10005012820185020000 e 10005142720185020000

Natureza: **TUTELA CAUTELAR EM CARÁTER ANTECEDENTE / DISSÍDIO COLETIVO DE GREVE**
Suscitante: Amazônia Azul Tecnologia de Defesa S/A - AMAZUL
Suscitado: Sindicato dos Trabalhadores em Pesquisa, Ciência e Tecnologia de Campinas e Região - SinTPq
/REPR/1/#/2018-05-10

RELATOR: RAFAEL EDSON PUGLIESE RIBEIRO

RELATÓRIO

Trata-se de tutela cautelar em caráter antecedente, com pedido de liminar e dissídio coletivo de greve, ajuizada por Amazônia Azul Tecnologia de Defesa S/A - AMAZUL - em face do Sindicato dos Trabalhadores em Pesquisa, Ciência e Tecnologia de Campinas e Região - SinTPq.

Sustenta a suscitante que é responsável pela prestação de serviço público essencial de pesquisa na área de energia nuclear; que foi surpreendida por deliberação da categoria profissional no sentido de paralisar as atividades essenciais; que a greve foi marcada a partir do dia 13 de março de 2018, conforme revela a notificação enviada pelo sindicato; que o sindicato está distribuindo os panfletos tanto na cidade de São Paulo quanto em Iperó que é o local da outra sede, revelando o ânimo de greve; que a greve poderá causar danos incalculáveis à empresa e à população; que jamais se negou à negociação coletiva, mas que deve observar as restrições orçamentárias que lhe são impostas em razão de sua natureza jurídica; que é uma empresa estatal, criada pela Lei nº 12.706/12, constituída sob a forma de sociedade anônima, com capital exclusivo da União, vinculada ao Ministério da Defesa, por intermédio do Comando da Marinha; que é totalmente dependente do Tesouro Nacional que sofre limitações em sua liberdade contratual pelo seu regime híbrido de Direito Público e Privado aplicável às empresas públicas; que desenvolve atividade de natureza essencial e por isso pede a presente liminar na forma dos artigos 10 e 11 da Lei nº 7.783/89 que trata de substâncias radioativas, equipamentos e materiais nucleares; que a Lei nº 12.706/16 que criou a Marazul prevê em seu artigo 5º que suas atividades estão relacionadas à energia nuclear da Marinha do Brasil e do Programa Nuclear Brasileiro, bem como na manutenção ao

Assinado eletronicamente. A Certificação Digital pertence a: RAFAEL EDSON PUGLIESE RIBEIRO
http://pje.trt2.jus.br/segundograu/Processo/ConsultaDocumento/listView.seam?nd=18051118434888490000029269973
Número do documento: 18051118434888490000029269973

programa de Desenvolvimento de Submarinos - PROSUB; que conta atualmente com 1837 empregados e são indispensáveis cerca de 50% deles durante a greve; que tem celebrado acordo coletivo com seus empregados desde 2003; que a negociação coletiva para o ano de 2018 iniciou em 2017 e foi garantia a data-base, mas até o momento não obteve sucesso, o que culminou com a greve, tanto em São Paulo, quanto em Iperó; que está impossibilitada de conceder reajustes salariais sem a prévia autorização dos órgãos controladores e por isso a greve é abusiva e ilegal; que desde a sua criação tem a preocupação de aumentar os salários de seus trabalhadores para manter os empregados altamente especializados; que em abril de 2014 aprovou o Plano de Cargos, Remuneração e Carreira (PCRC) em substituição ao Plano de Cargos e Salários (PCS) em vigor desde 2007; que houve adesão da totalidade dos trabalhadores com considerável majoração salarial, em média, de 35% sobre os valores até então recebidos; que no acordo coletivo de 2015 com vigência de 01 de janeiro a 31 de dezembro concedeu reajuste de 4,15%, em 2016 concedeu 8,54% e no ano de 2017 o reajuste no acordo coletivo foi de 3%; que diante disso não há que se falar em reajustes salariais para o ano de 2018 considerando os reajustes anteriores que melhorou a condição de vida de seus empregados; que propôs aos suscitados na última reunião para negociação coletiva a manutenção de todos os benefícios e cláusulas constantes do acordo coletivo de 2017, exceto a cláusula da ultratividade, sendo que o percentual de reajuste é 0% para os salários e todas as demais cláusulas econômicas para o acordo de 2018; que não tem como atender a pauta de reivindicações que prevê reajustes salariais de 8%, acrescido de 4% a título de aumento real; que por se tratar de empresa pública e diante da conjuntura econômica não tem condições de atender às demandas do suscitado; que diante da impossibilidade para a concessão de reajustes a paralisação das atividades dos empregados é ilegal e abusiva.

Pede que seja concedida LIMINAR, *inaudita altera parte*, para determinar EM CARÁTER DE URGÊNCIA que em caso de greve/paralisação, o Requerido mantenha:

"a) 50% (cinquenta por cento) do total de empregados em cada setor da empresa, ou outro percentual a ser definido por esse E. Tribunal;

b) sucessivamente, seja garantido o número mínimo de empregados conforme setor: LEI - Laboratório de Enriquecimento Isotópico: 40 empregados para atividades essenciais; USIDE - Usina de Demonstração de Enriquecimento: 20 empregados para atividades essenciais; DESGA - Desenvolvimento de Elementos Separativos com Gás: 20 empregados para atividades essenciais; LABMAT - Laboratório de Materiais Nucleares: 30 empregados para atividades essenciais; LCU - Laboratório de Caracterização de Urânio: 10 empregados para atividades essenciais; Proteção Radiológica: 10 empregados para atividades essenciais; Segurança Industrial e Nuclear: 20 empregados para atividades essenciais; Salvaguarda de Material Nuclear: 05 empregados para atividades essenciais; Apoio aos setores mencionados (rancho, transporte, manutenção, serviços

auxiliares prediais, gerenciamento de contrato de gases & insumos industriais, por causa de atividades essenciais como campanhas de enriquecimento de Urânio): 150 empregados para as atividades essenciais".

Pede, ainda, a aplicação de multa diária de R$ 10.000,00 (dez mil reais) em caso de descumprimento, ao Sindicato.

Juntou a cópia da Lei que criou a empresa, Estatutos Sociais, além de documentos relativos à greve, inclusive a Ata de Assembléia Geral dos Trabalhadores em que definida a greve.

Os autos foram recebidos em meu gabinete no dia 15.03.2018 e designei audiência para o mesmo dia, às 17h (fl. 293).

Na audiência (fls. 299/304), o Sindicato suscitante apresentou suas propostas para a solução do conflito, a suscitada também revelou interesse nas negociações e por mim foi apresentada uma proposta conciliatória de reajuste de 11,01% de reajustes para as cláusulas econômicas, renovação das cláusulas anteriores e cláusula de paz, mantendo-se o estado de greve. Os trabalhadores se comprometeram a retornar ao trabalho, aguardando o julgamento do presente dissídio coletivo.

A suscitante apresentou manifestação (fls. 305/309).

O sindicato apresentou defesa e a pauta de reivindicações (fls. 313/334), alegando que publicou os editais de convocação da categoria profissional para a assembléia da campanha salarial e constou em ata a decisão pela instauração da greve; que sempre buscou resolver o impasse através de negociação coletiva e que a greve foi deflagrada somente após a empresa demonstrar que não tinha mais condições de negociar; que a campanha salarial iniciou em 24 e 27 de outubro de 2017 com assembléia na qual os trabalhadores discutiram e aprovaram a pauta de reivindicações; que entregou a pauta para a empresa em 11 de novembro de 2017; que em 27 de fevereiro de 2018 houve nova rodada de negociações e a empresa manteve sua proposta de não conceder reajuste salarial; que os trabalhadores reunidos nas assembléias dos dias 07 e 08 de março decidiram pela aprovação da greve e comunicaram em 09 de março o início da greve em 13 de março de 2018; que durante a greve os trabalhadores mantiveram em funcionamento os setores essenciais da empresa, o que foi admitido pela suscitada em audiência que foi cumprida a liminar; que os reajustes dos últimos anos foram inferiores à inflação do período e os salários dos trabalhadores não estão sendo corrigidos pela inflação; que a análise da Lei de Previsão Orçamentária revela que a suscitada possuía um orçamento em 2017 de R$ 287.477.666,00 e no ano de 2018 foi majorado para R$ 306.209.674,00 com reajuste de 6,51%, mas propõe zero por cento de aumento para os salários dos trabalhadores; que a empresa não valoriza seus empregados, sendo que se

trata de atividade de pesquisa que depende de seus empregados para cumprir seu papel de desenvolver o submarino nuclear; que na audiência de conciliação houve acordo em relação à manutenção das cláusulas sociais por dois anos, retorno ao trabalho com manutenção do estado de greve e abrangência do acordo também para os trabalhadores de fora de São Paulo; que o único ponto em que não houve convergência diz respeito à reivindicação de reajuste salarial; que a questão diz respeito às clausulas de reajuste salarial, auxílio refeição, auxílio creche e auxílio ao filho portador de necessidades especiais.

Juntou procuração, ata de eleição, ata de posse da diretoria, estatutos sociais, atas das assembléias e lista de presença que decidiram pela greve.

Nova manifestação do Sindicato às fls. 438/439.

A suscitante reiterou os termos da manifestação anterior no sentido de que não tem condições de conceder reajustes salariais (fls. 441/446).

O Ministério Público do Trabalho se manifestou pela extinção sem apreciação do mérito da cautelar antecedente, pela declaração de não abusividade do movimento paredista com a concessão de estabilidade de 90 dias, homologação do acordo no tocante às cláusulas sociais e procedência parcial das reivindicações de reajuste salarial (fls. 456/461).

DECIDO:

1. Cumprimento da Liminar. Análise da Abusividade da Greve. Dias parados.

1. Cumprimento da Liminar. Análise da Abusividade da Greve. Dias parados. A liminar foi deferida nos autos nº 10005012820185020000 (fls. 46/48), associados aos presentes, nos seguintes termos:

"1. Os documentos juntados pela requerente (fls. 25/35) demonstram a decisão da categoria requerida para deflagrar a greve a partir de 13.03.2018. A greve é, portanto iminente. Nesse sentido, presente o periculum in mora, ante o risco concreto de paralisação da atividade essencial relacionadas à energia nuclear. Por seu turno, há fumus boni iuris, porquanto é obrigação de empregados, empregadores e seu respectivo sindicato garantir o atendimento das necessidades inadiáveis da população (Lei 7.783/89, art. 11) em contexto de atividade essencial, como aquelas relacionadas às atividades de

energia nuclear (Lei 7.783/89, art. 10, VIII[**[1]**]). A população não pode ser tomada de surpresa com a suspensão total de serviços essenciais, e cabe ao Poder Judiciário garantir o cumprimento da Lei de Greve.

2. A garantia do atendimento às necessidades da população deve ser observada mediante definição moderada do contingente mínimo exigível de manutenção do serviço. Devem ser sopesadas a necessidade da sociedade, de um lado, e a efetividade do movimento paredista, de outro. Configura-se razoável o pedido inicial para a fixação da obrigação de manutenção de 50% (cinquenta por cento) dos serviços.

Pelo exposto, **DEFIRO, EM PARTE,** a medida liminar requerida pela Amazônia Azul Tecnologia de Defesa S/A - AMAZUL - para determinar ao requerido que, em caso de deflagração de greve para amanhã, 13.03.2018, mantenha o contingente mínimo de trabalhadores necessário para a continuidade dos serviços, nos seguintes termos: LEI - Laboratório de Enriquecimento Isotópico: 40 empregados; USIDE - Usina de Demonstração de Enriquecimento: 20 empregados; DESGA - Desenvolvimento de Elementos Separativos com Gás: 20 empregados; LABMAT -Laboratório de Materiais Nucleares: 30 empregados; LCU - Laboratório de Caracterização de Urânio: 10 empregados; Proteção Radiológica: 10 empregados; Segurança Industrial e Nuclear: 20 empregados; Salvaguarda de Material Nuclear: 05 empregados; Apoio aos setores mencionados (rancho, transporte, manutenção, serviços auxiliares prediais, gerenciamento de contrato de gases & insumos industriais): 150 empregados.

O descumprimento da presente ordem implicará a incidência de multa diária de R$ 10.000,00 (dez reais), cuja destinação será fixada oportunamente.

Cientifiquem-se as partes por telefone e por Oficial de Justiça da presente decisão e citem-se imediatamente a entidade sindical para contestação no prazo de 05 dias".

1.1. Na audiência por mim presidida em 15 de março de 2018 (fls. 299/304) constou que "4. A Empresa concorda que os trabalhadores retornem amanhã ao trabalho e que mantenham o estado de greve com estado de protesto, comprometendo-se também a não efetuar os descontos dos mencionados dias parados e respectivo repouso remunerado".

1.2. Portanto, diante da ausência de alegação de descumprimento da liminar e da conciliação firmada entre as partes, fica prejudicada a análise da abusividade da greve ocorrida no período de 13.03.2018 e 15.03.2018, ressalvados os direitos de terceiros (Lei 7783/89, art. 15[2]).

[1] Art. 10. São considerados serviços ou atividades essenciais:

(...)

Assinado eletronicamente. A Certificação Digital pertence a: RAFAEL EDSON PUGLIESE RIBEIRO
http://pje.trt2.jus.br/segundograu/Processo/ConsultaDocumento/listView.seam?nd=18051118434884900000029269973
Número do documento: 18051118434884900000029269973

VIII - guarda, uso e controle de substâncias radioativas, equipamentos e materiais nucleares;

(destacamos)

[2] Art. 15. A responsabilidade pelos atos praticados, ilícitos ou crimes cometidos, no curso da greve, será apurada, conforme o caso, segundo a legislação trabalhista, civil ou penal.

2. Pauta de reivindicações. Acordos anteriores.

2. Pauta de reivindicações. Acordos anteriores. É incontroverso que nos anos anteriores as partes celebraram acordo coletivo. O presente dissídio de greve decorre em razão do processo de negociação frustrado que visava estabelecer cláusulas coletivas para os contratos relativos ao período de 01.01.2018 a 31.12.2018.

2.1. Consta da ata de audiência de conciliação, realizada em 15.03.2018, que:

"Com a palavra o senhor advogado do Sindicato, disse a alternativa de acordo pela vontade dos trabalhadores: 1. Reajuste salarial de 10,24%, compreendendo 8% de recomposição de perdas passadas acrescida do reajuste pelo INPC de 2017, de 2,07%; 2. Vigência das cláusulas econômicas por um ano e de dois anos para as demais cláusulas; 3. Os trabalhadores retornam ao trabalho amanhã, mantendo o estado de greve, com uso de adesivos em sinal de protesto, e sem o desconto dos dias parados (13, 14 e 15 de março) e seus reflexos; 4. Abrangência de benefícios a todos os trabalhadores da Empresa, inclusive aos de fora da base de São Paulo.

