetuar o desconto em folha da multa, junto ao pagamento do(a) funcionário(a).

Apurada a responsabilidade do(a) funcionário(a) no acidente de veículos, o mesmo ficará obrigado a indenizar a parte envolvida, bem como, será efetuado o desconto em seu pagamento dos danos provocados no veículo da Companhia, na proporção de 100% (cem por cento), que deverá ser parcelado quando ultrapassar 10 % (dez por cento) do seu salário líquido.



Verificado pelo(a) funcionário(a) que o veículo não se encontra em perfeitas condições de tráfego, com o mínimo de segurança, deverá informar, por escrito, o seu Diretor ou Encarregado, para que a Companhia proceda às intervenções necessárias, sob pena de responsabilidade referente a infrações de trânsito e acidentes.

CLÁUSULA 61 - APURAÇÃO DE RESPONSABILIDADE EM CASO DE MULTAS APLICADAS NOS VEÍCULOS DA EMPRESA

A responsabilidade pelo pagamento da multa de trânsito caberá ao empregado público efetivo e/ou comissionado na condução de veículo da empresa que a ela deu causa, observadas as disposições legais, inclusive no apontamento de registro contábil e funcional.

Parágrafo primeiro. Recebida a notificação de infração de trânsito, a multa será encaminhada, pela Diretoria Administrativa ao motorista infrator informando-o que, no prazo estipulado para tal, deverá apresentar defesa' prévia perante o órgão de trânsito competente ou, alternativamente, efetuar o pagamento da multa, encaminhando posteriormente cópia a Diretoria Financeira da CODESG.

Parágrafo segundo. A responsabilidade pelo pagamento da multa de trânsito caberá ao empregado público concursado e/ou comissionado na condução de veículo da CODESG que ela deu causa, observadas as disposições legais, inclusive no apontamento de registro contábil e funcional.

Parágrafo terceiro. O condutor do veículo da CODESG, ainda que na condição prevista no *caput* ou detentor do cargo de motorista, será responsável por este, bem como pelas despesas que advirem da sua utilização indevida, incluída indenização por prejuízos e multas por infração às leis de trânsito.

Parágrafo quarto. Caso a Comissão de Inquérito Administrativo reconheça a responsabilidade do empregado pelo pagamento da multa de trânsito, o motorista infrator deve ser novamente notificado para pagá-la no prazo de 10 (dez) dias.

Parágrafo quinto. Findo o processo administrativo, mantendo-se a responsabilidade do empregado, haverá o desconto na remuneração para proceder à indenização a CODESG, cujo processo será encaminhado ao Departamento de Recursos Humanos, a fim de que seja efetuado o desconto na folha de pagamento do funcionário.



Parágrafo sexto. O desconto em folha de pagamento do empregado público efetivo ou comissionado será feito nos seguintes termos:

I - incluído no mês seguinte à apuração do processo administrativo;

II - o valor da multa a ser descontado na folha de pagamento do empregado público efetivo poderá ser parcelado, a critério da Diretoria Financeira, e as infrações de trânsito cometidas por empregados comissionados deverão ser descontadas em parcela única no mês subsequente.

III - se o desconto na folha de pagamento ocorrer após 30 (trinta) dias, contados da data do pagamento da multa, seu valor será atualizado monetariamente pelo Índice Nacional de Preços ao Consumidor - INPC;

IV - haverá o desconto da importância integral ou o que dela restar, em caso de parcelamento anterior, sobre eventuais valores rescisórios decorrentes de qualquer das formas de desligamento do empregado;

Parágrafo sétimo. É de inteira responsabilidade do condutor do veículo da CODESG informar à Diretoria Administrativa qualquer eventualidade relacionada a Carteira Nacional de Habilitação, em especial nos casos de extravio, roubo, furto, prazo de validade ou suspensão, assim como encaminhar cópia da CNH ao Departamento de Recursos Humanos quando da renovação ou alteração de categoria daquela.

Parágrafo oitavo. Fica a critério do infrator a apresentação de defesa ou o pagamento da multa diretamente ao órgão de trânsito competente, mediante comprovação junto ao responsável pela Diretoria Administrativa.