Com a palavra a Senhora Advogada da Empresa, foi dito que: 1. A Empresa tem se empenhado com máxima boa fé para solucionar o impasse nas negociações, porém a Empresa não detém receita própria e depende de orçamento vinculado à União; 2. A Empresa CONCORDA com a vigência de um ano para cláusulas econômicas e dois anos para as demais, porém vinculando à solução do impasse quanto aos entraves de Estado para uma solução econômica; 3. A Empresa se compromete a encaminhar imediatamente a nova pretensão de solução para as questões econômicas apresentadas nesta audiência, comprometendo-se também a dar uma resposta oficial dentro de 72 (setenta e duas) horas, diretamente ao Sindicato e nos presentes autos; 4. A Empresa concorda que os trabalhadores retornem amanhã ao trabalho e que mantenham o estado de greve com estado de protesto, comprometendo-se também a não efetuar os descontos dos mencionados dias parados e respectivo repouso remunerado; 5. A Empresa também concorda com a abrangência das negociações para todos os trabalhadores, mesmo os de fora da base de São Paulo. Vistos, etc. Pelo Presidente foi dito que: "1. A pauta de reivindicações do suscitado (fls. 49/61) apresenta como proposta de reajuste salarial de 8% eqüivalente ao IPCA acumulado do período de 01.01.17 a 31.12.17, além de "recuperação salarial de 8%

(oito por cento) pelas perdas ocorridas nos acordos salariais anteriores", bem como "4% a título de aumento real de salário" (cláusula 3ª, fl. 49). 2. Os autos registram que as partes celebraram acordos coletivos desde 2013 até 2017 (fls. 62/197), sendo que em todos os ajustes houve reajuste salarial. Em 2013: 5,83% (fl. 63), 2014: 5,91% (fl. 75), 2015: 4,15% (fl. 163), 2016: 8,54% (fl. 173) e em 2017: 3% (fl. 185). 3. A data-base da categoria é o dia 01 de janeiro e os índices concedidos em cada ano revelam que a suscitante adota o IPCA para a "reposição salarial". No período de janeiro a dezembro de 2012, o IPCA foi de 5,83%; de janeiro a dezembro de 2013, 5,91%; de janeiro a dezembro de 2014, 6,40%; de janeiro a dezembro de 2015, 10,67%; de janeiro a dezembro de 2016, 6,28% e de janeiro de 2017 a dezembro de 2017 o IPCA foi de 2,94%. 4. Portanto, verifica-se que nos anos de 2013 e 2014, a suscitante concedeu o mesmo valor do IPCA dos anos anteriores, de 5,83% e de 5,91%, respectivamente. A partir do ano de 2015, os reajustes passaram a ser inferiores ao IPCA. No acordo de 2015 o reajuste foi de 4,15%, mas a correção atingiu o índice de 6,40%, gerando uma defasagem salarial de 2,25% (6,40 - 4,15 = 2,25). A mesma situação se repetiu no ano de 2016 em que o índice foi de 10,67%, mas o reajuste atingiu somente o percentual de 8,54%, o que causou nova defasagem salarial de 2,13% (10.67 - 8.54 = 2,13). Por fim, em 2017 o índice do período foi de 6,28%, mas foi alcançado para o suscitado somente o percentual de 3%, o que causou nova defasagem de 3,28% (6,28 - 3 = 3,28). Assim, considerando que em 2015, 2016 e 2017 os reajustes foram inferiores em 2,25%, 2,13% e 3,28%, respectivamente e, considerando que o IPCA de janeiro a dezembro de 2017 é de 2,94%, a presidência apresenta como proposta conciliatória o seguinte: a) Reajuste salarial e das cláusulas econômicas de 11,01%; b) Renovação das demais cláusulas do acordo coletivo de 2017; c) Cláusula de paz com o retorno imediato ao trabalho, mantendo-se o 'estado de greve'".

2.2. A suscitante apresentou manifestação, conforme se comprometeu em audiência (fls. 441/446), afirmando que *"tem todos os seus atos subordinados às diretrizes da Secretaria de Coordenação e Governança das Empresas Estatais - SEST/MP, como estabelecido pela Portaria DEST/SE/MP nº 27/2012 e art. 41, III e VI, "g", do Decreto nº 9.035/2017, dependendo, toda e qualquer proposta para acordo coletivo, de submissão e autorização orçamentária de tal órgão supervisor (...) a AMAZUL não tem qualquer margem de negociação além dos limites estabelecidos pelo órgão controlador. É que sendo dependente do Tesouro Nacional, de forma exclusiva, e com o patrimônio líquido negativo em 2015 (R$ -24,61 milhões) e em 2016 (R$ -25,42 milhões), a AMAZUL está sujeita à Emenda Constitucional nº 95, de 15.12.2016, que altera o Ato das Disposições Transitórias (ADCT) para instituir o Novo Regime Fiscal, estabelecendo limites individualizados para as despesas".*

2.3. Portanto, considerando o teor da ata de audiência e da manifestação da suscitada, tem-se que há consenso sobre a greve (e o não desconto dos dias parados) bem como em relação à manutenção das cláusulas sociais do acordo coletivo de 2017 que terão vigência de dois anos (*"* A Empresa CONCORDA com a vigência de um ano para cláusulas econômicas e dois anos para as

demais, porém vinculando à solução do impasse quanto aos entraves de Estado para uma solução econômica").

2.4. Assim, a controvérsia está restrita às cláusulas econômicas, quais sejam: reajuste salarial (3ª), alimentação (5ª), cesta alimentação (6ª), auxílio creche (10ª) e auxílio ao filho portador de necessidades especiais (12ª). Essa classificação das cláusulas econômicas foi feita pela própria suscitante em sua manifestação sobre a defesa (fls. 441/446), informando os valores e os índices que pagou nos anos de 2014/2017.

2.5. As partes sempre mantiveram relacionamento através de acordos coletivos, conforme informação da inicial, confirmada pela defesa. A suscitante juntou os instrumentos normativos de 2013 a 2017 (fls. 62/206) e nas cláusulas dos reajustes salariais verifica-se que era utilizado o IPCA do ano anterior para apurar o índice de correção para o período seguinte, sendo que essa prática ocorreu até 2014. A partir de então, o índice foi inferior, conforme fiz constar da audiência presidida por mim, em 15.03.2018, nos seguintes termos: *"...2. Os autos registram que as partes celebraram acordos coletivos desde 2013 até 2017 (fls. 62/197), sendo que em todos os ajustes houve reajuste salarial. Em 2013: 5,83% (fl. 63), 2014: 5,91% (fl. 75), 2015: 4,15% (fl. 163), 2016: 8,54% (fl. 173) e em 2017: 3% (fl. 185). 3. A data-base da categoria é o dia 01 de janeiro e os índices concedidos em cada ano revelam que a suscitante adota o IPCA para a "reposição salarial". No período de janeiro a dezembro de 2012, o IPCA foi de 5,83%; de janeiro a dezembro de 2013, 5,91%; de janeiro a dezembro de 2014, 6,40%; de janeiro a dezembro de 2015, 10,67%; de janeiro a dezembro de 2016, 6,28% e de janeiro de 2017 a dezembro de 2017 o IPCA foi de 2,94%. 4. Portanto, verifica-se que nos anos de 2013 e 2014, a suscitante concedeu o mesmo valor do IPCA dos anos anteriores, de 5,83% e de 5,91%, respectivamente. A partir do ano de 2015, os reajustes passaram a ser inferiores ao IPCA. No acordo de 2015 o reajuste foi de 4,15%, mas a correção atingiu o índice de 6,40%, gerando uma defasagem salarial de 2,25% (6,40 - 4,15 = 2,25). A mesma situação se repetiu no ano de 2016 em que o índice foi de 10,67%, mas o reajuste atingiu somente o percentual de 8,54%, o que causou nova defasagem salarial de 2,13% (10.67 - 8.54 = 2,13). Por fim, em 2017 o índice do período foi de 6,28%, mas foi alcançado para o suscitado somente o percentual de 3%, o que causou nova defasagem de 3,28% (6,28 - 3 = 3,28). Assim, considerando que em 2015, 2016 e 2017 os reajustes foram inferiores em 2,25%, 2,13% e 3,28%, respectivamente e, considerando que o IPCA de janeiro a dezembro de 2017 é de 2,94%, a presidência apresenta como proposta conciliatória o seguinte: a) Reajuste salarial e das cláusulas econômicas de 11,01%".*

2.6. Além disso, as partes também formularam o *"Acordo para manutenção da ultratividade do ACT 2017"* (fl. 206), em 02 de outubro de 2017. Nesse ajuste, ficou consignado que *"Considerando os termos da nova legislação trabalhista, denominada "reforma*

Assinado eletronicamente. A Certificação Digital pertence a: RAFAEL EDSON PUGLIESE RIBEIRO
http://pje.trt2.jus.br/segundograu/Processo/ConsultaDocumento/listView.seam?nd=18051118434888490000029269973
Número do documento: 18051118434888490000029269973

*trabalhista", as partes acordantes concordam com a manutenção das cláusulas do ACT 2017 para o período posterior à sua vigência, até que seja celebrado novo acordo coletivo de trabalho ou instrumento, conferindo às cláusulas do ACT de 2017 a "ultratividade".*Ocorre que em audiência, a suscitante não mais aceitou a sua manutenção por razões que estão expostas na inicial e na manifestação sobre a defesa, já citadas acima.

2.7. Nesse contexto, a suscitante aplicava o pagamento do percentual do IPCA do ano anterior para a correção dos salários e demais cláusulas econômicas, mas deixou de fazê-lo nos últimos anos. A correção dos ganhos decorre tanto da preservação legal da data-base como valor jurídico das categorias (CLT, art. 766[1] e Lei 10.192/2011, arts. 10[2] e 13[3]), quanto da tangibilidade própria da condição *rebus sic stantibus* do percentual de correção previsto na data-base anterior, coibindo o enriquecimento ilícito e preservando o equilíbrio contratual, além de preservar a observância do princípio de não retrocesso social (Constituição Federal, artigo 7º, *caput****[4]***).

2.8. No entanto, em audiência, os trabalhadores propuseram o índice de 10,24%[5]. Se tais valores foram aceitos pelos trabalhadores, é porque referidas quantias atendem à expectativa de ganho da categoria.

2.9. Diante disso, transcreve-se a seguir o acordo coletivo de 2017 (vigência de 01 de janeiro de 2017 a 31 de dezembro de 2017), sendo que as cláusulas de reajuste salarial (3ª), alimentação (5ª), cesta alimentação (6ª), auxílio creche (10ª) e auxílio ao filho portador de necessidades especiais (12ª) serão redigidas com os valores acrescidos do percentual de 10,24%, conforme fundamentação acima. Nas cláusulas acima de cunho econômico, a redação contempla a expressão *"dissídio"*onde consta a expressão "acordo".

2.10. Ainda, a cláusula primeira também será alterada, uma vez que a vigência será de dois anos para as cláusulas sociais (de 01.01.2018 a 31.12.2019) e de um ano para as cláusulas econômicas (de 01.01.2018 a 31.12.2018), conforme acordo formulado em audiência.

2.11. As cláusulas são as seguintes:

"CLÁUSULA PRIMEIRA - VIGÊNCIA E DATA-BASE

As partes fixam a vigência do presente Acordo Coletivo de Trabalho no período de 01º de janeiro de 2018 a 31 de dezembro de 2018 para as cláusulas econômicas e de 01 de janeiro de 2018 a 31 de dezembro de 2019 para as cláusulas sociais. A data-base da categoria em 01º de janeiro.

CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA

O presente Acordo Coletivo de Trabalho, aplicável no âmbito da(s) empresa(s) acordante(s), abrangerá a(s) categoria(s) O presente Acordo Coletivo de Trabalho, aplicável no âmbito da(s) empresa(s) acordante(s), em todas suas unidades, abrangerá a(s) categoria(s) dos Trabalhadores em Atividades (Diretas e Indiretas) de Pesquisa e Desenvolvimento em Ciência e Tecnologia, com abrangência territorial em Americana/SP, Amparo/SP, Araras/SP, Artur Nogueira/SP, Atibaia/SP, Bragança Paulista/SP, Campinas/SP, Casa Branca/SP, Cosmópolis/SP, Espírito Santo do Pinhal/SP, Indaiatuba/SP, Itapira/SP, Itatiba/SP, Jaguariúna/SP, Jundiaí/SP, Leme/SP, Limeira/SP, Mococa/SP, Mogi Guaçu/SP, Moji Mirim/SP, Monte Mor/SP, Nova Odessa/SP, Paulínia/SP, Pedreira/SP, Piracicaba/SP, Pirassununga/SP, Rio Claro/SP, Santa Bárbara D'oeste/SP, Santo Antônio de Posse/SP, São João da Boa Vista/SP, São José do Rio Pardo/SP, São Paulo/SP, Sumaré/SP, Valinhos/SP e Vinhedo/SP, com abrangência territorial em Americana/SP, Amparo/SP, Araras/SP, Artur Nogueira/SP, Atibaia/SP, Bragança Paulista/SP, Campinas/SP, Casa Branca/SP, Cosmópolis/SP, Espírito Santo Do Pinhal/SP, Indaiatuba/SP, Itapira/SP, Itatiba/SP, Jaguariúna/SP, Jundiaí/SP, Leme/SP, Limeira/SP, Mococa/SP, Mogi Guaçu/SP, Mogi Mirim/SP, Monte Mor/SP, Nova Odessa/SP, Paulínia/SP, Pedreira/SP, Piracicaba/SP, Pirassununga/SP, Rio Claro/SP, Santa Bárbara D'Oeste/SP, Santo Antônio De Posse/SP, São João Da Boa Vista/SP, São José Do Rio Pardo/SP, São Paulo/SP, Sumaré/SP, Valinhos/SP e Vinhedo/SP.

Salários, Reajustes e Pagamento Reajustes/Correções Salariais

CLÁUSULA TERCEIRA - REAJUSTE SALARIAL

A Empresa concederá aos seus empregados a partir de 1º de Janeiro de 2018, reposição salarial de 10,24%% (dez virgula vinte e quatro por cento), equivalentes à recomposição salarial de janeiro a dezembro-2017, sobre os salários de 01-janeiro-2018, a ser pago em até 60 dias da assinatura do presente dissídio.

Pagamento de Salário - Formas e Prazos

CLÁUSULA QUARTA - PAGAMENTO DE SALÁRIOS

O pagamento dos salários dos empregados será efetuado, normalmente, até o segundo dia útil do mês subsequente ao vencido.

Gratificações, Adicionais, Auxílios e Outros Auxílio Alimentação

CLÁUSULA QUINTA - ALIMENTAÇÃO

5.1 - A Empresa manterá o atual sistema de fornecimento de alimentação

Assinado eletronicamente. A Certificação Digital pertence a: RAFAEL EDSON PUGLIESE RIBEIRO
http://pje.trt2.jus.br/segundograu/Processo/ConsultaDocumento/listView.seam?nd=18051118434888490000029269973
Número do documento: 18051118434888490000029269973

aos seus empregados, preparada no próprio local de trabalho.

5.2 - Por ocasião das férias regulamentares, a Empresa concederá aos seus empregados, nos dias em gozo, um Auxílio Alimentação no valor diário de R$ 36,64 (trinta e seis reais e sessenta e quatro centavos).

5.3 A Empresa também concederá Auxílio Alimentação, de mesmo valor previsto na sub cláusula 5.2, até o limite de 15 dias após o afastamento do trabalho, por auxílio acidente de trabalho ou auxílio doença, concedido pela Previdência Social.

5.4 - Os empregados que laboram em regime de turno (turnistas) receberão um Auxílio Refeição no valor diário de R$36,64 (trinta e seis reais e sessenta e quatro centavos).

5.5 - O valor que trata a subcláusula 5.2 será devido aos turnistas apenas nos dias efetivamente trabalhados no mês, não considerando faltas não justificadas, folgas ou licenças.

5.6 - Por não serem cumulativos, exceto por ocasião das férias regulamentares, a partir da data da assinatura do presente Acordo, o empregado turnista deverá optar por qual dos benefícios previstos nas subcláusulas 5.1 ou 5.2 deseja usufruir.

5.7- O Auxílio Alimentação concedido conforme previsto nesta cláusula, por não se enquadrar no princípio da habitualidade e por estar a Empresa cadastrada no Programa de Alimentação do Trabalhador - PAT, não tem natureza salarial.

5.8 - A concessão do crédito será realizada na modalidade que melhor convier à Empresa.

5.9- Os créditos das diferenças retroativas será pago em até 60 dias da assinatura do presente acordo.

CLÁUSULA SEXTA - CESTA ALIMENTAÇÃO

6.1 - A Empresa fornecerá Cesta Alimentação aos seus empregados, na forma e condições a seguir:

a) a Cesta Alimentação será mensal, na forma de crédito a ser utilizado exclusivamente para aquisição de alimentos;

b) o valor do crédito mensal a partir de 01 de janeiro de 2018 será de R$

Assinado eletronicamente. A Certificação Digital pertence a: RAFAEL EDSON PUGLIESE RIBEIRO
http://pje.trt2.jus.br/segundograu/Processo/ConsultaDocumento/listView.seam?nd=18051118434884900000029269973
Número do documento: 18051118434884900000029269973

436,51 (quatrocentos e trinta e seis reais e cinquenta e um centavos) a ser concedido a todos os empregados, exceto os afastados por qualquer motivo;

c) a concessão do crédito será realizada na modalidade que melhor convier à Empresa; ed) fica condicionada a concessão do benefício ao empregado que não faltar ao trabalho ou com falta devidamente justificada;

e) os empregados afastados por licença-maternidade não estão incluídos na exceção da alínea "b", e receberão o benefício durante o período de afastamento;

6.2 - Para o cálculo das diferenças retroativas a data base, serão deduzidos os valores pagos mensalmente a mesmo título dos empregados que já usufruíam do benefício na Empresa.

6.3 - A cesta alimentação concedida nesta cláusula por não se enquadrar no princípio da habitualidade e por estar a Empresa cadastrada no Programa de Alimentação do Trabalhador - PAT, não tem natureza salarial.

6.4 - Os créditos das diferenças retroativas será pago em até 60 dias da assinatura do presente acordo.

Auxílio Saúde

CLÁUSULA SÉTIMA - PLANO DE ASSISTÊNCIA MÉDICO-SOCIAL

7.1 - A Empresa continuará mantendo os benefícios previstos no Plano de Assistência Médico Social, administrado pela EMGEPRON nos termos do art. 4º do Decreto nº 7.898, de 01 de fevereiro de 2013.

7.2 - O empregado continuará participando no custo pela utilização do Plano Médico, no percentual de 10% sobre o valor da Tabela de Consultas Médicas adotada pela Empresa. Nos exames realizados a participação será de 10% do valor do exame, limitado ao valor de R$ 50,00 POR PROCEDIMENTO. Nas internações médicas e cirurgias, não haverá cobrança para o participante.

7.3 - A Empresa continuará a contribuir com o valor de 50% do custo de cada participante.

7.4 - Fica garantida a permanência/inclusão de dependentes no Plano até 25 (vinte e cinco) anos e 11 (onze) meses.

Assinado eletronicamente. A Certificação Digital pertence a: RAFAEL EDSON PUGLIESE RIBEIRO
http://pje.trt2.jus.br/segundograu/Processo/ConsultaDocumento/listView.seam?nd=18051118434884900000029269973
Número do documento: 18051118434884900000029269973

7.5 - Nos casos de inclusões de que trata a subcláusula 7.4, será aplicada a norma interna vigente, inclusive em relação aos períodos de carência.

7.6 - A Empresa se compromete a informar aos associados do Plano, com antecedência de 30 (trinta) dias antes da implantação, qualquer alteração nas normas vigentes que regulamentam o Plano.

7.7 - Fica garantida a utilização do Plano "Post Morten" pelos dependentes de empregado falecido em até 24 (vinte e quatro) meses após a data do óbito, desde que condicionado ao pagamento integral do custo do plano (parte empregado e parte Empresa). Para dependentes filhos, a utilização nas mesmas condições (pagamento integral) poderá ser prorrogada até o mês em que o menor completar 7 anos, quando cessará o benefício.

Auxílio Doença/Invalidez

CLÁUSULA OITAVA - COMPLEMENTAÇÃO DE SALÁRIO POR AFASTAMENTO

8.1 - A Empresa complementará, a partir de janeiro de 2017, durante a vigência do presente acordo, do 16º (décimo sexto) dia da data do afastamento do trabalho ao 90º (nonagésimo) dia de afastamento, o(s) salário(s) líquido(s) calculado(s) pela média correspondente dos 3 (três) últimos meses de trabalho anteriores ao afastamento, dos empregados afastados por doença e acidente de trabalho.

8.2 Não sendo conhecido o valor de benefício previsto na sub cláusula 8.1, será concedido adiantamento de 40% (quarenta por cento) do salário líquido, calculado da forma prevista na sub cláusula anterior. O empregado, logo que receber o extrato do benefício previdenciário, deverá encaminhá-lo à Coordenadoria de Relações Trabalhistas da empresa, para o cálculo da complementação, conforme previsto nesta cláusula. A empresa realizará a compensação deste valor na folha de pagamento do mês de retorno do empregado ou, se for o caso, no termo de rescisão de contrato de trabalho

8.3 - No caso de empregados aposentados, a Empresa efetuará o pagamento do salário integral líquido durante o período referido na cláusula 8.1, sem qualquer prejuízo ao empregado.

8.4 - Esta complementação deverá ser paga na mesma data dos pagamentos dos demais empregados.

Assinado eletronicamente. A Certificação Digital pertence a: RAFAEL EDSON PUGLIESE RIBEIRO
http://pje.trt2.jus.br/segundograu/Processo/ConsultaDocumento/listView.seam?nd=18051118434884900000029269973
Número do documento: 18051118434884900000029269973

8.5 - Entende-se como salário líquido, a composição do salário-base acrescido de adicionais e gratificação, efetuando-se as deduções cabíveis, sem a dedução da parcela de aposentadoria recebida pelo empregado.

Auxílio Morte/Funeral

CLÁUSULA NONA - AUXÍLIO FUNERAL

Ocorrendo falecimento do empregado, ainda que o vínculo esteja interrompido, a Empresa pagará indenização correspondente a uma remuneração do empregado ao cônjuge ou àquele que comprovar dependência econômica do empregado, no ato do pagamento das verbas residuais a que o empregado tinha direito.

Auxílio Creche

CLÁUSULA DÉCIMA - AUXÍLIO CRECHE

10.1 - A Empresa concederá um auxílio creche aos empregados, sem distinção de sexo para pagamento de despesas havidas com a guarda, vigilância e assistência de filho(a), no valor de R$ 475,80, (quatrocentos e setenta e cinco reais e oitenta centavos) no ano de 2018, por filho (a) com idade de 0 (zero) até 06 (seis) anos e 11 meses completos, ou para filhos com necessidades especiais sem limite de idade.

10.2 - O benefício que trata a presente cláusula não poderá ser duplicado em caso de pai e mãe trabalharem na Empresa.

10.3 - O referido benefício terá início no mês de nascimento do filho, mediante apresentação da certidão de nascimento, e cessará no mês do aniversário de 07 (sete) anos da criança.

10.4 - O benefício desta cláusula também é aplicável aos empregados que detenham a tutela ou guarda legal estabelecida judicialmente. Nas hipóteses de empregados que detenham a guarda compartilhada, o benefício será concedido à critério da Empresa.

10.5 - O disposto nesta cláusula beneficiará os empregados que estejam em serviço na Empresa, excetuando-se os casos de licença e/ou afastamentos por auxílio doença ou acidente de trabalho.

10.6 - Na hipótese de adoção legal, o reembolso será devido em relação ao adotado, a partir da data da respectiva comprovação legal.

Assinado eletronicamente. A Certificação Digital pertence a: RAFAEL EDSON PUGLIESE RIBEIRO
http://pje.trt2.jus.br/segundograu/Processo/ConsultaDocumento/listView.seam?nd=18051118434884900000029269973
Número do documento: 18051118434884900000029269973

10.7 - O benefício, objeto desta cláusula, não integrará para nenhum efeito o salário dos empregados.

10.8 - Os empregados com filhos que necessitam de cuidados especiais e permanentes deverão apresentar, caso solicitado pela Empresa, atestado médico constatando a condição especial para fazer jus ao benefício constante nesta cláusula.

10.9 - Para o cálculo das diferenças retroativas a data base, serão deduzidos os valores pagos mensalmente a mesmo título dos empregados que já usufruíam do benefício na Empresa. Os créditos das diferenças retroativas será pago em até 60 dias da assinatura do presente acordo.

Seguro de Vida

CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - SEGURO DE VIDA EM GRUPO

11.1 - A Empresa proporcionará o benefício do Seguro de Vida em Grupo dos seus empregados, em caráter de adesão, com participação máxima de 50% da Empresa.

11.2 - Os benefícios de que trata esta Cláusula não integram a remuneração do empregado para qualquer efeito.

Outros Auxílios

CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - AUXÍLIO AO FILHO PORTADOR DE NECESSIDADES ESPECIAIS

12.1 - Os empregados que tiverem filhos portadores de necessidades especiais de qualquer natureza, poderão comunicar o fato à Assistência Social da Empresa, que após o levantamento de todos os dados e confirmação da necessidade por meio de atestado médico ou outro meio suficiente, encaminhará autorização de reembolso de despesas, em caráter suplementar, até o valor máximo de R$ 1.398.82 (um mil, trezentos e noventa e oito reais e oitenta e dois centavos).

12.2 - Os casos especiais que extrapolarem o valor previsto nesta cláusula poderão ser concedidos após análise e a critério da Diretoria da Empresa.

12.3 - Poderão ser reembolsadas despesas com atendimentos/serviços especializados, devidamente comprovados por meio de Nota Fiscal Eletrônica, Recibo de Pagamento de Profissional Autônomo.

Assinado eletronicamente. A Certificação Digital pertence a: RAFAEL EDSON PUGLIESE RIBEIRO
http://pje.trt2.jus.br/segundograu/Processo/ConsultaDocumento/listView.seam?nd=18051118434884900000029269973
Número do documento: 18051118434884900000029269973

12.4 - O benefício que trata a presente cláusula não poderá ser duplicado em caso de pai e mãe trabalharem na Empresa.

12.5 - O benefício de que trata a presente cláusula será concedido até seis meses após o encerramento do contrato de trabalho do empregado dispensado sem justa causa ou por término do contrato por prazo determinado e/ou temporário.

12.6 - O benefício de que trata a presente cláusula não tem natureza salarial, não se incorpora à remuneração para quaisquer efeitos, nem se lhe aplica o princípio da habitualidade.

12.7 - Para o cálculo das diferenças retroativas a data base serão deduzidos os valores pagos mensalmente a mesmo título dos empregados que já usufruíam do benefício na Empresa. Os créditos das diferenças retroativas serão pagos em até 60 dias da assinatura do presente acordo.

Contrato de Trabalho - Admissão, Demissão, Modalidades

Desligamento/Demissão

CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - HOMOLOGAÇÃO DE RESCISÃO CONTRATUAL

Observadas as normas do art. 477 da CLT, e na ausência do empregado, o comparecimento da Empresa no dia e horário agendado para a homologação da rescisão do contrato de trabalho poderá ser atestado pelo Sindicato signatário deste Acordo, desde que a Empresa apresente comprovante da comunicação ao empregado sobre a data do referido ato.

CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - CARTA DE REFERÊNCIA

A Empresa, nas demissões de empregados sem justa causa, emitirá cartas de referências.

Relações de Trabalho - Condições de Trabalho, Normas de Pessoal e Estabilidades Qualificação/Formação Profissional

CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - APERFEIÇOAMENTO TÉCNICO

A Empresa oferecerá um programa de treinamento e aperfeiçoamento profissional dos seus empregados, bem como destinará recursos para custeá-lo identificado com a

Assinado eletronicamente. A Certificação Digital pertence a: RAFAEL EDSON PUGLIESE RIBEIRO
http://pje.trt2.jus.br/segundograu/Processo/ConsultaDocumento/listView.seam?nd=18051118434884900000029269973
Número do documento: 18051118434884900000029269973

necessidade de serviço.

Transferência setor/empresa

CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - TRANSFERÊNCIA DE EMPREGADOS

A Empresa, havendo disponibilidade de vaga nos locais de trabalho onde presta serviço, mediante solicitação do empregado, poderá autorizar a sua transferência, desde que haja também a concordância prévia dos responsáveis dos locais. A transferência, caso autorizada, deverá estar em conformidade com o artigo 469 da CLT.

Estabilidade Mãe

CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - ESTABILIDADE PROVISÓRIA DA GESTANTE

17.1 - À empregada gestante, é assegurada a estabilidade provisória, desde o início da gestação até 6 (meses) meses após o parto.

17.2 - Na ocorrência de aborto não criminoso, comprovado por atestado médico oficial, gozará a empregada de estabilidade provisória de 90 (noventa) dias a contar do evento, desde que tenha comunicado previamente à AMAZUL o seu estado gravídico.

17.3 - Excetuam-se desta regra as empregadas que venham a praticar atos enquadrados nas hipóteses de dispensa por justa causa.

17.4 - A estabilidade prevista nesta cláusula será observada na Empresa a partir da data da assinatura do presente Acordo.

Estabilidade Pai

CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - ESTABILIDADE PROVISÓRIA DO EMPREGADO PAI

18.1 - O empregado pai gozará de estabilidade provisória no emprego, pelo período de 60 (sessenta) dias, contados da data de nascimento do filho, devidamente comprovada através do fornecimento da respectiva certidão de nascimento.