Parágrafo nono. Havendo recusa por parte do empregado em opor sua assinatura em qualquer notificação de que cuida esta cláusula, tal fato será registrado no próprio termo a subscrito por 2 (duas) testemunhas, devidamente identificadas, que presenciaram o fato, tornando o termo apto a produzir os seus efeitos legais.

Parágrafo décimo. Os procedimentos previstos nesta cláusula também poderão ser adotados nos casos de a multa ser aplicada diretamente em nome do motorista infrator, quando da condução de veículo da estatal.



Parágrafo décimo primeiro. O não cumprimento dos termos desta cláusula pelos motoristas, condutores e empregados públicos em geral, implicará sanções civis e administrativas, conforme dispositivos legais.

Parágrafo décimo segundo. O procedimento de ressarcimento de que trata esta cláusula não exclui a possibilidade de instauração de devido processo legal para apuração de eventual responsabilidade administrativa, civil ou criminal do empregado público.

CLÁUSULA 62 - SEXTA PARTE

O adicional de sexta-parte, com previsão na Lei Municipal nº 6.436/2022, é concedido a partir do dia em que o servidor completar 20 (vinte) anos de efetivo exercício, com valor equivalente a 1/6 (um sexto) dos vencimentos integrais.

CLÁUSULA 63 - ADICIONAL POR TEMPO DE SERVIÇO

O adicional por tempo de serviço, tal qual disciplinado na Lei Municipal nº 5.435/2022 é concedido a cada 5 (cinco) anos de efetivo exercício na CODESG, pelo ocupante de emprego permanente, inclusive enquanto afastado para o exercício de emprego em comissão, ou de função de confiança no âmbito da administração pública indireta, em valor decorrente da multiplicação dos seguintes índices sobre o salário-base, conforme número de quinquênios acumulados pelo servidor.

NÚMEROS DE QUINQUÊNIOS - ÍNDICE OU PERCENTUAL

- 01 - 0,05 ou 5%**
- 02 - 0,1025 ou 10,25%**
- 03 - 0,1576 ou 15,76%**
- 04 - 0,2155 ou 21,55%**
- 05 - 0,2763 ou 27,63%**
- 06 - 0,3401 ou 34,01%**
- 07 - 0,4071 ou 40,71%**
- 08 - 0,4775 ou 47,75%**
- 09 - 0,5551 ou 55,51%**



10 - 0,6291 ou 62,91%

CLÁUSULA 64- JUÍZO COMPETENTE

Será competente a Justiça do Trabalho para dirimir quaisquer divergências surgidas na aplicação do presente acordo coletivo de trabalho.

HONORÁRIOS ADVOCATÍCIOS

Condeno a suscitada ao pagamento de honorários advocatícios no percentual de 15% (quinze por cento) sobre o valor atribuído à causa, monetariamente corrigido.

DISPOSITIVO

Diante o exposto, decido rejeitar as preliminares arguidas em defesa e julgar PARCIALMENTE PROCEDENTES as reivindicações apresentadas pelo suscitante no presente dissídio coletivo de natureza econômica ajuizado por SINDICATO DOS SERVIDORES MUNICIPAIS DE GUARATINGUETÁ em face de COMPANHIA DE DESENVOLVIMENTO DE GUARATINGUETÁ CODESG, nos termos da fundamentação.

Condeno a suscitada ao pagamento de honorários advocatícios no percentual de 15% (quinze por cento) sobre o valor atribuído à causa, monetariamente corrigido.

Custas a cargo da suscitada, calculadas sobre o valor atribuído à causa (R\$5.000,00), no valor de R\$100,00.



SEÇÃO ESPECIALIZADA EM DISSÍDIOS COLETIVOS

Em sessão ordinária, realizada em 08 de abril de 2026 (4ª feira), a Seção Especializada em Dissídios Coletivos do Tribunal Regional do Trabalho da Décima Quinta Região deliberou quanto à preliminar de comum acordo para o ajuizamento da ação, **ADIANDO** o julgamento do presente Dissídio Coletivo.

Presidiu o julgamento, regimentalmente, a Exma. Sra. Desembargadora do Trabalho RITA DE CÁSSIA PENKAL BERNARDINO DE SOUZA.