18.2 - Excetuam-se desta regra os empregados que venham a praticar atos enquadrados nas hipóteses de dispensa por justa causa.

Assinado eletronicamente. A Certificação Digital pertence a: RAFAEL EDSON PUGLIESE RIBEIRO
http://pje.trt2.jus.br/segundograu/Processo/ConsultaDocumento/listView.seam?nd=18051118434884900000029269973
Número do documento: 18051118434884900000029269973

18.3 - A estabilidade prevista nesta cláusula será observada na Empresa a partir da data da assinatura do presente Acordo.

Estabilidade Acidentados/Portadores Doença Profissional

CLÁUSULA DÉCIMA NONA - ESTABILIDADE AO AFASTADO PELA PREVIDÊNCIA

19.1 - Ao empregado afastado pela Previdência Social por auxílio-doença, fica assegurada a estabilidade provisória, pelo período em que ficou sob a custódia da Previdência, limitado ao máximo de 30 (trinta) dias.

19.2 - Excetuam-se desta regra os empregados que venham a praticar atos enquadrados nas hipóteses de dispensa por justa causa.

19.3 - A estabilidade prevista nesta cláusula será observada na Empresa a partir da assinatura do presente Acordo.

Outras normas de pessoal

CLÁUSULA VIGÉSIMA - RECURSOS PARA CONVÊNIOS

A Empresa se propõe a efetuar convênios com Instituições que visem ao bem estar social dos seus empregados, observadas as limitações impostas pela legislação vigente.

CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - ACESSO A INFORMAÇÕES PESSOAIS

A Empresa permitirá o acesso do empregado ao conjunto de informações de sua Ficha de Registro, assentamentos funcionais, prontuários médicos, desde que formalmente solicitado pelo empregado.

Jornada de Trabalho - Duração, Distribuição, Controle, Faltas

Compensação de Jornada

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - COMPENSAÇÃO DE PONTES DE FERIADOS

As partes concordam com a compensação dos dias de "pontes de feriados", prorrogando a jornada diária conforme calendário no "Anexo II"

Assinado eletronicamente. A Certificação Digital pertence a: RAFAEL EDSON PUGLIESE RIBEIRO
http://pje.trt2.jus.br/segundograu/Processo/ConsultaDocumento/listView.seam?nd=18051118434888490000029269973
Número do documento: 18051118434888490000029269973

Faltas

CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - COMPENSAÇÃO DE HORAS

Fica assegurado aos empregados compensarem os atrasos e as saídas antecipadas com as horas em que o Empregado tiver de permanecer na Empresa além do horário normal, por necessidade de serviço e devidamente autorizado pela respectiva chefia, desde que respeitado o limite máximo semanal de jornada de trabalho.

a) Atrasos de no máximo 30 (trinta) minutos/mês poderão ser compensados automaticamente, sem a perda da "Cesta Alimentação", não se aplicando o item (d) da Cláusula 6ª (sexta) deste.

b) Fica assegurado aos empregados se ausentarem do serviço até o limite de 01 (hum) dia no mês para resolver assuntos de seus interesses, compensando as horas respectivas em outros

c) A Empresa continuará utilizando o atual sistema de controle de frequência, atendendo ao disposto na Portaria 373/2011 do Ministério do Trabalho.

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - AUSÊNCIAS AUTORIZADAS

Os empregados poderão se ausentar do serviço sem prejuízo de seus salários e sem necessidade de compensação, pelos seguintes prazos:

a) 05 dias úteis consecutivos em virtude de núpcias;

b) 05 dias úteis consecutivos em virtude de falecimento do cônjuge, dos pais, dos avós, do(a) filho(a), do(a) neto(a) ou de pessoa que comprovadamente, viva sob sua dependência econômica;

c) 03 dias por ano para acompanhamento de filho menor de 18 anos de idade ao médico ou, sem limite de idade se portador de necessidades especiais, e para acompanhamento de cônjuge ou companheiro (a) em casos de exames que demandem, obrigatoriamente, a presença de acompanhante face utilização de sedação, e acompanhamento de pai ou mãe maiores de 60 anos ao médico;

d) 03 dias úteis consecutivos em virtude de falecimento do irmão;

e) 01 dia útil em virtude de falecimento do pai ou da mãe do(a) cônjuge ou

Assinado eletronicamente. A Certificação Digital pertence a: RAFAEL EDSON PUGLIESE RIBEIRO
http://pje.trt2.jus.br/segundograu/Processo/ConsultaDocumento/listView.seam?nd=18051118434888490000029269973
Número do documento: 18051118434888490000029269973

companheiro(a);

f) 03 dias por ano para representantes da associação dos empregados, para participar de reuniões, desde que informada a Empresa com antecedência mínima de 02 dias úteis ao da reunião.

Turnos Ininterruptos de Revezamento

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - COMPENSAÇÃO DE HORAS DOS TURNISTAS

As partes ratificam o acordo de compensação de horas dos empregados que trabalham em turno de revezamento, "Anexo III", prorrogando sua validade pelo prazo do presente acordo.

Outras disposições sobre jornada

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - DIA DOS EMPREGADOS

Fica assegurado o descanso remunerado ao empregado de um dia útil na última semana do mês de outubro, comemorando o Dia dos Empregados da categoria, ou em data da conveniência da Empresa, previamente informada ao Sindicato, podendo não ser o mesmo dia para todos os locais onde são desenvolvidos os vários projetos.

Férias e Licenças

Duração e Concessão de Férias

CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - FÉRIAS

Obedecendo ao Plano anual de férias da Empresa, que deverá atender aos compromissos desta, o empregado poderá optar pelo parcelamento de suas férias em até dois períodos, com intervalo mínimo de 30 (trinta) dias.

Saúde e Segurança do Trabalhador

Aceitação de Atestados Médicos

CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - ATESTADOS MÉDICOS E ODONTOLÓGICOS

Os atestados emitidos por médicos ou dentistas, quando apresentados até

Assinado eletronicamente. A Certificação Digital pertence a: RAFAEL EDSON PUGLIESE RIBEIRO
http://pje.trt2.jus.br/segundograu/Processo/ConsultaDocumento/listView.seam?nd=18051118434888490000029269973
Número do documento: 18051118434888490000029269973

03 DIAS ÚTEIS após o evento, serão aceitos para justificativa e abono de faltas ou atrasos ao serviço, desde que sejam validados pelo médico do trabalho da Empresa.

Primeiros Socorros

CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - TRANSPORTE DE ACIDENTADOS, DOENTES E PARTURIENTES

A Empresa se compromete a fazer o transporte de empregado para local apropriado, em caso de acidente de trabalho, mal súbito ou parto, desde que ocorra em horário e no local de trabalho.

Relações Sindicais

Sindicalização (campanhas e contratação de sindicalizados)

CLÁUSULA TRIGÉSIMA - DESCONTO EM FOLHA / MENSALIDADE ASSOCIATIVA

A empresa manterá o procedimento de desconto em folha de pagamento da mensalidade associativa dos Sindicatos, das Federações e da Associação dos Empregados, desde que prévia e expressamente autorizado pelo empregado, na forma da legislação em vigor.

Acesso do Sindicato ao Local de Trabalho

CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - QUADRO DE AVISOS

31.1 - A Empresa concorda com a permanência de quadros de avisos em suas dependências para as entidades representativas dos empregados, reconhecidas pela Empresa, divulgarem assuntos de seus interesses, segundo padrões aprovados pela Empresa.

31.2 - As entidades representativas dos empregados se comprometem a usar tais quadros apenas para divulgação de mensagens ou notícias de interesse dos empregados, assumindo inteira responsabilidade pelo teor dos documentos nele afixados, com sua autorização dada por escrito.

31.3 - As mensagens divulgadas nos quadros de avisos deverão ser em papel onde conste a data, o timbre da entidade representativa, o carimbo e a assinatura do responsável pela divulgação.

31.4 - Cópias de todas as mensagens deverão ser disponibilizadas ao

Assinado eletronicamente. A Certificação Digital pertence a: RAFAEL EDSON PUGLIESE RIBEIRO
http://pje.trt2.jus.br/segundograu/Processo/ConsultaDocumento/listView.seam?nd=18051118434888490000029269973
Número do documento: 18051118434888490000029269973

Setor de Recursos Humanos local, quando solicitadas pela Empresa.

Representante Sindical

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - COMISSÃO DE EMPREGADOS

A empresa reconhece os representantes sindicais eleitos entre os empregados em assembleia convocada pelo SINTPq, considerado o limite e a proporção de um representante para cada grupo de duzentos empregados, e garantirá estabilidade no emprego durante seu mandato, e por mais um ano após o fim do mandato.

Outras disposições sobre relação entre sindicato e empresa

CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - EXCLUSÃO DA EMPRESA DE DISSÍDIOS COLETIVOS E CONVENÇÕES

A Empresa fica desobrigada do cumprimento de quaisquer Acordos, Convenções e Dissídios Coletivos envolvendo outras entidades sindicais que não são signatárias deste Acordo e nos seus termos, firmados ou ajuizados durante a vigência deste Acordo, em todo o território nacional.

Disposições Gerais

Descumprimento do Instrumento Coletivo

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - AÇÃO DE CUMPRIMENTO

A Empresa concorda que as divergências em relação às cláusulas do presente Acordo sejam dirimidas internamente através de provocação das partes e que o Sindicato possa atuar na condição de substituto processual dos empregados, independente de outorga ou procuração.

Renovação/Rescisão do Instrumento Coletivo

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - PRORROGAÇÃO, REVISÃO, DENÚNCIA, RENÚNCIA OU REVOGAÇÃO

O processo de prorrogação, revisão, denúncia, renúncia ou revogação total ou parcial do presente Acordo ficará subordinado a acordo entre as partes e à legislação vigente.

Outras Disposições

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - ACOMPANHAMENTO NA SRTE

Assinado eletronicamente. A Certificação Digital pertence a: RAFAEL EDSON PUGLIESE RIBEIRO
http://pje.trt2.jus.br/segundograu/Processo/ConsultaDocumento/listView.seam?nd=18051118434884900000029269973
Número do documento: 18051118434884900000029269973

As partes se comprometem a efetuar diretamente por sua própria conta o acompanhamento do registro do presente acordo na S.R.T.E. A Empresa dará ciência do registro aos seus empregados".

[1] Art. 766 - Nos dissídios sobre estipulação de salários, serão estabelecidas condições que, assegurando justos salários aos trabalhadores, permitam também justa retribuição às empresas interessadas.

[2] Art. 10. Os salários e as demais condições referentes ao trabalho continuam a ser fixados e revistos, na respectiva data-base anual, por intermédio da livre negociação coletiva.

[3] Art. 13. 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.

[4] Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:

[5] Reajuste salarial de 10,24%, compreendendo 8% de recomposição de perdas passadas acrescida do reajuste pelo INPC de 2017, de 2,07%;

3. Estabilidade.

3. Estabilidade. Defiro estabilidade dos empregados da suscitante a 90 (noventa) dias a partir do presente julgamento, nos termos do PN 36 deste E. TRT da 2ª Região.

Conclusão do recurso

Do exposto,

a) **JULGO PREJUDICADA** a análise da abusividade da greve ocorrida no período de 13 a 15.03.2018 em razão do acordo quanto aos dias parados e pagamentos dos salários e repousos, ressalvados os direitos de terceiros (Lei 7783/89, art. 15).

b) **JULGO PROCEDENTE EM PARTE** o presente dissídio coletivo de greve para:

1) homologar o acordo parcial em relação à adoção das cláusulas sociais do acordo coletivo de 2017 e;

2) fixar o índice de reajuste de 10,24% para a correção das cláusulas econômicas (3ª - reajuste salarial, 5ª - alimentação, 6ª - cesta alimentação, 10ª - auxílio creche e, 12ª - auxílio ao filho portador de necessidades especiais);

c) **FIXO** a vigência de 01.01.2018 a 31.12.2018 para as cláusulas econômicas e de 01.01.2018 a 31.12.2019 para as demais cláusulas;

d) **DEFIRO** a estabilidade de 90 (noventa) dias aos empregados na forma do Precedente Normativo nº 36 do TRT da 2ª Região.

Custas a cargo da suscitante no importe de R$ 20,00, sobre o valor ora arbitrado em R$ 1.000,00, dispensadas.

ACÓRDÃO

Acórdão

CERTIFICO que a Pauta de Julgamento da Seção de Dissídios Coletivos marcada para o dia 29 de agosto de 2018 foi disponibilizada no DeJt no Caderno Judiciário do TRT 2ª Região do dia 17.08.2018. Enviado em 17.08.2018 15:20:47 Código 25043699.

Presidente o Excelentíssimo Senhor Desembargador Federal do Trabalho RAFAEL EDSON PUGLIESE RIBEIRO.

Tomaram parte do julgamento os Exmos. Srs. Magistrados Federais do Trabalho: RAFAEL EDSON PUGLIESE RIBEIRO (RELATOR), IVANI CONTINI BRAMANTE (REVISORA), DAVI FURTADO MEIRELLES, FRANCISCO FERREIRA JORGE NETO, LIANE MARTINS CASARIN, FERNANDO ÁLVARO PINHEIRO, EROTILDE RIBEIRO DOS SANTOS MINHARRO, DANIEL DE PAULA GUIMARÃES E CELSO RICARDO PEEL FURTADO DE OLIVEIRA.

Ausente, justificadamente, em razão de férias, a Exma. Desembargadora Sônia Aparecida Costa Mascaro Nascimento, sendo substituída pela Exma. Juíza Liane Martins Casarin. Ausente, justificadamente, em razão de férias, a Exma. Juíza Convocada Maria Cristina Xavier Ramos Di Lascio, sendo substituída pela Exma. Juíza Erotilde Ribeiro dos Santos Minharro. Ausente, justificadamente, em razão de licença médica, a Exma. Juíza Convocada Sueli Tome da Ponte, sem substituto.

Pelo D. Ministério Público do Trabalho, compareceu o Exmo. Sr. Procurador CLAUDE HENRI APPY.

Presente para acompanhar a sessão de julgamento o Dr. Juliano Zamboni, Advogado da União.

Vistos, Relatados e Discutidos os presentes autos, ACORDAM os Magistrados da Seção Especializada em Dissídios Coletivos do Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região, nos termos da Certidão de Julgamento que a este integra, por unanimidade, em:

a) **JULGAR PREJUDICADA** a análise da abusividade da greve ocorrida no período de 13 a 15.03.2018 em razão do acordo em audiência quanto aos dias parados e pagamentos dos salários e repousos, ressalvados os direitos de terceiros (Lei 7783/89, art. 15);

b) **JULGAR PROCEDENTE EM PARTE** o presente dissídio coletivo de greve para:

1) homologar o acordo parcial em relação à adoção das cláusulas sociais do acordo coletivo de 2017 e;

2) fixar o índice de reajuste de 10,24% para a correção das cláusulas econômicas (3ª - reajuste salarial, 5ª - alimentação, 6ª - cesta alimentação, 10ª - auxílio creche e, 12ª - auxílio ao filho portador de necessidades especiais);

c) **FIXAR** a vigência de 01.01.2018 a 31.12.2018 para as cláusulas econômicas e de 01.01.2018 a 31.12.2019 para as demais cláusulas;

d) **DEFERIR** a estabilidade de 90 (noventa) dias aos empregados na forma do Precedente Normativo nº 36 do TRT da 2ª Região.

e) **FIXAR** custas a cargo da suscitante no importe de R$ 20,00 (vinte reais), sobre o valor ora arbitrado em R$ 1.000,00 (mil reais), dispensadas.

DR. RAFAEL E. PUGLIESE RIBEIRO
Desembargador Relator - TRT-2ª Região
Seção de Dissídios Coletivos

VOTOS

Assinado eletronicamente. A Certificação Digital pertence a: RAFAEL EDSON PUGLIESE RIBEIRO
http://pje.trt2.jus.br/segundograu/Processo/ConsultaDocumento/listView.seam?nd=18051118434884900000029269973
Número do documento: 18051118434884900000029269973

PROCESSO Nº TST-RO-1000514-27.2018.5.02.0000

A C Ó R D Ã O
(SDC)
GMDMC/Ac/gl/mh

RECURSO ORDINÁRIO. DISSÍDIO COLETIVO DE GREVE. ANÁLISE DE CLÁUSULAS ECONÔMICAS. RECURSOS INTERPOSTOS PELA EMPRESA AMAZÔNIA AZUL TECNOLOGIAS DE DEFESA S.A. - AMAZUL e PELA UNIÃO (PROCURADORIA REGIONAL DA UNIÃO DA 3ª REGIÃO) COMO ASSISTENTE. ANÁLISE EM CONJUNTO. 1. PRELIMINAR DE INCOMPETÊNCIA ABSOLUTA DO TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 2ª REGIÃO. (Matéria suscitada apenas pela União). Este dissídio coletivo de greve diz respeito, apenas, aos empregados da Empresa Amazônia Azul Tecnologias de Defesa S.A. – AMAZUL que laboram nas cidades de São Paulo e de Iperó. Conquanto a maior parte das atividades da suscitante sejam desenvolvidas no Município de Iperó – que estaria sob a jurisdição do TRT da 15ª Região -, compete exclusivamente ao Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região, nos termos do art. 12 da Lei nº 7.520/1986, processar, conciliar e julgar os dissídios coletivos nos quais a decisão a ser proferida deva produzir efeitos em área territorial alcançada, em parte, pela jurisdição desse mesmo Tribunal e, em outra parte, pela jurisdição do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região. **Preliminar rejeitada. 2. IMPOSSIBILIDADE LEGAL DE CONSECUÇÃO DE CLÁUSULAS DA SENTENÇA NORMATIVA, EM FACE DA NATUREZA JURÍDICA DA SUSCITANTE.** As circunstâncias de a AMAZUL estar vinculada ao Estado e de ser constituída sob a forma de empresa pública dependente não são suficientes, por si sós, a afastar a aplicabilidade de cláusulas econômicas, fixadas por meio de sentença normativa, mesmo porque a Constituição Federal, em seu art. 173, § 1º, II, prevê a igualdade de tratamento entre as empresas públicas e

Este documento pode ser acessado no endereço eletrônico http://www.tst.jus.br/validador sob código 100267244491327F251.

Firmado por assinatura digital em 09/09/2019 pelo sistema AssineJus da Justiça do Trabalho, conforme MP 2.200-2/2001, que instituiu a Infra-Estrutura de Chaves Públicas Brasileira.

as empresas privadas, inclusive no tocante a direitos e obrigações civis, comerciais, tributárias e trabalhistas. Ressalta-se que esta SDC tem analisado com bastante cautela a questão do reajuste dos salários e das demais cláusulas econômicas, no tocante às empresas públicas e sociedades de economia mista, principalmente quando as alegações cingem-se à hipótese de já terem sido alcançados os limites prudenciais relativos às despesas com pessoal, previstos na Lei de Responsabilidade Fiscal, o que não ocorreu no caso em tela. **Preliminar rejeitada. 3. REAJUSTE. SALÁRIOS E CLÁUSULAS ECONÔMICAS (5ª – ALIMENTAÇÃO; 6ª – CESTA–ALIMENTAÇÃO; 10 – AUXÍLIO-CRECHE; e 12 - AUXÍLIO AO FILHO PORTADOR DE NECESSIDADES ESPECIAIS).** O Tribunal Regional fixou o percentual de reajuste dos salários em 10,24%, considerando o índice aferido pelo IPCA para o período de janeiro a dezembro de 2017, acrescidos de percentuais relativos às defasagens salariais ocorridas em relação aos reajustes fixados nos ACTs de 2015, 2016 e 2017, e aplicou o mesmo percentual para o reajuste das cláusulas econômicas, acima epigrafadas. De um lado, mostra-se inviável a concessão de diferenças de reajustes pactuados nos acordos coletivos anteriores, uma vez que os reajustes resultaram de processo negocial, cujas propostas foram levadas à consideração das assembleias de trabalhadores e assinadas pelos segmentos patronal e profissional. De outro, esta Seção Especializada, considerando a necessidade de se atenuar os efeitos decorrentes da perda de valor real dos salários, bem como a vedação trazida no art. 13 da Lei nº 10.192/2001, admite a concessão do reajuste salarial pela via normativa,

Este documento pode ser acessado no endereço eletrônico http://www.tst.jus.br/validador sob código 100267244911327F251.

Firmado por assinatura digital em 09/09/2019 pelo sistema AssineJus da Justiça do Trabalho, conforme MP 2.200-2/2001, que instituiu a Infra-Estrutura de Chaves Públicas Brasileira.

Este documento pode ser acessado no endereço eletrônico http://www.tst.jus.br/validador sob código 100267244911327F251.

mas em percentual levemente inferior àquele apurado pelo INPC/IBGE em relação ao período revisando, que, no caso, foi de 2,06%. Verifica-se, no entanto, que as recorrentes admitem a concessão do reajuste em relação ao período revisando deste dissídio, ou seja de janeiro a dezembro de 2017, com base no índice aferido pelo IPCA para o período. Assim, reforma-se parcialmente a decisão, reduzindo-se a 2,94% o percentual de reajuste dos salários. Em relação às cláusulas econômicas, o entendimento desta SDC é o de que, se for mantida a condição, pela preexistência ou por consenso das partes, deve ser aplicado o mesmo percentual fixado para o reajuste dos salários – no caso 2,94% -, a incidir sobre os valores dos benefícios previstos na norma revisanda, na hipótese o ACT de 2017. **Recursos ordinários conhecidos e providos parcialmente, no tópico. 5. VIGÊNCIA DAS CLÁUSULAS ECONÔMICAS (Matéria suscitada apenas pela União).** Uma vez que houve a concordância da suscitante quanto à manutenção e à vigência das cláusulas sociais neste dissídio coletivo - que se refere à data base de 1º de janeiro de 2018 - remanescendo ao Poder Judiciário equacionar apenas a questão do reajuste dos salários e das cláusulas de cunho econômico, o mesmo parâmetro relativo ao termo inicial da vigência deve ser observado em relação às cláusulas econômicas. Não há como estabelecer, em um mesmo dissídio coletivo, uma situação normativa inapropriada para a categoria, sujeitando-a à vigência de cláusulas, de um mesmo instrumento, em períodos diversos. Portanto, não há falar em incidência das disposições dos arts. 867 e 616, § 3º, da CLT. **Recurso ordinário não provido, no particular.**

Firmado por assinatura digital em 09/09/2019 pelo sistema AssineJus da Justiça do Trabalho, conforme MP 2.200-2/2001, que instituiu a Infra-Estrutura de Chaves Públicas Brasileira.

PROCESSO Nº TST-RO-1000514-27.2018.5.02.0000

Este documento pode ser acessado no endereço eletrônico http://www.tst.jus.br/validador sob código 100267244491327F251.

Vistos, relatados e discutidos estes autos de Recurso Ordinário nº **TST-RO-1000514-27.2018.5.02.0000**, em que são Recorrentes e Recorridas **AMAZÔNIA AZUL TECNOLOGIAS DE DEFESA S.A.** e **UNIÃO (PROCURADORIA REGIONAL DA UNIÃO DA 3ª REGIÃO)** e é Recorrido **SINDICATO DOS TRABALHADORES EM ATIVIDADES DIRETAS E INDIRETAS DE PESQUISA E DESENVOLVIMENTO EM CIÊNCIA E TECNOLOGIA DE CAMPINAS E REGIÃO - SINTPQ.**

A empresa Amazônia Azul Tecnologias de Defesa S.A. - AMAZUL ajuizou dissídio coletivo de greve contra o Sindicato dos Trabalhadores em Atividades Diretas e Indiretas de Pesquisa e Desenvolvimento em Ciência e Tecnologia de Campinas e Região - SINTPQ. Sustentou que, em 13/3/2018, os seus empregados paralisaram as atividades, nas cidades de São Paulo e Iperó, em razão de a empresa não ter concedido o reajuste salarial e benefícios reivindicados durante o trâmite da negociação coletiva, para fins de celebração do Acordo Coletivo de Trabalho de 2018. Afirmou que apresentou tutela cautelar antecedente, na qual houve o deferimento de liminar, a fim de assegurar o trabalho do mínimo essencial de empregados. Destacou que, por ser uma empresa estatal, se vê impossibilitada de conceder qualquer reajuste sem a prévia autorização dos Órgãos controladores, e que, por essa razão, a greve se mostra abusiva. Esclareceu que, no ano de 2014, houve aprovação do Plano de Cargos, Remuneração e Carreira, em substituição àquele vigente desde 2007, mediante o qual houve considerável majoração dos salários dos trabalhadores, com sucessivos reajustes fixados nos ACTs de 2015, 2016 e 2017. Pugnou pela concessão da liminar, de forma a determinar o imediato retorno dos trabalhadores ao serviço, sob pena de multa diária no valor de R$10.000,00, e, no mérito, pela declaração de abusividade da greve, com a autorização de descontos dos dias de paralisação e o deferimento de indenização pelas perdas e danos a que os trabalhadores dessem causa (fls. 1/14).

Consta às fls. 207/217 a cópia da inicial da Ação Cautelar Inominada (TutCautAnt-1000501-28.2018.5.00.0000), com pedido de liminar *inaudita altera pars*, o qual foi deferido, em parte (fls.

Este documento pode ser acessado no endereço eletrônico http://www.tst.jus.br/validador sob código 100267244911327F251.

218/221), determinando-se o contingente mínimo de trabalhadores para laborarem durante a paralisação, sob pena de incidência da multa diária no valor de R$ 10.000,00 em caso de descumprimento da ordem judicial (fls. 218/221).

Na audiência de conciliação, realizada no dia 15/3/2017 (fls. 298/303), após as proposições da suscitante e do suscitado, o Desembargador Relator do processo apresentou proposta de conciliação nos seguintes termos: a) reajuste salarial e das cláusulas econômicas no percentual de 11,01%; b) renovação das demais cláusulas do Acordo Coletivo de 2017; c) Cláusula de paz, com o retorno imediato ao trabalho, mantendo-se o "estado de greve". Suscitante e suscitado se comprometeram a se manifestar posteriormente sobre a proposta. Naquela oportunidade, manifestou-se o Sindicato profissional no sentido de que os trabalhadores retornariam ao trabalho no dia seguinte, mantendo o "estado de greve", com uso de adesivos em sinal de protesto, e sem o desconto dos dias parados (13, 14 e 15 de março) e seus reflexos. A empresa concordou com o retorno dos trabalhadores e com a manutenção do "estado de greve", comprometendo-se também a não efetuar os descontos dos dias parados e do respectivo repouso remunerado.

Mediante a petição de fls. 463/465, a União, por intermédio da Procuradoria Regional da União da 3ª Região, pugnou pelo seu ingresso no dissídio coletivo de greve, na qualidade de Assistente da suscitante. O pedido foi deferido, por meio da decisão de fl. 468.

O Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região analisou conjuntamente a Tutela Cautelar em Caráter Antecedente (TutCautAnt-1000501-28.2018.5.02.0000) e este dissídio coletivo de greve e, mediante o acórdão de fls. 472/497, julgou prejudicada a análise da abusividade da greve ocorrida nos dias 13, 14 e 15/3/2018, em razão do acordo firmado na audiência de conciliação, quanto aos dias parados e ao pagamentos dos salários e repousos, e julgou procedente, em parte, o dissídio coletivo de greve para: a) homologar o acordo parcial em relação à adoção das cláusulas sociais do ACT 2017; b) fixar o índice de reajuste de 10,24% para a correção das cláusulas econômicas (3ª – REAJUSTE SALARIAL; 6ª – CESTA-ALIMENTAÇÃO; 10 – AUXÍLIO-CRECHE; E 12 – AUXÍLIO AO FILHO PORTADOR DE NECESSIDADES ESPECIAIS); c) fixar a vigência

de 1º/1/2018 a 31/12/2018 para as cláusulas econômicas e de 1º/1/2018 a 1º/12/2020 para as demais cláusulas; d) deferir a estabilidade de 90 dias aos empregados, na forma do Precedente Normativo nº 36 daquele Tribunal Regional; e, e) fixar as custas, a cargo da suscitante, no valor de R$20,00, calculadas sobre o montante de R$1.000,00, dispensadas.

A suscitante e a União (Procuradoria Regional da União da 3ª Região) interpuseram recurso ordinário, respectivamente, às fls. 603/613 e 616/626.

Admitidos os recursos (fls. 633/634), foram oferecidas contrarrazões, pelo suscitado, às fls. 660/665.

Deferido, em parte, o pedido de efeito suspensivo ao recurso ordinário, formulado pela AMAZUL, conforme decisão do Ministro Presidente desta Corte, cuja cópia foi juntada aos autos, às fls. 644/648, relativa ao processo nº ES-1000875-98.2018.5.00.0000.

O Ministério Público do Trabalho, em parecer da lavra do Dr. Luiz da Silva Flores, às fls. 1/3 da seq. 7, opinou pelo conhecimento e provimento parcial dos recursos ordinários, a fim de que o reajuste aplicado às cláusulas econômicas seja adequado ao IPCA acumulado no período de janeiro de 2017 a dezembro de 2017.

É o relatório.

V O T O

AUSÊNCIA DE REMESSA NECESSÁRIA.

O Tribunal Regional fixou normas e condições de trabalho a serem observadas pela AMAZUL, empresa estatal dotada de personalidade jurídica própria e efetiva empregadora dos trabalhadores representados pelo Sindicato suscitado.

Conquanto a União (Procuradoria Regional da União da 3ª Região)tenha sido admitida neste dissídio coletivo como assistente da suscitante, o que demonstra seu interesse na ação, ela não pode ser considerada como destinatária direta da decisão, pressuposto para a existência de remessa necessária nos termos do art. 496, I, do CPC, que dispõe:

Firmado por assinatura digital em 09/09/2019 pelo sistema AssineJus da Justiça do Trabalho, conforme MP 2.200-2/2001, que instituiu a Infra-Estrutura de Chaves Públicas Brasileira.