Tomaram parte no julgamento as Exmas. Sras. Magistradas e os Exmos. Srs. Magistrados:

Relatora: Desembargadora do Trabalho ANDREA GUELFY CUNHA

Juíza Titular de Vara do Trabalho MARCIA CRISTINA SAMPAIO MENDES

Juíza Titular de Vara do Trabalho ANA LUCIA COGO CASARI CASTANHO FERREIRA

Desembargador do Trabalho JOÃO ALBERTO ALVES MACHADO

Juiz Titular de Vara do Trabalho MAURO CESAR LUNA ROSSI

Desembargador do Trabalho JOÃO BATISTA MARTINS CESAR

Desembargador do Trabalho LUIS HENRIQUE RAFAEL

Desembargadora do Trabalho MARIA DA GRAÇA BONANÇA BARBOSA

Desembargador do Trabalho ORLANDO AMANCIO TAVEIRA

Desembargador do Trabalho MARCOS DA SILVA PORTO

Desembargadora do Trabalho ANA CLAUDIA TORRES VIANNA

Desembargador do Trabalho CARLOS EDUARDO OLIVEIRA DIAS

Ausentes: a Exma. Sra. Desembargadora do Trabalho Tereza Aparecida Asta Gemignani, em licença médica para tratamento da própria saúde; os Exmos. Srs. Desembargadores do Trabalho Samuel Hugo Lima, Antonio Francisco Montanagna e Eder Sivers, em períodos de férias; e o Exmo. Sr. Desembargador do Trabalho Wilton Borba Canicoba, em compensação ao dia trabalhado em férias.

Convocados, nos termos do Regimento Interno, para compor a presente sessão, as Exmas Sras. e o Exmo. Sr. Juízes Titulares de Vara do Trabalho Márcia Cristina Sampaio Mendes (em substituição ao Exmo. Sr. Desembargador do Trabalho Samuel Hugo Lima), Ana Lúcia Cogo Casari Castanho Ferreira (em substituição ao Exmo. Sr. Desembargador do Trabalho Antonio Francisco Montanagna) e Mauro César Luna Rossi (em substituição ao Exmo. Sr. Desembargador do Trabalho Eder Sivers).

Participaram da sessão, para julgar processos de suas relatorias, as Exmas. Sras. Juízas Titulares de Vara do Trabalho Laura Bittencourt Ferreira Rodrigues (substituindo na cadeira do Exmo. Sr. Desembargador do Trabalho João Batista Martins Cesar) e Margarete Aparecida Gulmaneli Solcia (substituindo na cadeira vaga em decorrência da aposentadoria do Exmo. Sr. Desembargador do Trabalho Gerson Lacerda Pistori).

O Ministério Público do Trabalho esteve presente na pessoa do Exmo. Sr. Procurador do Trabalho Fábio Messias Vieira.

Resultado:



DECIDIRAM as Exmas. Sras. Magistradas e os Exmos. Srs. Magistrados da Seção Especializada em Dissídios Coletivos do Tribunal Regional do Trabalho da Décima Quinta Região, quanto à preliminar processual, nos termos das divergências majoritárias, cuja tese vencedora foi acolhida pela Exma. Sra. Relatora, para conhecer do Dissídio Coletivo e analisar o mérito, superada a preliminar de comum acordo.

Votação por maioria, para rejeitar a preliminar, vencidas as Exmas. Sras. Desembargadoras do Trabalho Ana Cláudia Torres Vianna e Maria da Graça Bonança Barbosa, que acompanharam integralmente a proposta original de voto da Exma. Sra. Relatora, pela extinção sem resolução do mérito, ante a ausência de pressuposto de constituição e de desenvolvimento válido e regular do processo, fundamentada no art. 485, IV do CPC.

SEÇÃO ESPECIALIZADA EM DISSÍDIOS COLETIVOS

Em prosseguimento à sessão ordinária, realizada em 08 de abril de 2026 (4ª feira), nesta data, em 13 de maio de 2026 (4ª feira), em sessão ordinária, a Seção Especializada em Dissídios Coletivos do Tribunal Regional do Trabalho da Décima Quinta Região julgou o mérito do presente Dissídio Coletivo.