Este documento pode ser acessado no endereço eletrônico http://www.tst.jus.br/validador sob código 100267244913327F251.

Este documento pode ser acessado no endereço eletrônico http://www.tst.jus.br/validador sob código 100267244913327F251.

> "Art. 496. Está sujeita ao duplo grau de jurisdição, não produzindo efeito senão depois de confirmada pelo tribunal, a sentença:
>
> I - proferida **contra** a União, os Estados, o Distrito Federal, os Municípios e suas respectivas autarquias e fundações de direito público;"

RECURSOS ORDINÁRIOS INTERPOSTOS PELA EMPRESA AMAZÔNIA AZUL TECNOLOGIAS DE DEFESA S.A. e PELA UNIÃO (PROCURADORIA REGIONAL DA UNIÃO DA 3ª REGIÃO). ANÁLISE EM CONJUNTO.

I - CONHECIMENTO

Os recursos são tempestivos e as representações encontram-se regulares (fl. 15 e Súmula nº 436), restando preenchidos os demais pressupostos de sua admissibilidade, razões pelas quais deles **conheço.**

II – MÉRITO

1. PEDIDO DE CONCESSÃO DE EFEITO SUSPENSIVO AO RECURSO ORDINÁRIO, FORMULADO PELA EMPRESA AMAZUL.

Requer a empresa suscitante, à fl. 613, a concessão de efeito suspensivo ao recurso ordinário interposto.

Verifica-se, às fls. 644/648 destes autos, a juntada da cópia da decisão proferida no processo nº ES-1000875-98.2018.5.00.0000, mediante a qual o Ministro Presidente deste Tribunal deferiu parcialmente o pedido de efeito suspensivo ao recurso ordinário, formulado pela empresa suscitante.

2. PRELIMINAR DE INCOMPETÊNCIA ABSOLUTA DO TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 2ª REGIÃO (Matéria suscitada apenas pela União).

Suscita a União (Procuradoria Regional da União da 3ª Região), às fls. 618/619, em seu recurso ordinário, a preliminar de incompetência absoluta do TRT da 2ª Região para apreciar este dissídio

Este documento pode ser acessado no endereço eletrônico http://www.tst.jus.br/validador sob código 100267244913327F251.

coletivo de greve. Alega que grande parte das atividades da empresa é desenvolvida no Município de Iperó-SP, cuja sede concentra mais de 800 empregados de um total de 1.800, daí a representatividade do Sindicato dos Trabalhadores em Pesquisa, Ciência e Tecnologia de Campinas e Região – SINTPQ. Alega que a AMAZUL dispõe de outra sede, no Município do Rio de Janeiro, cujas lides sujeitam-se à jurisdição do TRT da 1ª Região, e que, considerando que a jurisdição sobre os conflitos trabalhistas no Município de Iperó repousa sobre o TRT da 15ª Região, a competência para julgamento desta ação seria do TST, nos termos do art. 702, I, "b", da CLT. Requer seja declarada a incompetência absoluta do TRT da 2ª Região, a teor do art. 677, também da CLT, e, consequentemente, a nulidade da decisão por ele proferida.

Ao exame.

Na representação deste dissídio coletivo (fl. 2), a empresa suscitante admite ser responsável pela prestação de serviço público essencial de pesquisa na área de energia nuclear estabelecida nas cidades de São Paulo e Iperó, e que seus empregados são representados pelo Sindicato dos Trabalhadores em Pesquisa, Ciência e Tecnologia de Campinas e Região, inclusive São Paulo.

Nos termos do Estatuto Social do Sindicato profissional suscitado - SINTPQ (fls. 344/356), ele representa a categoria dos Trabalhadores em Atividades (Diretas e Indiretas) de Pesquisa e Desenvolvimento em Ciência e Tecnologia nos seguintes Municípios do Estado de São Paulo: Americana, Amparo, Ararás, Arthur Nogueira, Atibaia, Bragança Paulista, Campinas, Casa Branca, Cosmópolis, Espírito Santo do Pinhal, Indaiatuba, Iperó, Itapira, Itatiba, Jaguariúna, Jundiaí, Leme, Limeira, Mococa, Mogi Guaçu, Mogi Mirim, Monte Mor, Nova Odessa, Paulínia, Pedreira, Piracicaba, Pirassununga, Rio Claro, Santa Bárbara D'Oeste, Santo Antônio de Posse, São João da Boa Vista, São José do Rio Pardo, São Paulo, São Roque, Sorocaba, Sumaré, Valinhos e Vinhedo.

Na inicial da Tutela Cautelar de Caráter Antecedente, juntada às fls. 207/217, a greve objeto deste dissídio coletivo se refere ao movimento deflagrado pelo SINTPQ, apenas em São Paulo e em Iperó, conforme demonstram os trechos a seguir transcritos:

Este documento pode ser acessado no endereço eletrônico http://www.tst.jus.br/validador sob código 100267244911327F251.

> "Inicialmente há que se esclarecer que nos dias 30-janeiro-2018 em São Paulo, e no dia 31-janeiro-2018, em Iperó, o Sindicato réu realizou assembleias, e ao final desta decidiu inicialmente pelo estado de greve e pela paralisação das atividades da empresa a partir de 13-março-2018.
>
> Como se nota, a decisão pela paralisação no próximo dia 13-março-2018 é líquida e certa e já foi inclusive noticiada pelo Sindicato, que atualmente está distribuindo os panfletos para que os trabalhadores participem da paralisação, seja na cidade de São Paulo, seja na cidade de Iperó." (fl. 208)

Por sua vez, os documentos constantes dos autos nada falam acerca de greve por parte dos empregados que laboram na empresa localizada no Município do Rio de Janeiro, o que afasta a alegação de que a competência para julgamento deste dissídio coletivo seria do TST.

Ressalta-se que, conquanto grande parte das atividades da suscitante seja desenvolvida no Município de Iperó – que estaria sob a jurisdição do TRT da 15ª Região – o art. 12 da Lei nº 7.520/1986, com a redação dada pela Lei nº 9.254/1996, é claro ao dispor:

> "Art. 12. Compete exclusivamente ao Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região processar, conciliar e julgar os dissídios coletivos nos quais a decisão a ser proferida deva produzir efeitos em área territorial alcançada, em parte, pela jurisdição desse mesmo Tribunal e, em outra parte, pela jurisdição do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região."

Portanto, não há falar em incompetência do TRT da 2ª Região para julgar esta ação.

Não é demais ressaltar que este dissídio de greve decorreu da frustração do processo negocial para a celebração do ACT 2018 e que os Acordos Coletivos de 2016, 2017 e 2018 foram firmados, apenas, entre a empresa Amazônia Azul Tecnologias de Defesa S.A. - AMAZUL e o ora suscitado, Sindicato dos Trabalhadores em Atividades Diretas e Indiretas de Pesquisa e Desenvolvimento em Ciência e Tecnologia de Campinas e Região - SINTPQ.

Firmado por assinatura digital em 09/09/2019 pelo sistema AssineJus da Justiça do Trabalho, conforme MP 2.200-2/2001, que instituiu a Infra-Estrutura de Chaves Públicas Brasileira.

Este documento pode ser acessado no endereço eletrônico http://www.tst.jus.br/validador sob código 100267244913327F251.

Acrescenta-se, por fim, que a abrangência da sentença normativa proferida nestes autos diz respeito, somente, aos empregados da suscitante que laboram nos Municípios abrangidos pela base territorial do sindicato suscitado, no Estado de São Paulo, conforme dispôs a cláusula 2ª – ABRANGÊNCIA (fl. 481), homologada pelo Tribunal Regional nesta ação.

Rejeito, pois, a preliminar.

3. DA IMPOSSIBILIDADE LEGAL DE CONSECUÇÃO DE CLÁUSULAS DA SENTENÇA NORMATIVA, EM FACE DA NATUREZA JURÍDICA DA SUSCITANTE.

Sustenta a suscitante, às fls. 606/611, a impossibilidade de aplicação de cláusulas de natureza econômica, ante a vedação legal, considerada a sua natureza jurídica. Alega que é uma empresa estatal, criada pela Lei nº 12.706/2012, constituída sob a forma de sociedade anônima e com capital exclusivo da União; que está vinculada ao Ministério da Defesa, por meio do Comando da Marinha, os quais exercem o papel de supervisão ministerial (Decreto-lei nº 200/1967), sem prejuízo das demais competências de controle exercidas pela Administração Direta, notadamente pelo Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão (MPOG) e pela Procuradoria-Geral da Fazenda Nacional; que está sujeita ao controle acionário do Estado e que se submete a derrogações de sua autonomia empresarial, em virtude da influência de normas de Direito Público. Afirma que a exploração direta de atividade econômica, a teor do art. 173 da CF, justifica-se para atender aos imperativos da segurança nacional ou a relevante interesse público, e que, nos termos do § 1º, I, do mesmo artigo, está sujeita ao regime trabalhista contratual da CLT. Assevera que, a teor do art. 37, X, da CF e do Decreto nº 3.735/2001, há restrições para a instituição de benefícios, ainda que por negociação coletiva, e que a AMAZUL necessita de autorização prévia do Comitê de Coordenação de Empresas Estatais - CCE, atual SEST, para a celebração de acordos que impliquem majoração salarial ou concessão de qualquer benefício que cause impacto nos gastos com pessoal (art. 3º, II). Ressalta que, por força da Lei Complementar nº 101/2000 (Lei de Responsabilidade Fiscal) deve seguir os limites e condições pertinentes à geração de despesas com pessoal. No sentido de suas alegações, destaca os termos

dos arts. 623 da CLT e 169 da CF e da Convenção 151 da Organização Internacional do Trabalho - OIT.

A União, à fl. 620, ressalta que a AMAZUL é uma empresa estatal, constituída sob a forma de sociedade anônima e vinculada ao Ministério da Defesa, totalmente dependente do Tesouro Nacional, e que, por força da notória crise fiscal pela qual passa o Governo Federal, a empresa estaria momentaneamente impossibilitada de conceder reajustes salariais a seus empregados.

Ao exame.

A Lei nº 12.706/2012, que autorizou a criação da empresa pública Amazônia Azul Tecnologia de Defesa S.A., dispôs, em seu art. 1º (fl. 15), da seguinte forma:

> "Art. 1º - Fica o Poder Executivo autorizado a criar, em decorrência da cisão parcial da Empresa Gerencial de Projetos Navais EMGEPRON, a empresa pública Amazônia Azul Tecnologias de Defesa S.A. AMAZUL, sob a forma de sociedade anônima, com personalidade jurídica de direito privado, patrimônio próprio e vinculada ao Ministério da Defesa, por meio do Comando da Marinha."

As circunstâncias de a suscitante estar vinculada ao Estado e de ser constituída sob a forma de empresa pública dependente não são suficientes, por si sós, a afastar a aplicabilidade de cláusulas econômicas, fixadas por meio de sentença normativa, mesmo porque a Constituição Federal, em seu art. 173, prevê a igualdade de tratamento entre as empresas públicas e as demais empresas atuantes no mercado ao estabelecer, em seu § 1º, inciso II, que as empresas públicas e sociedades de economia mista se sujeitam ao regime próprio das empresas privadas, inclusive no tocante a direitos e obrigações civis, comerciais, tributárias e trabalhistas.

A vedação trazida nos arts. 37, X, 39 e 169 da CF quanto à fixação de reajustes de cláusulas econômicas em dissídio coletivo diz respeito, apenas, às pessoas jurídicas de Direito Público, não se aplicando às empresas públicas e às sociedades de economia mista.

Este documento pode ser acessado no endereço eletrônico http://www.tst.jus.br/validador sob código 100267244491327F251.

Este documento pode ser acessado no endereço eletrônico http://www.tst.jus.br/validador sob código 100267244911327F251.

Ressalta-se que, diante do atual cenário de dificuldade financeira que não só o setor privado ainda atravessa, mas toda a Administração Pública Direta e Indireta, esta SDC tem analisado com bastante cautela a questão do reajuste dos salários e das demais cláusulas econômicas no tocante às empresas públicas e sociedades de economia mista, principalmente quando as alegações cingem-se à hipótese de já terem sido alcançados os limites prudenciais relativos às despesas com pessoal, previstos na Lei de Responsabilidade Fiscal.

No caso em tela, mediante a petição de fls. 304/308, a empresa informou que encaminhou à Secretaria de Coordenação e Governança das Empresas Estatais – SEST-MP a cópia da ata da audiência de conciliação, na qual constava a proposta apresentada pelo Desembargador Relator do processo, de que fosse concedido o reajuste dos salários e das cláusulas econômicas no percentual de 11,01%, e que "*a SEST/MP manteve o seu posicionamento inicial, aduzindo permanecer a orientação da reunião de alinhamento estratégico e orientações institucionais para o ACT 2018/2019 da AMAZUL no dia 7.12.2017, (...) na qual, no âmbito da governança, foram definidos os parâmetros para celebração do ACT*". Acrescentou a AMAZUL que, ao aquiescer com a proposta do Sindicato-réu, estaria descumprindo o art. 107, § 1º, II, do ADCT, elevando suas despesas em patamar superior ao IPCA do período, e que o incremento de tal despesa poderia, em tese, contribuir para o agravamento do déficit fiscal da União.

O fato é que não se comprova, nos autos, que a empresa se encontra em um estado de total precariedade, a ponto de restar inviabilizada a concessão de reajuste salarial aos seus empregados. Também não há nenhum indício de que as despesas com pessoal tivessem ultrapassado os limites prudenciais aos quais alude o art. 169 da CF, especificados nos arts. 18 e seguintes da Lei Complementar nº 101/2000.

Quanto à alegação de que é necessária a autorização do Departamento de Coordenação e Governança das Empresas Estatais - DEST para a aprovação das propostas de cunho econômico, nas quais se inclui o reajuste dos salários, há precedentes desta Seção Especializada no sentido de que, em face do que dispõe o art. 114, § 2º, da CF, as resoluções do DEST não constituem limitação ao poder normativo da Justiça do

Trabalho, na medida em que dizem respeito apenas ao estabelecimento de normas mediante a celebração de acordo coletivo de trabalho. Nesse sentido: RO-52069-13.2012.5.02.0000, Data de julgamento: 9/3/2015, Relatora Ministra Dora Maria da Costa, DEJT de 13/3/2015; RO-9036-07.2011.5.02.0000, Data de Julgamento: 9/9/2013, Relator Ministro Walmir Oliveira da Costa, DEJT de 20/9/2013; e RO-100-10.2010.5.17.0000, Data de Julgamento: 13/5/2013, Relator Ministro Márcio Eurico Vitral Amaro, DEJT de 24/5/2013.

Nesse contexto, **rejeito** a preliminar.

4. REAJUSTE DOS SALÁRIOS E DAS CLÁUSULAS ECONÔMICAS.

Assim decidiu o Regional:

"2. Pauta de reivindicações. Acordos anteriores.

É incontroverso que, nos anos anteriores, as partes celebraram acordo coletivo. O presente dissídio de greve decorre em razão do processo de negociação frustrado que visava estabelecer cláusulas coletivas para os contratos relativos ao período de **01.01.2018 a 31.12.2018.**

2.1. Consta da ata de audiência de conciliação, realizada em 15.03.2018, que:

'Com a palavra o senhor advogado do Sindicato, disse a alternativa de acordo pela vontade dos trabalhadores: 1. Reajuste salarial de 10,24%, compreendendo 8% de recomposição de perdas passadas, acrescida do reajuste pelo INPC de 2017, de 2,07%; 2. Vigência das cláusulas econômicas por um ano e de dois anos para as demais cláusulas; 3. Os trabalhadores retornam ao trabalho amanhã, mantendo o estado de greve, com uso de adesivos em sinal de protesto, e sem o desconto dos dias parados (13, 14 e 15 de março) e seus reflexos; 4. Abrangência de benefícios a todos os trabalhadores da Empresa, inclusive aos de fora da base de São Paulo.

Com a palavra a Senhora Advogada da Empresa, foi dito que: 1. A Empresa tem se empenhado com máxima boa fé para solucionar o impasse nas negociações, porém a Empresa não detém receita própria e depende de orçamento vinculado à União; 2. **A Empresa CONCORDA com a vigência de um ano para cláusulas econômicas e dois anos para as demais, porém**

Este documento pode ser acessado no endereço eletrônico http://www.tst.jus.br/validador sob código 100267244913327F251.

Este documento pode ser acessado no endereço eletrônico http://www.tst.jus.br/validador sob código 100267244913327F251.

vinculando a solução do impasse quanto aos entraves de Estado para uma solução econômica; 3. A Empresa se compromete a encaminhar imediatamente a nova pretensão de solução para as questões econômicas apresentadas nesta audiência, comprometendo-se também a dar uma resposta oficial dentro de 72 (setenta e duas) horas, diretamente ao Sindicato e nos presentes autos; 4. A Empresa concorda que os trabalhadores retornem amanhã ao trabalho e que mantenham o estado de greve com estado de protesto, comprometendo-se também a não efetuar os descontos dos mencionados dias parados e respectivo repouso remunerado; 5. A Empresa também concorda com a abrangência das negociações para todos os trabalhadores, mesmo os de fora da base de São Paulo. Vistos, etc. Pelo Presidente foi dito que:

'1. A pauta de reivindicações do suscitado (fls. 49/61) apresenta como proposta de reajuste salarial de 8% equivalente ao IPCA acumulado do período de 01.01.17 a 31.12.17, além de "recuperação salarial de 8% (oito por cento) pelas perdas ocorridas nos acordos salariais anteriores", bem como "4% a título de aumento real de salário" (cláusula 3ª, fl. 49). 2. Os autos registram que as partes celebraram acordos coletivos desde 2013 até 2017 (fls. 62/197), sendo que em todos os ajustes houve reajuste salarial. Em 2013: 5,83% (fl. 63), 2014: 5,91% (fl. 75), 2015: 4,15% (fl. 163), 2016: 8,54% (fl. 173) e em 2017: 3% (fl. 185). 3. A data-base da categoria é o dia 01 de janeiro e os índices concedidos em cada ano revelam que a suscitante adota o IPCA para a "reposição salarial". No período de janeiro a dezembro de 2012, o IPCA foi de 5,83%; de janeiro a dezembro de 2013, 5,91%; de janeiro a dezembro de 2014, 6,40%; de janeiro a dezembro de 2015, 10,67%; de janeiro a dezembro de 2016, 6,28% e de janeiro de 2017 a dezembro de 2017 o IPCA foi de 2,94%. 4. Portanto, verifica-se que nos anos de 2013 e 2014, a suscitante concedeu o mesmo valor do IPCA dos anos anteriores, de 5,83% e de 5,91%, respectivamente.

A partir do ano de 2015, os reajustes passaram a ser inferiores ao IPCA. No acordo de 2015 o reajuste foi de 4,15%, mas a correção atingiu o índice de 6,40%, gerando uma defasagem salarial de 2,25% (6,40 - 4,15 = 2,25). A mesma situação se repetiu no ano de 2016 em que o índice foi de 10,67%, mas o reajuste atingiu somente o percentual de 8,54%, o que causou nova defasagem salarial de 2,13% (10.67 - 8.54 = 2,13). Por fim, em 2017 o

Firmado por assinatura digital em 09/09/2019 pelo sistema AssineJus da Justiça do Trabalho, conforme MP 2.200-2/2001, que instituiu a Infra-Estrutura de Chaves Públicas Brasileira.

índice do período foi de 6,28%, mas foi alcançado para o suscitado somente o percentual de 3%, o que causou nova defasagem de 3,28% (6,28 - 3 = 3,28). Assim, considerando que, em 2015, 2016 e 2017 os reajustes foram inferiores em 2,25%, 2,13% e 3,28%, respectivamente e, considerando que o IPCA de janeiro a dezembro de 2017 é de 2,94%, a Presidência apresenta como proposta conciliatória o seguinte: a) Reajuste salarial e das cláusulas econômicas de 11,01%; b) Renovação das demais cláusulas do acordo coletivo de 2017; c) Cláusula de paz com o retorno imediato ao trabalho, mantendo-se o 'estado de greve'".

2.2. A suscitante apresentou manifestação, conforme se comprometeu em audiência (fls. 441/446), afirmando que *"tem todos os seus atos subordinados às diretrizes da Secretaria de Coordenação e Governança das Empresas Estatais - SEST/MP, como estabelecido pela Portaria DEST/SE/MP nº 27/2012 e art. 41, III e VI, "g", do Decreto nº 9.035/2017, dependendo, toda e qualquer proposta para acordo coletivo, de submissão e autorização orçamentária de tal órgão supervisor (...) a AMAZUL não tem qualquer margem de negociação além dos limites estabelecidos pelo órgão controlador. É que sendo dependente do Tesouro Nacional, de forma exclusiva, e com o patrimônio líquido negativo em 2015 (R$ -24,61 milhões) e em 2016 (R$ -25,42 milhões), a AMAZUL está sujeita à Emenda Constitucional nº 95, de 15.12.2016, que altera o Ato das Disposições Transitórias (ADCT) para instituir o Novo Regime Fiscal, estabelecendo limites individualizados para as despesas".*

2.3. Portanto, considerando o teor da ata de audiência e da manifestação da suscitada, tem-se que há consenso sobre a greve (e o não desconto dos dias parados) bem como em relação à manutenção das cláusulas sociais do acordo coletivo de 2017 que terão vigência de dois anos ("A Empresa CONCORDA com a vigência de um ano para cláusulas econômicas e dois anos para as demais, porém vinculando à solução do impasse quanto aos entraves de Estado para uma solução econômica").

2.4. **Assim, a controvérsia está restrita às cláusulas econômicas, quais sejam: reajuste salarial (3ª), alimentação (5ª), cesta alimentação (6ª), auxílio creche (10ª) e auxílio ao filho portador de necessidades especiais (12ª). Essa classificação das cláusulas econômicas foi feita pela**

Este documento pode ser acessado no endereço eletrônico http://www.tst.jus.br/validador sob código 100267244911327F251.

Firmado por assinatura digital em 09/09/2019 pelo sistema AssineJus da Justiça do Trabalho, conforme MP 2.200-2/2001, que instituiu a Infra-Estrutura de Chaves Públicas Brasileira.

Este documento pode ser acessado no endereço eletrônico http://www.tst.jus.br/validador sob código 100267244911327F251.

própria suscitante em sua manifestação sobre a defesa (fls. 441/446), informando os valores e os índices que pagou nos anos de 2014/2017.

2.5. As partes sempre mantiveram relacionamento através de acordos coletivos, conforme informação da inicial, confirmada pela defesa. A suscitante juntou os instrumentos normativos de 2013 a 2017 (fls. 62/206) e nas cláusulas dos reajustes salariais verifica-se que era utilizado o IPCA do ano anterior para apurar o índice de correção para o período seguinte, sendo que essa prática ocorreu até 2014. A partir de então, o índice foi inferior, conforme fiz constar da audiência presidida por mim, em 15.03.2018, nos seguintes termos: (...). *"...2. Os autos registram que as partes celebraram acordos coletivos desde 2013 até 2017 (fls. 62/197), sendo que em todos os ajustes houve reajuste salarial. Em 2013: 5,83% (fl. 63), 2014: 5,91% (fl. 75), 2015: 4,15% (fl. 163), 2016: 8,54% (fl. 173) e em 2017: 3% (fl. 185). 3. A data-base da categoria é o dia 01 de janeiro e os índices concedidos em cada ano revelam que a suscitante adota o IPCA para a "reposição salarial". No período de janeiro a dezembro de 2012, o IPCA foi de 5,83%; de janeiro a dezembro de 2013, 5,91%; de janeiro a dezembro de 2014, 6,40%; de janeiro a dezembro de 2015, 10,67%; de janeiro a dezembro de 2016, 6,28% e de janeiro de 2017 a dezembro de 2017 o IPCA foi de 2,94%. 4. Portanto, verifica-se que nos anos de 2013 e 2014, a suscitante concedeu o mesmo valor do IPCA dos anos anteriores, de 5,83% e de 5,91%, respectivamente. A partir do ano de 2015, os reajustes passaram a ser inferiores ao IPCA. No acordo de 2015 o reajuste foi de 4,15%, mas a correção atingiu o índice de 6,40%, gerando uma defasagem salarial de 2,25% (6,40 - 4,15 = 2,25). A mesma situação se repetiu no ano de 2016 em que o índice foi de 10,67%, mas o reajuste atingiu somente o percentual de 8,54%, o que causou nova defasagem salarial de 2,13% (10.67 - 8.54 = 2,13). Por fim, em 2017 o índice do período foi de 6,28%, mas foi alcançado para o suscitado somente o percentual de 3%, o que causou nova defasagem de 3,28% (6,28 - 3 = 3,28). Assim, considerando que em 2015, 2016 e 2017 os reajustes foram inferiores em 2,25%, 2,13% e 3,28%, respectivamente e, considerando que o IPCA de janeiro a dezembro de 2017 é de 2,94%, a presidência apresenta como proposta conciliatória o seguinte: a) Reajuste salarial e das cláusulas econômicas de 11,01%".*

Firmado por assinatura digital em 09/09/2019 pelo sistema AssineJus da Justiça do Trabalho, conforme MP 2.200-2/2001, que instituiu a Infra-Estrutura de Chaves Públicas Brasileira.

Este documento pode ser acessado no endereço eletrônico http://www.tst.jus.br/validador sob código 100267244911327F251.

2.6. Além disso, as partes também formularam o *"Acordo para manutenção da ultratividade do ACT 2017"* (fl. 206), em 02 de outubro de 2017. Nesse ajuste, ficou consignado que *"Considerando os termos da nova legislação trabalhista, denominada "reforma trabalhista", as partes acordantes concordam com a manutenção das cláusulas do ACT 2017 para o período posterior à sua vigência, até que seja celebrado novo acordo coletivo de trabalho ou instrumento, conferindo às cláusulas do ACT de 2017 a "ultratividade". Ocorre* que, em audiência, a suscitante não mais aceitou a sua manutenção por razões que estão expostas na inicial e na manifestação sobre a defesa, já citadas acima.

2.7. Nesse contexto, a suscitante aplicava o pagamento do percentual do IPCA do ano anterior para a correção dos salários e demais cláusulas econômicas, mas deixou de fazê-lo nos últimos anos. A correção dos ganhos decorre tanto da preservação legal da data-base como valor jurídico das categorias (CLT, art. 766[1] e Lei 10.192/2011, arts. 10[2] e 13[3]), quanto da tangibilidade própria da condição *rebus sic stantibus* do percentual de correção previsto na data-base anterior, coibindo o enriquecimento ilícito e preservando o equilíbrio contratual, além de preservar a observância do princípio de não retrocesso social (Constituição Federal, artigo 7º, *caput[4]*).

2.8. No entanto, em audiência, os trabalhadores propuseram o índice de 10,24%[5]. Se tais valores foram aceitos pelos trabalhadores, é porque referidas quantias atendem à expectativa de ganho da categoria.

2.9. Diante disso, transcreve-se a seguir o acordo coletivo de 2017 (vigência de 01 de janeiro de 2017 a 31 de dezembro de 2017), sendo que as cláusulas de reajuste salarial (3ª), alimentação (5ª), cesta alimentação (6ª), auxílio creche (10ª) e auxílio ao filho portador de necessidades especiais (12ª) serão redigidas com os valores acrescidos do percentual de 10,24%, conforme fundamentação acima. Nas cláusulas acima de cunho econômico, a redação contempla a expressão *"dissídio"* onde consta a expressão "acordo".

2.10. Ainda, a cláusula primeira também será alterada, uma vez que a vigência será de dois anos para as cláusulas sociais (de 01.01.2018 a 31.12.2019) e de um ano para as cláusulas econômicas (de 01.01.2018 a 31.12.2018), conforme acordo formulado em audiência." (fls. 477/480 – grifos apostos)

Firmado por assinatura digital em 09/09/2019 pelo sistema AssineJus da Justiça do Trabalho, conforme MP 2.200-2/2001, que instituiu a Infra-Estrutura de Chaves Públicas Brasileira.

Este documento pode ser acessado no endereço eletrônico http://www.tst.jus.br/validador sob código 100267244911327F251.

Sustenta a empresa recorrente, às fls. 611/613, que, com a aprovação do PCRC – Plano de Cargos, Remuneração e Carreira, em abril/2014, houve a majoração em 35% dos salários dos trabalhadores, e que a concessão de qualquer reajuste salarial deve ser autorizada pelos Órgãos próprios. Ressalta que o Congresso Nacional promulgou, em 15/12/2016, a EC nº 95, a qual limita por 20 anos os gastos públicos, e que, a partir de 2018, eles só poderão aumentar de acordo com a inflação acumulada, conforme o índice apurado pelo IPCA. Reitera os argumentos quanto à subordinação às diretrizes da SEST. Acresce que, por impossibilidade legal, não deverá ser mantido o reajuste de 10,24%, devendo ser observadas as limitações gerais.