Presidiu o julgamento, regimentalmente, o Exmo. Sr. Desembargador do Trabalho JOÃO ALBERTO ALVES MACHADO.

Tomaram parte no julgamento as Exmas. Sras. Magistradas e os Exmos. Srs. Magistrados:

Relatora: Desembargadora do Trabalho ANDREA GUELFY CUNHA

Juíza Titular de Vara do Trabalho MARCIA CRISTINA SAMPAIO MENDES

Juíza Titular de Vara do Trabalho ANA LUCIA COGO CASARI CASTANHO FERREIRA

Desembargador do Trabalho JOÃO BATISTA MARTINS CESAR

Desembargador do Trabalho LUIS HENRIQUE RAFAEL

Desembargadora do Trabalho MARIA DA GRAÇA BONANÇA BARBOSA

Desembargador do Trabalho ORLANDO AMANCIO TAVEIRA

Desembargador do Trabalho MARCOS DA SILVA PORTO

Desembargadora do Trabalho ANA CLÁUDIA TORRES VIANNA

Ausentes, a Exma. Sra. Desembargadora do Trabalho Rita de Cássia Penkal Bernardino de Souza e o Exmo. Sr. Desembargador do Trabalho Carlos Eduardo Oliveira Dias, ambos em períodos de férias.

Convocados, nos termos do Regimento Interno, para compor a presente sessão, os Exmos. Srs. Juízes Titulares de Vara do Trabalho Ronaldo Oliveira Siandela (substituindo na cadeira da Exma. Sra. Desembargadora do Trabalho Rita de Cássia Penkal Bernardino de Souza) e Alexandre Vieira dos Anjos (substituindo na cadeira do Exmo. Sr. Desembargador do Trabalho Carlos Eduardo Oliveira Dias).

Participaram da sessão, para compor processos em prosseguimento, as Exmas. Sras. Juízas Titulares de Vara do Trabalho Laura Bittencourt Ferreira Rodrigues (substituindo na cadeira do Exmo. Sr. Desembargador do Trabalho João Batista Martins Cesar), Ana Lucia Cogo Casari Castanho Ferreira (substituindo na cadeira do Exmo. Sr. Desembargador do Trabalho Luis Henrique Rafael e na cadeira do Exmo. Sr. Desembargador do Trabalho Antonio Francisco Montanagna) e Marcia Cristina Sampaio



Mendes (substituindo na cadeira do Exmo. Sr. Desembargador do Trabalho Samuel Hugo Lima), bem como os Exmos. Srs. Juízes Titulares de Vara do Trabalho André da Cruz e Souza Wenzel (substituindo na cadeira da Exma. Sra. Desembargadora do Trabalho Ana Cláudia Torres Vianna) e Ronaldo Oliveira Siandela (substituindo na cadeira da Exma. Sra. Desembargadora do Trabalho Rita de Cássia Penkal Bernardino de Souza).

Participaram ainda, para julgar processos de suas relatorias, as Exmas. Sras. Juízas Titulares de Vara do Trabalho Ana Lucia Cogo Casari Castanho Ferreira (substituindo na cadeira do Exmo. Sr. Desembargador do Trabalho Antonio Francisco Montanagna) e Laura Bittencourt Ferreira Rodrigues (substituindo na cadeira do Exmo. Sr. Desembargador do Trabalho Antonio Francisco Montanagna).

O Ministério Público do Trabalho esteve presente na pessoa da Exma. Sra. Procuradora do Trabalho Adriana Bizarro.

Resultado:

ACORDAM as Exmas. Sras. Magistradas e os Exmos. Srs. Magistrados da Seção Especializada em Dissídios Coletivos do Tribunal Regional do Trabalho da Décima Quinta Região em julgar, em prosseguimento, o mérito do presente processo nos termos do voto proposto pela Exma. Sra. Relatora.

Votação unânime, para rejeitar as preliminares arguidas em defesa e julgar parcialmente procedentes as reivindicações apresentadas pelo suscitante no presente dissídio coletivo de natureza econômica.

ANDREA GUELFY CUNHA
Desembargadora Relatora

Votos Revisores