A União, às fls. 620/624, sustenta que os fundamentos expostos pelo Regional na fixação do percentual de reajuste violam os arts. 614, § 3º, e 616, § 2º, da CLT. Afirma que, se o objeto da negociação coletiva, à qual se refere este dissídio coletivo, compreende a discussão de **perdas salariais ocorridas no período de janeiro a dezembro de 2017**, não caberia considerar os anos anteriores, que tiveram suas negociações encerradas com a celebração de acordos coletivos de trabalho. Afirma que a decisão proferida implica insegurança jurídica, desvalorização da autonomia da vontade das partes e verdadeiro desprestígio à negociação direta, ofendendo literalmente o art. 611-A da CLT. Destaca o teor da EC nº 95/2016, que estabeleceu limites individualizados para as despesas. Requer a reforma do julgado, a fim de que o reajuste das cláusulas econômicas contemple apenas o índice inflacionário do período discutido neste dissídio, qual seja de janeiro a dezembro de 2017, excluindo-se as diferenças apuradas em períodos pretéritos.

Ao exame.

A importância da negociação direta, principalmente no que se refere ao reajuste salarial, tem sido enfatizada pela Justiça do Trabalho como forma de se chegar a um ponto de equilíbrio que atenda aos interesses de ambos os segmentos. Contudo, na impossibilidade do consenso, a Justiça do Trabalho tem deferido os reajustes com o objetivo de recompor o poder de compra dos salários, entendendo que a inflação dos últimos doze meses realmente provoca a perda do poder aquisitivo dos trabalhadores.

Firmado por assinatura digital em 09/09/2019 pelo sistema AssineJus da Justiça do Trabalho, conforme MP 2.200-2/2001, que instituiu a Infra-Estrutura de Chaves Públicas Brasileira.

A Lei nº 10.192/2001, que convalidou todas as medidas provisórias complementares ao Plano Real, trouxe, em seu art. 13, a determinação de que o reajuste não pode estar atrelado a índices de preços, eliminando a indexação de preços e salários, a fim de controlar o processo inflacionário. Nesse contexto, esta Seção Especializada tem admitido a fixação do reajuste dos salários, observando os índices inflacionários medidos pelo INPC/IBGE para o respectivo período revisando, mas fixando um percentual levemente inferior àquele apurado, mantendo o entendimento de que a concessão de qualquer reajuste em percentual mais elevado realmente deve ser objeto de negociação entre as partes, conforme dispõe o art. 10 do referido diploma legal.

O Tribunal Regional consignou que o percentual de reajuste deveria ser fixado em 11,01%, considerando o índice de 2,94% aferido pelo IPCA para o período de janeiro a dezembro de 2017, acrescidos dos percentuais de 2,25%, 2,13% e 3,28%, relativos às defasagens salariais ocorridas em relação aos ACTs de 2015, 2016 e 2017, nos quais o índice pactuado foi inferior àqueles medidos pelo IPCA nos respectivos períodos revisandos. Todavia, levando em conta a proposta apresentada, na audiência, pela categoria profissional, fixou em 10,24% o percentual de reajuste.

Merece parcial reforma a decisão.

De um lado, não prospera o fundamento do Regional quanto à necessidade de recomposição das defasagens salariais relativas aos reajustes pactuados nos instrumentos coletivos que vigeram nos períodos de 2015, 2016 e 2017, uma vez que aqueles reajustes resultaram de processo negocial, cujas propostas foram levadas à consideração das assembleias de trabalhadores e assinadas pelos segmentos patronal e profissional. Ademais, a concessão de **reajustes retroativos** não se mostra possível pela via normativa, devendo resultar de consenso entre as partes.

De outro lado, conforme já dito, esta Seção admite reajustar os salários dos trabalhadores com base em um percentual um pouco inferior ao dos índices inflacionários medidos pelo INPC/IBGE em relação ao período revisando, por julgar condizente com a perda salarial da categoria profissional.

Firmado por assinatura digital em 09/09/2019 pelo sistema AssineJus da Justiça do Trabalho, conforme MP 2.200-2/2001, que instituiu a Infra-Estrutura de Chaves Públicas Brasileira.

Este documento pode ser acessado no endereço eletrônico http://www.tst.jus.br/validador sob código 100267244913327F251.

No caso, este dissídio coletivo se refere à **data base de 1º de janeiro de 2018** e, em relação ao período revisando - janeiro a dezembro de 2017 -, o índice medido pelo INPC/IBGE foi de 2,06%.

Verifica-se, entretanto, que, nas razões recursais, os recorrentes admitem a estipulação do reajuste que contemple o índice inflacionário referente ao período revisando deste dissídio, qual seja de janeiro a dezembro de 2017, com base no índice aferido pelo IPCA, que foi de 2,94%.

No contexto delineado, impõe-se a redução do percentual fixado pelo Tribunal Regional para 2,94%, para o reajuste dos salários.

Em relação às cláusulas econômicas, a jurisprudência desta Seção Especializada firmou-se no sentido de que, na existência da condição em instrumento negocial autônomo, celebrado em período imediatamente anterior ao do ajuizamento do dissídio coletivo, mantém-se a condição - desde que não tenha havido mudanças circunstanciais que impeçam o empregador de mantê-las -, aplicando ao valor do benefício previsto naquele instrumento o mesmo percentual concedido para o reajuste dos salários.

O Regional deferiu o mesmo percentual de reajuste dos salários (10,24%) para o reajuste dos benefícios previstos nas cláusulas 5ª – ALIMENTAÇÃO; 6ª – CESTA-ALIMENTAÇÃO; 10 – AUXÍLIO-CRECHE; e 12 - AUXÍLIO AO FILHO PORTADOR DE NECESSIDADES ESPECIAIS, ressaltando que a classificação das cláusulas econômicas foi feita pela própria suscitante, em sua manifestação sobre a defesa, ao informar os valores e os índices que pagou nos anos de 2014 a 2017.

Constata-se que as cláusulas acima especificadas integraram o Acordo Coletivo de Trabalho de 2017, respectivamente às fls. 185, 186, 188 e 189, o que demonstra a preexistência das condições, e não há nos autos elementos que comprovem a total impossibilidade da empresa quanto à sua manutenção.

Nesse contexto, **dou provimento** parcial aos recursos ordinários para reduzir a 2,94% o percentual de reajuste dos salários (Cláusula 3ª) e dos benefícios previstos nas cláusulas 5ª – ALIMENTAÇÃO; 6ª – CESTA-ALIMENTAÇÃO; 10 – AUXÍLIO-CRECHE; e 12 - AUXÍLIO AO FILHO

Firmado por assinatura digital em 09/09/2019 pelo sistema AssineJus da Justiça do Trabalho, conforme MP 2.200-2/2001, que instituiu a Infra-Estrutura de Chaves Públicas Brasileira.

Este documento pode ser acessado no endereço eletrônico http://www.tst.jus.br/validador sob código 100267244913327F251.

PORTADOR DE NECESSIDADES ESPECIAIS, a incidir sobre os valores fixados no Acordo Coletivo de Trabalho de 2017.

5. VIGÊNCIA DAS CLÁUSULAS ECONÔMICAS (Matéria suscitada apenas pela União).

Em relação ao tema, o acórdão regional consignou, no que interessa:

> "2.1. Consta da ata de audiência de conciliação, realizada em 15.03.2018, que:
>
> 'Com a palavra o senhor advogado do Sindicato, disse a alternativa de acordo pela vontade dos trabalhadores:
>
> (...);
>
> 2. Vigência das cláusulas econômicas por um ano e de dois anos para as demais cláusulas; (...).
>
> Com a palavra a Senhora Advogada da Empresa, foi dito que:
>
> (...).
>
> 2. A Empresa CONCORDA com a vigência de um ano para cláusulas econômicas e dois anos para as demais, porém vinculando à solução do impasse quanto aos entraves de Estado para uma solução econômica; (...).
>
> 2.3. Portanto, considerando o teor da ata de audiência e da manifestação da suscitada, tem-se que há consenso sobre a greve (e o não desconto dos dias parados) bem como em relação à manutenção das cláusulas sociais do acordo coletivo de 2017 que terão vigência de dois anos ("A Empresa CONCORDA com a vigência de um ano para cláusulas econômicas e dois anos para as demais, porém vinculando à solução do impasse quanto aos entraves de Estado para uma solução econômica").
>
> (…)
>
> 2.9. Diante disso, transcreve-se a seguir o acordo coletivo de 2017 (vigência de 01 de janeiro de 2017 a 31 de dezembro de 2017), sendo que as cláusulas de reajuste salarial (3ª), alimentação (5ª), cesta alimentação (6ª), auxílio creche (10ª) e auxílio ao filho portador de necessidades especiais (12ª) serão redigidas com os valores acrescidos do percentual de 10,24%,

Este documento pode ser acessado no endereço eletrônico http://www.tst.jus.br/validador sob código 100267244491327F251.

conforme fundamentação acima. Nas cláusulas acima de cunho econômico, a redação contempla a expressão *"dissídio"* onde consta a expressão "acordo".

2.10. Ainda, a cláusula primeira também será alterada, uma vez que a vigência será de dois anos para as cláusulas sociais (de 01.01.2018 a 31.12.2019) e de um ano para as cláusulas econômicas (de 01.01.2018 a 31.12.2018), conforme acordo formulado em audiência." (fls. 477/480)

A cláusula ficou assim redigida:

"CLÁUSULA PRIMEIRA - VIGÊNCIA E DATA-BASE

As partes fixam a vigência do presente Acordo Coletivo de Trabalho no período de 01º de janeiro de 2018 a 31 de dezembro de 2018 para as cláusulas econômicas e de 01 de janeiro de 2018 a 31 de dezembro de 2019 para as cláusulas sociais. A data-base da categoria em 01º de janeiro." (fl. 480)

Requer a União (Procuradoria Regional da União da 3ª Região), às fls. 624/625, a reforma da decisão no que concerne à vigência das cláusulas econômicas. Alega que o ajuizamento do dissídio coletivo ocorreu fora do prazo a que alude o art. 616, § 3º, da CLT e que a sentença normativa deve vigorar a partir da data de sua publicação, a teor do disposto no art. 867, parágrafo único, "a", primeira parte, também da CLT. Ressalta que não houve comprovação da concordância do suscitado quanto à manutenção da data base e da não formulação de protesto judicial para assegurá-la. Acresce que o termo inicial da sentença normativa deve ser o dia 30/8/2018, data da publicação do acórdão regional.

Não assiste razão à recorrente.

Sobre a vigência da sentença normativa, o parágrafo único do art. 867 da CLT estabelece:

"A sentença normativa vigorará:

a) a partir da data de sua publicação, quando ajuizado o dissídio coletivo após o prazo do art. 616, § 3º, ou, quando não existir acordo, convenção ou sentença normativa em vigor, da data do ajuizamento;

Este documento pode ser acessado no endereço eletrônico http://www.tst.jus.br/validador sob código 100267244911327F251.

Este documento pode ser acessado no endereço eletrônico http://www.tst.jus.br/validador sob código 100267244911327F251.

b) a partir do dia imediato ao termo final da vigência do acordo, convenção ou sentença normativa, quando ajuizado o dissídio no prazo do art. 616, § 3º."

Por sua vez, nos termos do § 3° do art. 616 consolidado, "*havendo convenção, acordo ou sentença normativa em vigor, o dissídio coletivo deverá ser instaurado dentro dos sessenta dias anteriores ao respectivo termo final, para que o novo instrumento possa ter vigência no dia imediato a esse termo*".

Tem-se, portanto, que o não ajuizamento do dissídio coletivo no prazo previsto no art. 616, § 3°, da CLT acarreta a perda da data-base da categoria como termo inicial de vigência da sentença normativa. As exceções ocorrem se há comprovação de que a data base foi assegurada, quer pelo consenso das partes, quer pelo ajuizamento de protesto judicial.

No caso em tela, não há dúvidas quanto à existência de Acordo Coletivo de Trabalho anterior, que vigeu no período de 1°/1/2017 a 31/12/2017, e que não houve o ajuizamento do dissídio coletivo, pelo sindicato suscitante, no prazo previsto no art. 616 consolidado – esta ação foi instaurada pela empresa -, tampouco a apresentação do protesto judicial.

Ocorre que restou claramente demonstrada, nos autos, a **concordância da empresa** em relação à manutenção das cláusulas sociais, previstas no ACT 2017, a exemplo do que restou consignado, na representação, à fl. 13, quando a empresa afirmou que "*no que concerne às cláusulas de natureza social, a suscitante, não pretende, para a data-base 2018, a alteração dos benefícios já estabelecidos nos acordos coletivos firmados com o Sindicato próprio*".

Demonstrou, também, sua anuência em relação à vigência dessas normas, por ocasião da audiência de conciliação, conforme consignado na respectiva ata (fls. 300/301), quando dispôs que "*a Empresa CONCORDA com a vigência de um ano para cláusulas econômicas e dois anos para as demais, porém vinculando à solução do impasse quanto aos entraves de Estado para uma solução econômica*".

O fato é que, se houve a concordância da suscitante quanto à manutenção e à vigência das cláusulas sociais, observada a data base à qual se refere este dissídio coletivo – 1º de janeiro de 2018 -, remanescendo ao Poder Judiciário equacionar apenas a questão do reajuste dos salários e dos benefícios de caráter econômico, não há como adotar outro parâmetro quanto ao termo inicial da vigência das cláusulas econômicas, o que levaria ao estabelecimento de uma situação normativa inapropriada para a categoria, sujeitando-a à vigência das cláusulas de um mesmo instrumento em períodos diversos.

Portanto, no caso em comento, não há falar em incidência das disposições dos arts. 867 e 616, § 3º, da CLT.

Nego provimento ao recurso.

ISTO POSTO

ACORDAM os Ministros da Seção Especializada em Dissídios Coletivos do Tribunal Superior do Trabalho, por unanimidade, **conhecer** dos recursos ordinários interpostos pela Empresa Amazônia Azul Tecnologias de Defesa S.A. - AMAZUL e pela UNIÃO (Procuradoria Regional da União da 3ª Região); **rejeitar** as preliminares de "Incompetência absoluta do Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região" (Matéria suscitada apenas pela União) e de "Impossibilidade legal de consecução de cláusulas da sentença normativa, em face da natureza jurídica da suscitante" e, no mérito: a) **dar provimento parcial** aos recursos para reduzir a 2,94% o percentual de reajuste dos salários (Cláusula 3ª) e dos benefícios previstos nas cláusulas: 5ª – ALIMENTAÇÃO; 6ª – CESTA-ALIMENTAÇÃO; 10 – AUXÍLIO-CRECHE; e 12 - AUXÍLIO AO FILHO PORTADOR DE NECESSIDADES ESPECIAIS, a incidir sobre os valores fixados no Acordo Coletivo de Trabalho de 2017; e b) **negar provimento** ao recurso da União, quanto à questão relativa à vigência das cláusulas econômicas.

Brasília, 9 de setembro de 2019.

Firmado por assinatura digital (MP 2.200-2/2001)
DORA MARIA DA COSTA
Ministra Relatora

Firmado por assinatura digital em 09/09/2019 pelo sistema AssineJus da Justiça do Trabalho, conforme MP 2.200-2/2001, que instituiu a Infra-Estrutura de Chaves Públicas Brasileira.

Este documento pode ser acessado no endereço eletrônico http://www.tst.jus.br/validador sob código 100267244911327F251.